

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISION:
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

CARRERA:
ADMINISTRACION

U.E.A.
SEMINARIO DE INVESTIGACION

// TRABAJO DE INVESTIGACION:
MODERNIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO
(ESTRUCTURAS UAM, UNAM E IPN) //

ASESOR:
LUIS BUENO RODRIGUEZ

TRABAJO ELABORADO POR:
BARRANCO ROMERO, JUAN
CALDERON ROMERO TEODORO
ESCALANTE PONCE SOFIA

SEPTIEMBRE DE 1990.

500 800 800 800

126890

I N D I C E .

ESTUDIO DE LAS ESTRUCTURAS .
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR .

INTRODUCCION 1

* LIMITACIONES 4

CAPITULO I

1) CONCEPTOS ADMINISTRATIVOS BASICOS PARA EL ESTUDIO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR 5

1.1) Los cuatro principios básicos de la administración científica 6

1.2) Definición de administración de Henry Fayol 7

1.3) Principios de Henry Fayol 8

1.4) Cambios del modelo estructural 13

1.4.1) La estructura 13

1.4.2) El proceso 15

1.4.3) Harry Braverman en la administración científica 15

1.4.4) Teoría de la contingencia 17

2) LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO 19

3) EL ESTADO NEOLIBERAL Y LA ESTRUCTURA DE LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO 27

3.1) Política Estatal de la Educación Superior 28

3.2) El Proyecto Salinista de la Modernización Educativa 30

3.3) Modernización y Desarrollo Nacional 31

3.4) La Restructuración del Sistema de Educación Superior 34

CAPITULO II

1) LAS ESTRUCTURAS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR	49
1.1) La Administración en las Instituciones de Educación Superior	49
1.2) El proceso administrativo en las I.E.S.	54
2) LA ORGANIZACION EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.....	56
2.1) Modelos de estructura de las I.E.S.	60
3) UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA (UAM)	67
3.1) Estructura	68
3.2) Funcionamiento	71
4) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (UNAM)	82
4.1) Organización de la UNAM	82
4.2) Funciones de dichas instancias universitarias	83
4.3) Congreso Universitario	88
5) INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL (IPN)	93
5.1) Estructura	95
5.2) Funciones	96

CAPITULO III

1) COMPARACION DE ESTRUCTURAS	105
1.1) Estructura de los órganos colegiados	106
1.2) Desarrollo (UAM, UNAM, IPN)	107

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

AGRADECIMIENTO

Queremos hacer patente nuestro agradecimiento al Lic. Luis Bueno Rodríguez, coordinador de nuestra investigación, al darnos la oportunidad de llevar a cabo este trabajo en el cual pudimos poner en práctica algunos de los conocimientos obtenidos a lo largo de nuestros estudios en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Le agradecemos su paciencia y su esfuerzo por tratar de que diéramos siempre "algo más y mejor" en nuestro trabajo, lo cual tratamos de hacer, estando conscientes de que quizá con un poco más de tiempo e información se hubiera enriquecido el mismo.

Esperamos que este trabajo sirva de base a otros compañeros para poder desarrollar algunas investigaciones más profundas sobre las estructuras de las principales Instituciones que conforman nuestro sistema educativo a nivel superior.

I N T R O D U C C I O N .

El presente trabajo es un estudio monográfico de las estructuras Académicas y Administrativas de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, específicamente la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Por la dificultad que representa un análisis profundo de estas instituciones sólo se mencionarán la características más sobresalientes de ellas y se hará una comparación entre las estructuras académicas y administrativas, mencionaremos los cambios que se han propuesto en diferentes instancias como lo fue el Congreso Universitario en el caso de la UNAM, cuyo resultado no fue el esperado.

Para llegar a esto, en la primera parte de este trabajo se dan algunos conceptos teóricos respecto a lo que entenderemos como una estructura y como es afectada por diferentes variables, tanto internas como externas.

En el caso de las instituciones de educación superior, éstas son afectadas por las crisis en la economía, la sociedad el

sistema político, por los planes de ajuste para el desarrollo del país, por los planes de los diferentes organismos para mantener su control así como por las modalidades de interiorización de las mismas.

Consideramos que algunos conceptos de la Administración Científica son básicos para el análisis de las estructuras, por lo cual se mencionan los cuatro principios básicos de la administración científica que se complementan con los principios que Henry Fayol propone para hacer el análisis de una organización.

Con el desarrollo del capitalismo a fines del siglo XIX , a los principios señalados se les agregaron otros conceptos que no habían sido desarrollados por los administradores científicos, como son los retomados por Braverman y Mouseliz quienes mencionan que, se deben identificar las funciones básicas necesarias para lograr el objetivo de una organización, y que posteriormente se deben dividir en categorías específicas hasta llegar a tareas individuales, así como, tomar en cuenta el avance tecnológico.

Las organizaciones han pasado por un proceso histórico que, de acuerdo a las investigaciones de Chandler retomado por Chiavenato en su Teoría de la Contingencia, involucra cuatro fases distintas, por lo que es necesario ir modificando las estructuras organizacionales.

Asimismo, hablaremos sobre las variables externas que inciden directamente en las estructuras de las IES, donde veremos que el proceso estructural de las IES se vincula al cambio organizacional del país , motivado por las diferentes variables (avances tecnológicos, políticas económicas y de gobierno, etc.) adaptándose la estructura de las IES a las necesidades gubernamentales y de los grandes empresarios. .

Mencionaremos los órganos de control con los que el Estado cuenta para ejercer influencia en la educación, tales como el Plan Nacional de Educación Superior PNES, la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior, ANUIES y el Sistema Nacional de Investigadores, SNI. .

En el capítulo II se hablará de la educación superior en México y su organización. .

Podemos decir que los modelos estructurales que se presentan en la mayoría de las Instituciones son: .

El tradicional, el Departamental y el Departamental Matricial, los cuales responden no sólo a las necesidades de la Institución que la tiene, sino a los requerimientos de la sociedad y al desarrollo del país.

Por último, en el capítulo III presentamos las estructuras de Instituciones estudiadas y los cambios propuestos en ellas.

LIMITACIONES.

Como lo mencionamos en las primeras líneas de la introducción, el trabajo de analizar las estructuras de estas Instituciones de Educación Superior en México es una actividad sumamente difícil, principalmente por la magnitud de las mismas, por carecer del tiempo necesario para estudiar cada una de ellas y en muchas situaciones no tener acceso a la información necesaria.

Por lo anterior, nuestro estudio se limita a presentar un concepto general de estructura, de la organización en la educación superior en México, y las diferentes estructuras que presentan la UAM, la UNAM y el IPN.

CAPITULO I.

1) CONCEPTOS ADMINISTRATIVOS BASICOS PARA EL ESTUDIO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.

Como lo mencionamos en la Introducción, para hablar de las estructuras en una organización, es necesario entender el concepto de "estructura" o mencionar a que nos referiremos exactamente cuando hablemos de ese concepto, para entender lo; A continuación expondremos los elementos que Taylor y Fayol nos proporcionan en sus estudios de la administración científica, que de alguna manera fue la primera herramienta administrativa, en tratar de "estructurar" una Institución. "En esencia, la administración científica implica una revolución mental completa por parte de los trabajadores de cualquier establecimiento o industria, una revolución mental por parte de los hombres en cuanto a sus deberes respecto a su trabajo, a sus compañeros y a sus patrones e implica la revolución mental igualmente completa por parte del sector directivo, el encargado, el superintendente, el propietario del negocio, la junta directiva, una revolución mental completa en cuanto a sus obligaciones hacia sus compañeros de trabajo en la administración, hacia sus obreros y hacia los problemas diarios de éstos". (1).

1.1) Los cuatro principios básicos de la administración científica son:

1) Reunir gradualmente todo el conocimiento empírico que poseen los artesanos, conocimientos que nunca han sido registrados, que se hallan en las cabezas, las manos y los cuerpos, en la aptitud, habilidad, destreza de esos obreros, clasificarlo, tabularlo y en la mayor parte de los casos, reducirlo a leyes y reglas. El desarrollo de una ciencia para sustituir al viejo conocimiento empírico de los obreros.

2) La segunda obligación asumida por la dirección es la selección científica y posteriormente mejora progresiva de los trabajadores, estos se estudian. Se estudian igual que se estudiaban las máquinas en el pasado y se estudian más que nunca.

3) La tercera obligación es la de acostumbrar al trabajador científicamente escogido a la ciencia. "Hay que persuadirle".

4) El cuarto principio, es una división reflexiva del trabajo que antes era realizado por los trabajadores en dos secciones, una de las cuales pasa a la administración. Una masa in-

mensa de nuevas obligaciones que antes correspondían a los obreros, pertenecen ahora a la dirección.

En resumen, los cuatro principios de la administración científica," son el planteamiento de una ciencia para sustituir a los viejos métodos empíricos, la selección científica y después la instrucción y adiestramiento de los trabajadores; el acoplamiento del obrero elegido científicamente y la ciencia; y después, esta división casi igual del trabajo entre la dirección y los obreros." (2).

1.2) Definición de administración de Henry Fayol.

Henri Fayol nos da como definición de la administración "el conjunto de las operaciones que realizan la empresas, las cuales pueden dividirse en seis grupos:

- 1) Operaciones técnicas (producción, fabricación y transformación).
- 2) Operaciones comerciales (compras, ventas y permutas).
- 3) Operaciones financieras (búsqueda y administración de capitales)
- 4) Operaciones de seguridad (protección de bienes y personas)
- 5) Operaciones de contabilidad (inventario, balance, precio de costo, estadísticas, etc.).

6) Operaciones administrativas (previsión, organización, mando, coordinación y control)."(2) .

La función administrativa tiene su única manifestación a través de los miembros de la organización (cuerpo social), en tanto que las demás funciones ponen en juego el material y las máquinas, la función administrativa opera sólo sobre el personal. " La perfección y buen orden del trabajo del cuerpo social, descansa sobre cierto número de condiciones denominados indistintamente principios, leyes, reglas. De preferencia Fayol adopta el término principios, disociándolo de toda sugestión de rigidez porque en las cuestiones administrativas no existe nada rígido ni absoluto, todo es cuestión de proporción, por lo tanto, los principios son flexibles y susceptibles de adaptación a cada necesidad." (3)

1.3) Principios de Henry Fayol:

" Algunos de los principios de administración estudiados por Henri Fayol son: .

- 1.- División del trabajo. .
- 2.- Autoridad. .
- 3.- Disciplina.
- 4.- Unidad de mando.
- 5.- Unidad de dirección. .
- 6.- Subordinación de los intereses individuales al interés general. .

- 7.- Remuneración.
- 8.- Centralización.
- 9.- Escala en cadena (línea de autoridad).
- 10.- Orden.
- 11.- Equidad.
- 12.- Estabilidad en la permanencia del personal.
- 13.- Iniciativa.
- 14.- Espíritu de grupo." (4)

División del trabajo:

En las sociedades humanas, se puede observar que, cuanto más importante sea el cuerpo social (todos aquellos que están comprometidos en una actividad social dada en cualquier esfera) en donde más estrecha será la relación entre estructura y función. Esta división de trabajo dará una disminución en el número de objetivos y a estos se les dedicará un mayor esfuerzo y atención, a su vez es aceptado como el mejor medio para hacer uso de los individuos y de los grupos de los mismos individuos.

Autoridad y responsabilidad:

La autoridad es el derecho para dar órdenes y el poder para exigir obediencia. por otro lado la responsabilidad que es un corolario de la autoridad, que es su consecuencia natural y contraparte esencial; y allí donde se ejerce autoridad surge la responsabilidad.

Disciplina:·

La disciplina es obediencia, aplicación, energía, conducta y muestras al exterior de respeto, ésto observado de acuerdo con los convenios existentes entre la empresa y sus empleados. Para esto incumbe a los administradores en altos niveles, así como a los modestos empleados y los mejores medios establecerla y mantenerla, por lo que es necesario lo siguiente:

Buenos superiores a todos los niveles.·

Acuerdos tan claros y justos como sea posible.·

Sanciones (castigos) aplicados juiciosamente.·

Unidad de mando:·

La unidad de mando nace de la necesidad general y siempre presente y que ejerce influencia sobre la dirección de los negocios, este principio es igual que cualquier otro principio. En donde cualquier acción, ya sea la que fuere, un empleado debe recibir órdenes de un superior únicamente. Por otro lado, en todas las asociaciones humanas, el doble mando es una fuente continua de conflictos, muy graves, que ameritan de forma especial la atención de los superiores de todas las categorías.

Unidad de dirección:·

La unidad de dirección se provee de antemano mediante una

firme organización del cuerpo social, pone en marcha el funcionamiento del personal. La unidad de mando no puede existir sin unidad de dirección, pero no nace de ella.

Subordinación del interés individual al interés general:

En una empresa, el interés de un empleado o grupo no debe prevalecer sobre el de la empresa, el interés de la casa debe estar antes que el de sus miembros.

Remuneración del personal:

Esta remuneración del personal va a ser el precio de los servicios rendidos, que debe ser justa y hasta donde sea posible, proporcionar satisfacciones tanto al personal como a la firma. La cuantía de esta remuneración depende de las circunstancias independientes de la voluntad del patrón y del mérito del trabajador, lo que se pretende en este principio es que:

- . Se asegure una remuneración justa.
- . Se estudie la perspectiva recompensando el esfuerzo bien.
- . No conduzca al pago excesivo yendo más allá de lo razonable.

Centralización:

La centralización pertenece al orden neutral, todo lo que va a reducir la importancia del papel del subordinado se le llamara centralización.

La escala en cadena:·

Es la serie de superiores que va desde la autoridad máxima hasta las clases más bajas. La línea de autoridad es la ruta que sigue, vía cada eslabón de la cadena, todas las comunicaciones que parten o van hacia la autoridad superior.·

Orden:·

Debe haber un lugar destinado a cada empleado y cada empleado tiene que estar en su lugar fijado, además requiere que el lugar sea adecuado para el empleado y éste para aquel. un lugar para cada uno y cada uno en su lugar.·

Equidad:·

La equidad es el resultado de la combinación de la benevolencia y la justicia. Esta no excluye ni la energía ni la severidad y su aplicación requiere de mucho buen sentido, experiencia y bondad (igualdad de trato).·

Conviene de todos modos advertir que el taylorismo y el fayolismo tienen que ser contemplados en el contexto general del cambio que en la estructura del capitalismo se produce a fines del siglo XIX. En este período tienen lugar importantes progresos en el mundo industrial, los cuales contribuyeron a la proliferación y predominio relativo de las unidades económicas de gran escala.

La complejidad y tamaño creciente de las empresas unido a la acentuación de la división del trabajo, crearon agudos pro-

blemas de coordinación. La organización interna de vastos recursos humanos y materiales no podía ser en adelante regulada por los métodos tradicionales de ordenación del trabajo. Con la mecanización de la producción, pasaron los ingenieros mecánicos a detentar una posición estratégica en la estructura social de la empresa."

1.4) Cambios del modelo estructural.

Existe la creencia en que pueden ser descubiertos un cierto número de principios universales (aplicables a todo tipo de organización) principios que reemplazaran a las tradicionales reglas intuitivas de la acción administrativa tales como:

1.4.1) La estructura.

El centro de atención viene constituido por el aspecto formal de la estructura organizativa. La teoría establece una clara distinción entre el puesto de trabajo y la persona que lo ocupa. Y se considera que las responsabilidades de los diferentes puestos de trabajo y las relaciones entre los mismos pueden ser definidas y delineadas con independencia de las personas que van a ocuparlo.

Desde este punto de vista, el problema central de la teoría clásica puede formularse como sigue: dado el fin general de la organización podemos identificar la funciones básicas necesarias para su realización (productivas, financieras, co-

merciales, etc.). Hecho esto, el problema consiste en reducir estas amplias categorías de actividad a subcategorías específicas, hasta llegar finalmente a las tareas individuales; estas deben ser agrupadas de modo tal que procuren la máxima productividad y eficiencia con el mínimo de costo.

Los conceptos más importantes generalmente utilizados para tal análisis son los de autoridad y función.

Una organización se puede estructurar vertical y horizontalmente .

" Verticalmente la estructura de la organización se concibe como un sistema de relaciones jerárquicas establecido por delegación de autoridad y responsabilidad de arriba a abajo.

Horizontalmente la estructura de la organización se estudia en término de sus funciones." (5)

Fuera de este campo, todo intento de elaboración de principios para una adecuada dirección sobre la mera base del sentido común, está llamada al fracaso, en tanto parte de un modelo formal de estructura organizacional, es decir, en tanto que no tome en cuenta y trate de estudiar empíricamente los sentimientos, creencias y modos actuales de comportamiento de la gente, el modelo en el que actualmente se encuentran relacionados unos individuos con otros. Ya que de ser tomados en cuenta todas las formas de sentir de los individuos estaríamos hablando de un modelo informal, tema que también es muy

interesante y extenso, por lo que no lo abordaremos en este trabajo, sino en otra oportunidad.

1.4.2) El proceso.

" El análisis del proceso de ordenación científica continúa en términos de las actividades o funciones básicas del director como planificación, coordinación, control, etc. De las técnicas más detalladas y concretas sobre las que aquel proceso se basa como es presupuestos, control financiero, control de stocks etc." (6) .

1.4.3) Harry Braverman en la administración científica.

Harry Braverman en sus estudios de la administración científica menciona que "los economistas clásicos fueron los primeros en abordar desde un punto de vista teórico los problemas de la organización del trabajo en las relaciones capitalistas de la producción entre éstas y el siguiente paso, la formulación global de la teoría de la administración en los últimos años del siglo XIX y primeros del XX hay una brecha de más de medio siglo durante la cual hubo un enorme crecimiento en el tamaño de las empresas, los principios de la organización monopolista de la industria y la premeditada y sistemática aplicación de la ciencia de producción. El movimiento de la administración científica, iniciado por F. W. Taylor en las últimas décadas del siglo XIX fue provocado por dichas fuerzas. Lógicamente el taylorismo pertenece a la ca-

dena del desarrollo de métodos de administración y de organización del trabajo y no al desarrollo de la tecnología en el cual su papel era menor".(7) .

Es importante retener este punto porque de él fluye la aplicación universal del taylorismo al trabajo en sus variadas formas y etapas de desarrollo, sin importar la naturaleza de la tecnología empleada. Peter Drucker dice que la administración científica no se preocupó por la tecnología, más bien tomó las herramientas y técnicas que se le presentaban. .

Braverman menciona que: "a la administración científica le faltan las características de una verdadera ciencia porque sus supuestos no reflejan más que la perspectiva del capitalismo respecto a las condiciones de producción, surge a pesar de las propuestas en contrario, no del punto de vista de la administración de una fuerza de trabajo recalcitrante en un marco de relaciones sociales antagónicas investiga, no al trabajo en general, sino la adaptación del trabajo a las necesidades del capitalismo."(8) Se introduce en el lugar del trabajo no como el representante de la ciencia, sino como el representante de la administración patronal enmascarada con los arcos de la ciencia. .

El papel de la administración científica fue hacer consciente y sistemática la tendencia anteriormente inconsciente de la producción capitalista. Iba a asegurar, que conforme declina-

ban los oficios, el obrero cayera al nivel de fuerza de trabajo general e indiferenciada, adaptada a un amplio radio de tareas simples, mientras que la ciencia al crecer, sería concentrada en manos de la administración patronal.

1.4.4) Teoría de la Contingencia.

La Teoría de la Contingencia nos dice que no hay nada absoluto en una organización, que siempre existirán variables tanto internas como externas que incidirán en la estructura de la misma, " entre las variables externas podemos mencionar las estudiadas por Richard H. Hall:

a) Condiciones tecnológicas: el desarrollo tecnológico que ocurre en las otras organizaciones provoca profundas influencias en las organizaciones, principalmente cuando se trata de tecnología sujeta a innovaciones, o sea, tecnología dinámica y de futuro imprevisible. Las organizaciones necesitan adaptarse e incorporar la tecnología que proviene del ambiente general para no perder su competitividad.

b) Condiciones legales: las constituyen la legislación vigente que afecta directa o indirectamente a las organizaciones, auxiliándolas o imponiéndoles restricciones a sus operaciones. Son leyes de carácter comercial, laboral,

fiscal, civil, etc., que constituyen elementos normativos para la vida de las organizaciones.

- c) Condiciones políticas: son las decisiones y definiciones políticas tomadas a nivel nacional, departamental o municipal que influyen sobre las organizaciones y que orientan las propias condiciones económicas.
- d) Condiciones económicas: constituyen la coyuntura que determina el desarrollo económico, por un lado, o la recesión económica, por el otro, y que condicionan fuertemente a las organizaciones. La inflación y la balanza de pagos del país, la distribución de la renta interna, etc., constituyen problemas económicos que no pasan desapercibidos para las organizaciones.
- e) Condiciones demográficas: tales como la tasa de crecimiento, población, raza, religión, distribución por sexo y edad, son aspectos que determinan las características del mercado actual y futuro de las organizaciones.
- f) Condiciones ecológicas: son las condiciones relacionadas con el cuadro demográfico que envuelve la organización. El ecosistema se refiere al sistema de intercambio entre los seres vivos y su medio ambiente. En el caso de las organizaciones existe la llamada ecología social: las or-

ganizaciones influncian y son influenciadas por aspectos como polución, clima transportes, comunicaciones etc.

g) Condiciones culturales: la propia cultura de un pueblo penetra en las organizaciones a través de las expectativas de sus participantes y de sus consumidores." (9)

Por lo anterior podemos decir que nada es permanente, las estructuras que parecen más sólidas y permanentes, están en continuo movimiento para lograr su supervivencia.

2) LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO.

"La educación superior en México ha tenido cambios por los vertiginosos avances tecnológicos, la redistribución del capital industrial, la aplicación continua de métodos de planeación y control de los procesos de producción, así como una nueva división internacional del trabajo que han permitido al capitalismo generar nuevos patrones de acumulación de capital centrados en el desarrollo de los llamados sectores de punta (bioingeniería, informática, robótica, etc.)." (10)

Esta modernización industrial llamada en nuestro país reconversión industrial se convirtió en el último sexenio, en el hilo conductor que guió la ruta a seguir por las políticas gubernamentales implementadas por Miguel de la Madrid.

Para fundamentar el punto anterior, es necesario recordar que al inicio del sexenio, de MMH se planteo el PIRE (Programa Inmediato de Reordenación Económica), como la política económica sexenal anticrisis y de alcance inmediato. La primera fase de este programa, fue un diagnóstico, que se tradujo en una política recesiva, que supuestamente traería como resultado detener el proceso inflacionario y sentar las bases sólidas sobre las cuales se efectuaría el redespliegue económico.

La reforma económica estructural al corto plazo que se instauró en un intento de que ésta tuviera como consecuencia la modernización social, no tuvo éxito, por el contrario la tónica económica general del sexenio, implantada sin concertación, es decir sin tomar en cuenta la voluntad popular (ya que las consultas populares sólo sirvieron para informar y escuchar sin que esto implicara el cambio en las decisiones cupulares) resultó ser un período recesivo que ha golpeado dura y permanentemente el salario de los trabajadores provocando el subempleo y el desempleo.

No resulta novedoso el citar la importancia que en los últimos sexenios se le ha dado a la educación superior en relación al desarrollo nacional. Sin embargo, lo que si es pertinente, es el recordar que dicha relevancia revistió en cada uno de los casos características muy específicas.

Así en la década de los setentas, las universidades, las instituciones y los centros de educación superior, se convirtieron en espacios destinados a responder las inquietudes, descontentos, frustraciones y resagos que dejara como huella imborrable el movimiento popular del 68.

Este movimiento, tuvo entre sus causas fundamentales entre otras, la tensión político-económica provocada por el agotamiento del modelo de desarrollo seguido desde los años cuarenta. En esta forma las movilizaciones estudiantiles del 68, surgen en un principio como protestas a las propuestas de diversas medidas relacionadas con el autofinanciamiento, la restricción de recursos financieros y la reforma educativa. Causas que son expresiones de una política económica que reflejaba la pérdida del patrón de acumulación de capital y su vinculación con la adquisición de destrezas específicas que en esos momentos requería el aparato productivo.

Como respuesta a la situación trágica de finales de los 60s, el gobierno de Luis Echeverría A. (1970-1976), implementó una política neopopulista, destinada a impulsar la modernización por medio de abrir las vías de acceso a la educación superior a un mayor número de jóvenes de las capas sociales medias, tratando de incluir aquellos provenientes de los estratos medios y medios bajos, así como la utilización de métodos y técnicas pedagógicas y didácticas de origen extranjero y la integración de nuevas formas de organización en los institu-

tos de enseñanza.

Lo anterior da origen a la apertura de los Colegios de Bachilleres, los Colegios de Ciencias y Humanidades, las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales y a la Universidad Autónoma Metropolitana, entre otros.

La intervención del Estado en los centros e instituciones de educación superior, espacios destinados a la conciliación y tolerancia política, se llevó a cabo por medio de una nueva forma de control estatal, la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES).

El intento neopopulista de Luis Echeverría se propuso " la mediatización y canalización del descontento popular en beneficio del apuntalamiento estatal y del proyecto de desarrollo impulsado por los gobiernos posrevolucionarios." (11).

Posterior a este sexenio, el período de gobierno de José López Portillo (1976-1982), se enfrentó a una crisis económica mundial que aunada a una crisis estructural interna, provocó el agotamiento del modelo desarrollista y el rápido fracaso del proyecto de desarrollo compartido.

" Esta situación crítica fue cubierta temporalmente por el espejismo pasajero del "boom" petrolero, que sin embargo, permitió el establecimiento en materia educativa del Plan Nacional de Educación Superior (PNES 1981-1991), que pretendía como objetivos fundamentales (mismos que serían negados casi

inmediatamente por la caída de los precios internacionales del petróleo en junio de 1981), la distribución óptima de los recursos aparentemente inagotables, la racionalización del crecimiento y la adecuación de los productos del sistema educativo a la sociedad en constante desarrollo."(12)

La principal medida de control utilizada por este gobierno fue el fortalecimiento de las burocracias administrativas, sumadas a una despolitización de la planeación y la toma de decisiones y negociaciones de carácter cupular. Las consecuencias más relevantes fueron la subocupación cualitativa, la prolongación de los períodos de espera para el ingreso al campo laboral y la transferencia hacia labores sin relación con la capacitación supuesta del estudiante, además de la restricción de proyectos de contenido popular.

Con estos antecedentes que plantean una realidad adversa y de incertidumbre toma el poder en 1982 Miguel de la Madrid Hurtado, siendo las características generales más importantes de este gobierno, una tecnocratización acelerada y un autoritarismo creciente.

La política que asumiera el presidente en turno, tuvo como propósito central el de corregir la fisuras estructurales que a su criterio impedían el desarrollo económico del país. El subsanar dichas fisuras traería como consecuencia el sentar bases sólidas que permitieran el despliegue económico.

Esta reforma estructural basada en la falta de concertación política que tomara en cuenta la voluntad popular, que no facilitó la modernización social debido a que no se abatió ni el desempleo ni la pérdida constante del poder adquisitivo del salario, a pesar de medidas como el Pacto de Solidaridad Económica, que dicho sea de paso sólo funcionó como freno, pero fue incapaz de deprimir la tasa de inflación o de reactivar la economía del país, no cubrió los objetivos planteados al inicio del sexenio. En otras palabras el presidente en su último informe no aclaró como a partir de la bases que se planteó en su gobierno se abatiría el desempleo, se fortalecería el salario, se reactivaría la economía y se atacaría el problema de la deuda externa.

" Ahora bien en materia educativa, la modernización industrial que enfrenta el gobierno de De la Madrid necesitó que las destrezas y las capacidades de los egresados del sistema educativo estuvieran en una relación directa con el aparato productivo." (13)

Es en esta forma como la educación ha adquirido un lugar predominante en el proceso de modernización y en especial la educación superior.

" El requerimiento de formación de trabajo altamente califi-

cado que plantea la modernización, modificando las destrezas y las capacidades del trabajo vivo en vías de adaptarlas a una nueva tecnificación creciente." (14) .

Así, la salida a la crisis del capitalismo por medio de una tremenda aceleración de la innovación tecnológica, centrada en la automatización y los sectores de punta (industria nuclear, bioingeniería, informática, telemática, microelectrónica, robótica, etc.), requieren por un lado de una fuerza de trabajo altamente calificada pero en pequeña magnitud y por otro un gran número de técnicos medianamente calificados para procesos productivos concretos. En otras palabras, la modernización necesita a la educación y sobre todo a la educación superior para la implementación de una nueva división del trabajo.

De lo anterior se derivan las medidas de restricción a la educación universitaria (poca fuerza de trabajo altamente calificada y de ampliación de las carreras terminales en la educación media superior, de ahí también la necesidad de revisión de los planes y programas de estudio y la creación de nuevas carreras. .

En esta tónica podemos citar los análisis expuestos en las conferencias previas al Congreso Universitario tanto en 1987 como en 1990 que mencionan entre otras las modificaciones en

la educación superior, las que se refieren a: " la vinculación al aparato productivo, la separación del bachillerato de la educación superior, el énfasis en las ingenierías en detrimento de las áreas de medicina, sociales y administrativas, privatización de la educación, desarrollo del posgrado y de la investigación ligada a los procesos productivos, control del proceso educativo, departamentalización, procedimientos rigurosos de admisión y permanencia, control del personal docente mediante planes de trabajo y reportes de actividades, reorganización del personal administrativo." (15) Estas medidas restrictivas y privatizadoras de las universidades e instituciones de educación superior," no son exclusivas de nuestro país, sino que son compartidas con otros países como Francia, Chile, España, Brasil, Portugal, Italia, Inglaterra, encontrándose entre todos ellos una gran coincidencia." (16) .

Todo lo anterior demuestra como el proyecto de universidad impulsado por el estado tiene un contenido fundamentalmente económico y político y una base académica muy endeble. A esto hay que agregar que las medidas impuestas en las instituciones de educación superior se han implementado vía el autoritarismo, la antidemocracia y un discurso ideológico centrado en dos planteamientos la calidad y la excelencia del "milagro japonés" que entre algunas de sus estrategias cuenta con la técnica de fortalezas y debilidades.

3) EL ESTADO NEOLIBERAL Y LA ESTRUCTURA DE LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO.

El acelerado crecimiento de las universidades entre 1940 y 1970 está vinculado al "milagro mexicano" y a la mal asimilada teoría del capital humano, como masificación de la educación. Aquello engendró nuevas contradicciones que a fines de la década de los sesentas, se manifiesta en el hecho que los fines sociales de la universidad se oscurecían, en los sesentas, la identidad universitaria fue puesta en crisis.

Como alternativa a los retos planteados por el movimiento estudiantil de 1968, el estado implementa entre 1970 y 1986, una estrategia racionalizadora, centralizadora y de planificación de la educación superior, sustentada en la legislación y reglamentación del quehacer universitario, bajo el "Sistema Nacional Permanente de Planeación de la Educación Superior". Desde su creación en 1950, la ANUIES ha sido un instrumento estatal fundamental para aquella planeación de la educación superior.

" Algunas de las medidas que implementa el Estado para superar la crisis de la educación superior son:

1) Reorientación matricular basado en el proyecto económi-

co estatal;

- 2) Redefinición de recursos en base a criterios de eficacia y "mayor calidad";
- 3) Reordenación de fuerzas sociales hacia el eje tecnológico;
- 4) Reformas curriculares e institucionales hacia la modernización tecnológica. " (17) .

3.1) Política Estatal de Educación Superior. .

Algunos elementos que destacan en las tendencias históricas del proyecto gubernamental de educación superior son el de la baja eficiencia terminal, escasas oportunidades de estudios de posgrado y deterioro del presupuesto universitario. .

La escolaridad en México es entre tercero y cuarto grado, existiendo 16 millones de analfabetas. La educación superior sigue siendo un fenómeno urbano. Algunos de los saldos de las estrategias "racionalizadoras" del Estado son la funcionalización de las universidades a los planes y programas estatales, así como la tendencia a imponer la fuerza y la lógica de los procedimientos administrativos en detrimento de la academia. .

La política educativa del Estado desde la perspectiva de las autoridades universitarias, sosteniendo que la autoridad universitaria no se ha vinculado con su entorno, así mismo, la planeación universitaria no ha llegado a ser un proceso democrático.

Por otra parte al realizar un balance de la política estatal de la educación, lejos de favorecer la vida académica, la limita y se subordina a esquemas administrativos." El estado y las autoridades universitarias, en su intento de racionalizar y de establecer un control moderno han provocado un crecimiento del aparato burocrático que absorbe crecientes montos del exiguo presupuesto universitario."(18) Mientras tanto, el resultado más claro de la política estatal es el derrumbe del salario de los trabajadores universitarios. Los programas de estímulos a los profesores e investigadores no han mejorado el nivel salarial y solamente han servido como elemento de control estatal. Por ejemplo, el SNI logró controlar la producción científica, orientandola hacia las prioridades estratégicas de la producción y tener bajo su regulación a los universitarios. El SNI viola la autonomía y la libertad de cátedra.

" En otro orden de ideas existe una falta de vinculación de las universidades y su entorno, particularmente con el sector productivo. Los planes y programas son teorizantes y de poca

aplicación en el entorno económico. Lo anterior produce estudiantes que no encuentran empleo." (19) .

3.2) El Proyecto Salinista de Modernización Educativa. .

" El programa de modernización de la educación del gobierno de CSG no tiene nada de novedoso; recoge los objetivos del PNES 1978: Contribuir a la producción de bienes y servicios y reducir la dependencia tecnológica".(20) El proyecto modernizador implica la relación con la tecnología para la producción y el dominio de todos los medios de trabajo para que "la ciencia, la tecnología y la producción formen una unidad (PNES). Asimismo recoge planteamientos del PROIDES de "formar profesionistas útiles a la sociedad. .

La modernización educativa implica un incremento de recursos por prioridades, sistema de estudiantes para el desarrollo tecnológico, asociación con la iniciativa privada y una reforma jurídica para la planeación. .

El gobierno sostiene una unidad entre legislación para la planeación, financiamiento y relaciones laborales. Además, se pretenden imponer formas de enseñanza tecnocrática y elitistas. .

El proyecto central de la política gubernamental ha sido y es la implantación de la modernización educativa vía eje tecnológico. La política educativa de CSG es una contradicción entre conservadurismo y cambios, pero tiende a reinsertar a México con el capitalismo y en particular con el norteamericano. La educación tenderá a ser más rentable, con parámetros claros de costo beneficio. Puede preverse la racionalización de gastos y topes salariales, convenidos con paraestatales e iniciativa privada para financiamiento.

Asimismo, las expectativas de aumentos salariales de académicos estarán en función de su vinculación y participación en convenios. Serán abandonadas financieramente investigaciones con poco valor de uso o larga duración, principalmente de ciencias sociales y humanidades.

Quizá lo más novedoso de la modernización propuesta por el gobierno de CSG es que viene precedida de una consulta, la que sin embargo, se da para legitimar decisiones tomadas, se consulta para no dar paso a la democracia.

3.3) Modernización y Desarrollo Nacional.

El establecimiento de la nueva estrategia de desarrollo nacional que impulsa el gobierno de Salinas de Gortari no es sólo un proceso de elaboración de planes y establecimiento formal de políticas. Tampoco es únicamente un problemas de

126890

recursos y condiciones macroeconómicas. El elemento fundamental para la articulación de la estrategia del régimen actual es la configuración de una nueva relación de fuerzas que permite reinstalar las fuerzas productivas del país en la economía mundial..

" La pretensión de modernizar el sector educativo no es ajena al proceso global de cambio en la correlación de fuerzas. Sin embargo, habría que asumir que la virtud del proyecto de la ANUIES para la modernización de la educación superior, es la de plantearse la potencialización de sus funciones, sus servicios y su impacto social. Este planteamiento no puede desestimarse en lo absoluto pues, incluso en una propuesta alternativa, el fondo del problema educativo radica en el desarrollo de las potencias socioeconómicas y culturales. En todo caso lo que no puede conculcarse es que se plantee la reorientación y la integración del sistema educativo para fortalecer una estrategia que poco tiene que ver con el desarrollo nacional e independiente y con el bienestar social." (21).

Así, sin dificultades reales, Salinas de Gortari ha encontrado un aliado natural en los mandos del sistema de educación superior, tal como se expresa en el proyecto de la ANUIES para la modernización educativa..

Visto desde otra óptica, habría que decir que el proyecto estatal ha resultado hasta ahora muy poco modernizador. En

esencia, se ha avanzado en un proceso de reestructuración de la administración pública, caracterizado más bien por la austeridad, la eficientización y el adelgazamiento del sector. La reconversión industrial se ha operado más por la penetración del capital extranjero, que por la modernización de la planta productiva nacional. Paralelamente, los procesos de desregularización y/o flexibilización de las relaciones económicas modernizadoras, en todo caso, agudizan las deficiencias estructurales de la economía mundial. Aún concediendo que estos procesos podrían desarrollarse a profundidad, con eficacia y con suma velocidad, la concepción de modernización es de otro alcance.

La evaluación de tecnologías, de las condiciones para su adaptación y extensión, así como su impacto social y ambiental, puede ser un instrumento útil para los propósitos del Estado, sin embargo, enfrenta la limitación fundamental de los patrones tecnológicos predominantes, caracterizados por el acelerado agotamiento de las fuerzas productivas y de los recursos no renovables, y un brutal desplazamiento de las fuerzas de trabajo. Paralelamente no existe una política de desarrollo científico y tecnológico que se oriente por superar o sustituir tales patrones como una alternativa a largo plazo.

Sobre los cambios que está experimentando la correlación de fuerzas, conviene tener en cuenta que en la presentación del Plan Nacional de Desarrollo, el cual es complementado poste-

riormente con los planes sectoriales, incluido el de educación, Salinas de Gortari enfatizó que la modernización se esta llevando a cabo "aquí y ahora". Esta es una clara advertencia de que está avanzando la concertación de la estrategia de desarrollo con diversos grupos de poder y con la estructura corporativa del partido oficial, en un marco de apertura a las tendencias dominantes y hegemónicas de la economía mundial. En este sentido, el signo dominante de la política de concertación ha sido la búsqueda de un acercamiento con el capital nacional, marcando con ello los límites reales de la estrategia económica concederle resguardo frente al capital, tanto por la vía del financiamiento como por la apertura a la participación dentro de sectores estratégicos controlados por el Estado. Sin ser el proyecto esperado por el capital extranjero, sí deja abierta la posibilidad de su desarrollo en buena parte de la industria básica y en todas las manufacturas.

En cambio en la relación Estado-capital, local y foráneo, determinará, no sin dificultades, los cambios en el conjunto de la estructura social.

3.4) La Reestructuración del Sistema de Educación Superior.

Un primer elemento para comprender la propuesta de reestructuración de la educación superior que propone la ANUIES, es establecer el ámbito de preocupaciones generales a las que

atiende. Por un lado el desarrollo alcanzado por la IES obliga a que el problema de elevar la calidad de la educación plantee a su vez la necesidad de ampliar la cobertura nacional y modificar las políticas de desarrollo institucional que se han adoptado en la última década. Por otro lado, la viabilidad de este proceso depende de un cambio en las relaciones Estado- IES, es decir, una redefinición de las responsabilidades tanto en la estructura de administración del sistema como en la normatividad aplicable. No es casual, entonces, que se proponga la modernización del sistema de educación superior no solamente a partir de la asunción de instrumentos teóricos y tecnológicos de avanzada, sino de crear las condiciones institucionales que hagan posible el adecuado cumplimiento de sus funciones. En esta dirección se plantean las dos transformaciones de fondo que propone la ANUIES. En primera instancia, reasumir las atribuciones consagradas constitucionalmente tanto para las IES como para los poderes que conforman el pacto federal, respectivamente. En segunda instancia, la integración de un sistema nacional de educación superior basado en la complementariedad de esfuerzos de las IES y en una mayor vinculación con los procesos de desarrollo estatal y regional particularmente en el sector productivo.

A pesar de que se han experimentado por más de una década para obtener mejores resultados terminales, los recursos de la planeación, la presupuestación y la reorientación de la matrícula, así como un relativo control político del sector, no

han tenido los resultados "modernizantes" propuestos en los diversos planes educativos, incluso a pesar de la estrecha vinculación de la administración del sistema educativo con grupos de poder a nivel regional y nacional. En cambio, con la permanencia de la crisis, las instituciones de educación han sido sometidas al proceso de reestructuración, racionalización y eficientización, mismo que ha instrumentado en todo el sector público. El resultado de sobra conocido, es la insuficiencia financiera, el deterioro de las condiciones de enseñanza y aprendizaje y de las condiciones de trabajo en todo el sector. Con todo esto, la posibilidad de jugar un papel más dinámico tanto en la formación de capital humano como en la transformación de la planta productiva, no se concebía sin un fuerte impulso por parte del Estado, particularmente el Ejecutivo Federal.

Lo anterior explica por qué en su nivel más alto, el de la educación superior, los propósitos de modernización representan toda una provocación, más bien seducción, para las burocracias de estas instituciones para que asuman en toda su amplitud el esfuerzo de autoeficientización del sistema educativo en su conjunto. No es la reorientación de las políticas educativas lo que pudiera ser el punto de acuerdo, sino la necesidad de superar el desplazamiento real de las IES como espacios de generación, transmisión y preservación de conocimiento.

Lo característico del proyecto ANUIES en su parte operativa es la pretensión de dar una respuesta global y diversificada al interior del sistema educativo superior frente a las necesidades de desarrollo institucional y el compromiso de elevar la calidad de la educación. Sin embargo, las condiciones del proyecto estatal y las limitaciones del propio sistema marcan los límites de su reestructuración interna. Así, los contenidos y los métodos tendrán que responder a la progresiva internacionalización de los servicios y de las profesiones. El parámetro real de la calidad educativa estará constituido por la congruencia de los planes y programas con los perfiles profesionales y estándares de formación que requiere éste proceso, es decir perseguir la formación de un profesional flexible y polivalente. De igual manera, la formación y actualización del personal docente y de los equipos de investigación que constituyen, de inicio, el problema fundamental para la elevación de la calidad educativa. Este no es el caso de la extensión y la difusión de la cultura, para las cuales no se plantea siquiera la formación de profesionales. Incluso la evaluación institucional se concibe de manera interactiva, vinculada a las asignaciones presupuestales.

La atención a estas necesidades, vinculadas a los procesos de desarrollo estatal y regional, se canaliza a través del establecimiento de diversos programas y estructuras de coordinación de carácter nacional, con expresiones regionales e interinstitucionales. En el límite, la congruencia interna del

proyecto se topa con algunas condicionantes que hay que superar.

En primer lugar se requiere que el ejercicio presupuestal del sector educativo sea efectivamente canalizado en función de la naturaleza de los programas a nivel nacional, regional, etc. Ello determinará los procesos de planeación, coordinación y las condiciones de participación institucional, terminando por superponerse a las políticas institucionales internas.

En segundo lugar, implica un mayor compromiso de los mandos y de la gestión interna con estos programas. Situaciones que se expresarán en el cierre de los espacios para otros proyectos. Persisten, sin embargo, una serie de tendencias que han caracterizado la evolución del sistema educativo, para las cuales se tienen que plantear salidas laterales. En este sentido operarían las propuestas orientadas al establecimiento de un sistema abierto para la educación superior, y los programas de mejoramiento de los niveles precedentes. También considerando el grave deterioro de las condiciones laborales, el proyecto ANUIES tendría que sustentarse en la modificación de los mecanismos de evaluación para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, de tal manera que las posibilidades de mejoramiento estén subordinadas al cumplimiento de metas propias del modelo.

Si dejamos de lado el aspecto laboral y, además, omitimos un juicio sobre la legitimidad del proyecto de la ANUIES, de cualquier manera encontramos dos grandes obstáculos para su implementación al interior de las IES. Por una parte, tendría que anular prácticamente las estructuras de la organización natural del trabajo universitario, las académicas y algunos de los órganos colegiados, y, por otra parte, conlleva a una mayor rigidez en la relación interna de los sectores de la comunidad.

Hay que hacer mención a las posibilidades de un proyecto alternativo. En particular a partir de las características propias de las estructuras universitarias.

La universidad mexicana ya está marcada por la modernización, que durante una década definió el perfil de las instituciones públicas y autónomas. Hoy, la modernización tiende a fundirse como sinónimo y mecanismo de control.

El Programa para la Modernización Educativa 1989-94 (PME) define a ésta así: "Romper usos e inersias para borrar prácticas al servicio de fines permanentes, superar un marco de racionalidad ya rebasado y adaptarse a un mundo dinámico"; lo que, se dice, es "una nueva relación" entre gobierno y sociedad civil, flexible y con cambios permanentes de los elementos sociales para que los ciudadanos se incorporen a los procesos que tendrán lugar en el ámbito educativo, para vincular los fines de la modernización con sus acciones mediante la participación conjunta de los actores sociales con el Estado, investido de un papel educador irrenunciable.

Esta definición es insuficiente para especificar los usos, inersias y fines permanentes a que se refiere, o explicar que marco de racionalidad se rebasó y cómo, o describir el mundo dinámico del que habla, o enumerar a esos actores que no pertenecen al Estado ni están vestidos de papeles educadores irrenunciables. Sí basta para establecer que la modernización es un movimiento que demanda adhesión y compromiso, y exige solidaridad como actitud, enfoque y contenido, además de eficacia. Todo lo cual deliniría la triple tarea de la educa-

ción moderna: responder a las demandas sociales, para lo cual sería preciso preguntar cuáles y quién las enumera; corresponder a los propósitos del desarrollo nacional, que valdría preguntarse cuáles son aquéllos y que rumbo lleva éste; y promover la participación social y la de los distintos niveles de gobierno para contribuir a la consecución de las metas de la educación nacional, por último quién fija éstas..

A partir de ideas no explicitadas, el PME establece un modelo de cambios estructurales para superar la tendencia de todo sistema educativo a mantener y reforzar el " estatu quo", y propone:

1. Reiterar el proyecto educativo constitucional y fortalecerlo ante nuevas posibilidades y circunstancias;
2. Eliminar desigualdades e inequidades geográficas y sociales;
3. Ampliar y diversificar servicios;
4. Acentuar eficacia y mejorar calidad;
5. integrar de manera armónica educación con desarrollo económico y productividad; y
6. Reestructurar la organización en función de las necesidades del país.

Los cambios estructurales que caracterizan la educación moderna vincularán a los elementos del sistema educativo desde tres perspectivas: la democracia como régimen jurídico y sistema de vida; la justicia, orientada a que todos los mexica-

nos efectivamente disfruten de buenos servicios, educativos; y el desarrollo que compromete a los usuarios con la productividad para elevar los niveles de bienestar.

Sin embargo, la educación superior atraviesa por una profunda crisis, cuyos orígenes no son ajenos a la grave situación económica, social y política que ha vivido nuestro país en los últimos años.

Aún así, la universidad continua teniendo un papel fundamental que debemos rescatar y revalorar, pese a los malos manejos administrativos, al crecimiento irracional de una pesada burocracia académica a la escasa flexibilidad y capacidad de la estructura de dirección existente para canalizar o propiciar las transformaciones necesarias en planes y programas de estudio e investigación, al manejo de criterios políticos en la designación de las autoridades universitarias y el deterioro brutal de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo de su personal académico y administrativo; pese a todo esto las instituciones de educación superior, continúan aportando lo mejor del pensamiento científico del país.

Uno de los problemas fundamentales que afecta a las instituciones de educación superior es el financiero, tanto a nivel de su presupuesto global que ha venido cayendo en los últimos años, como fundamentalmente el deterioro de los ingresos del personal académico, ambos factores obstaculizan el desempeño

de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior.

En este contexto el Sistema Nacional de Investigadores crea el Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico, el cual, no es un mecanismo que resuelva el deterioro salarial imperante. Sin embargo, esto conlleva a la fusión de tareas dentro de las instituciones, lograndose con ésto una mayor racionalidad de los recursos humanos y una mayor explotación del trabajo intelectual; es decir que ahora los profesores se tendran que dedicar a la investigación y la docencia al mismo tiempo y en el mismo lugar si quieren lograr un mejor nivel de vida.

Todo esto lleva a realizar ajustes estructurales internos dentro de las instituciones de educación superior, que finalmente reorganizan el funcionamiento de cada una de las partes que componen una institución, rompiendo en algunos casos con los modelos de administración tradicional existentes en cada una de las instituciones de educación superior.

Así, se pasa de un modelo tradicional a un modelo departamental y podemos decir que se llega a un modelo departamental matricial, éste último podemos considerarlo como el que rompe ya con algunos fundamentos de la "administración científica" pero que retoma algunos en beneficio del avance de la administración contemporanea.

Dentro de las estructuras de las IES se puede observar que estas han sufrido modificaciones (reestructuraciones) en su estructura académica - administrativas, a consecuencia de que existen o se dan nuevas necesidades dentro de ellas y a su vez cumplir externamente (necesidades de la empresa privada).

Se puede observar que, no es posible manejar un supuesto de decir que dicha estructura se este dando en " X " IES, en realidad lo que esta sucediendo es que puede darse la combinación de dichas características estructurales (modelos de estructuras mencionadas en el cap. 02).

Por lo antes expuesto, para el análisis de las estructuras de las IES, es necesario elaborar o realizar una investigación de campo en la cual, estará enfocado al área académica, como también ha las relaciones entre las distintas unidades existentes en las IES., esto acorde a las necesidades del área académica.

Dentro del análisis estructural de las IES es necesario estudiar sus funciones (comunicación, control de mando etc.), ver si son las adecuadas para alcanzar el objetivo de dicha IES. En si lo que se pretende es que dicha institución alcance la eficiencia del funcionamiento en conjunto, esto estaria enfocado practicamente en una serie de factores internos.

De este modo cumple con los fines esenciales para los que fue creada.

Con lo anterior nos damos cuenta que las IES están influenciadas por el contexto social en el cual se encuentra inmerso.

Una IES está considerada como una organización componente de la sociedad, por que tiene objetivos específicos a realizar, En este caso ha prestar un servicio, para esto es necesario que cuenten con recursos humanos, materiales y financieros. Un factor muy importante; es utilizar el uso racional de sus recursos disponibles, en este caso, emplear la administración (como toma de decisiones) con la finalidad de crear una estructura dentro de un ente social, para obtener una mejor comunicación en la misma. Con esto se mejorara dentro de la organización los supuestos, actitudes, información y objetivos que estaran dentro de sus decisiones. Este organismo de la sociedad (IES) debe cumplir con los compromisos contraídos.

Como ya lo mencionamos es conveniente que utilice un elemento de la administración conocido como Proceso Administrativo (técnica metodológica) en donde estará integrado por las fases de : planeación, organización, dirección y control. En si es indiferente utilizar cualquier designación del proceso administrativo, lo que sucede es que nada más se fusionan unas con otras dichas fases y en si es lo mismo. Con este proceso administrativo se tomarán decisiones que satisfagan más para alcanzar el objetivo de las IES, para esto es importante y necesario elaborar un plan de acción (implementar un plan etc.).

Por lo antes expuesto expresamos que esto se dará siempre y cuando segun sean las necesidades y a su vez características propias de cada institución, como también en torno a su posición socioeconómica.

NOTAS ·

- (1) Taylor, Frederick W., "Qué es la Administración Científica", en COMPILACION DE ADMINISTRACION I, Luis Bueno Rodríguez y Eduardo Ibarra Colado, (compiladores) UAM-I, México Pag. 121-122.
- (2) Fayol, Henry. "Definición de Administración", en COMPILACION DE ADMINISTRACION I, Luis Bueno Rodríguez y Eduardo Ibarra Colado, (compiladores) UAM-I, México. Pag. 135-137
- (3) IDEM. ·
- (4) IDEM pag. 136-146.
- (5) Mouzelis, Nicos P. "Taylorismo y Teorías Formales de la Administración" en COMPILACION DE ADMINISTRACION I, Luis Bueno Rodríguez y Eduardo Ibarra Colado, (compiladores) UAM-I, México, pag. 152.
- (6) IDEM pag. 156.
- (7) Braverman, Harry. "Administración Científica" en COMPILACION DE ADMINISTRACION I, Luis Bueno Rodríguez y Eduardo Ibarra Colado, (compiladores) UAM-I, México. Pag. 157.
- (8) IDEM pag. 178.
- (9) Chiavenato, Idalberto. "Teoría de la contingencia" en INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION.
- (10) CONFERENCIAS PREVIAS AL CONGRESO UNIVERSITARIO, 1987, Dr. José Blanco, pag. 11-15.
- (11) GACETA ACADEMICA, SITUAM, pag. 10, julio 1989
- (12) IDEM
- (13) IBIDEM, Pag. 11
- (14) CONFERENCIAS PREVIAS AL CONGRESOS UNIVERSITARIO, 1987, Dr. Marcos Kaplan, ·
- (15) CONFERENCIAS FLACSO, Dr. Jaime Lunbac, marzo 1990. ·
- (16) Ver Martín Trow, Revista Universidad Futura, Vol.1 No.2, Junio 89 Pag. 36-41

y a Sara Morgernstern pag. 49-57.

- (17) DRIDIKSSON, Axel. "Modernización y Proyecto Alternativo de la Educación Superior" en Varios, MODERNIZACION EDUCATIVA Y PERSPECTIVAS DE LA EDUCACION SUPERIOR, SITUAM, Marzo, 1989. México. pags. 9-16.
- (18) FUENTES MOLINAR OLAC, Educación y Política en México, pag. 114..
- (19) IBID.
- (20) DRIDIKSSON, Axel. Op. cit. pag. 14.
- (21) DRIDIKSSON, Axel. Op.Cit. pag. 3.

CAPITULO II

1) LAS ESTRUCTURAS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION.

Las primeras teorías administrativas surgen ante la necesidad, por parte del capital, de lograr el control del proceso de trabajo en los talleres de las grandes organizaciones. Esto no implica la no existencia de la administración antes del modo de producción capitalista, pero sí diferencias en prácticas administrativas en la etapa precapitalista y capitalista. En la época precapitalista, la cooperación simple dentro del proceso de producción no se disociaba de la propiedad de los medios de producción, y de la participación directa del hombre en el proceso de trabajo. En la sociedad capitalista, la cooperación compleja se halla disociada de la propiedad de los medios de producción y del control técnico directo de los trabajadores, cuyo proceso sigue las disposiciones racionales de un organizador. Por consiguiente, el origen y la esencia de la administración moderna debe ser buscada en el surgimiento del capitalismo.

1.1) La Administración en las Instituciones de Educación Superior.

La administración se caracteriza por ser una ciencia de aplicación universal. Puede ser utilizada en cualquier tipo de

organismo social, además, su ámbito de competencia se desarrolla en toda actividad humana; esto quiere decir que esta ciencia dentro de un organismo social puede ser utilizada por un empleado en el desempeño de sus actividades o por un funcionario, la finalidad de emplearla es para alcanzar los objetivos de la organización.

Sin embargo, la administración universitaria comprende una conceptualización un poco más enfocada a las instituciones educativas, como veremos en los siguientes párrafos.

Para Isaias Alvarez la administración se entiende como un proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros.

Roberto Arizmendi tiene el siguiente concepto: La administración educativa como propósito fundamental es servir de apoyo a las tareas académicas, con objeto de que éstas puedan realizarse satisfactoriamente dentro del marco de las políticas y objetivos que establezca cada una de las instituciones. Por otra parte pretende lograr un uso racional de los recursos de que dispone, con objeto de adecuar los resultados con los objetivos y metas propuestas.

Carlos Pallán da una concepción de la administración universitaria, "deberá referirse al conjunto de personas y estructuras organizativas envueltas en proceso de toma de decisiones por parte de la comunidad universitaria, siendo este un proceso a través del cual el cambio es considerado e implantado." (1)

Así, siendo eclécticos, de los elementos de las definiciones anteriores, podemos concluir lo siguiente:

Con respecto a la administración general se puede deducir que ésta es un mecanismo de autoridad ejercida por los superiores hacia sus subordinados, con la finalidad de que éstos últimos ejecuten sus actividades encomendadas. Por otro lado, la administración se considera como un instrumento para planear, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros y materiales componentes de la organización. La finalidad de emplear la administración en cualquiera de las dos maneras citadas, es para alcanzar los objetivos planteados por la organización.

En lo tocante a la administración universitaria, existen dos vertientes de la concepción; una que sostiene que la administración universitaria consiste en prestar apoyo al área de docencia para realizar sus funciones, por otra parte racionalizar los recursos con que cuenta la institución. La otra

vertiente radica en considerar, la administración un proceso de toma de decisión por parte de los participantes de la institución.

Una vez analizados los diferentes conceptos escritos sobre administración, expondremos muy brevemente las aplicaciones que ésta tiene en las instituciones de educación superior.

Hoy en día la educación superior es factor fundamental en el desarrollo económico y social de nuestro país, formando cuadros científicos, técnicos y administrativos, capaces de aprovechar los recursos naturales y mejorar o cambiar determinadas formas de organización social.

En este aspecto, la administración tiene una importancia en la vida de la IES, pues de ella depende en gran medida el éxito y los fracasos de los objetivos trazados.

Para comprender algunos rasgos de la administración las IES, conviene precisar los diferentes factores que al interior y al exterior influyen en los procesos decisorios de la vida institucional.

Carlos Pallán menciona cuatro factores: internos, institucionales, interinstitucionales y externos.

Factores internos. Conjunto de elementos determinados por la institución e integrados por una serie de normas, técnicas y procedimientos que comprende el proceso administrativo, cuyo fin es la conducción eficiente de la institución.

Factores institucionales. Serie de elementos determinados por la propia institución e integrados por las funciones sustantivas, a través de las cuales la institución cumple con los fines esenciales para los que fue creada.

Factores insterinstitucionales. Grupo de elementos de naturaleza distinta (administrativos, docentes, de investigación extensión) que pueden ser determinados por la propia institución obedeciendo a realidades, criterios, leyes, motivaciones provenientes de su contexto social; o bien, conjuntamente por la organización, obedeciendo a esos mismos criterios, leyes, motivaciones, a fin de lograr los objetivos de cada institución y a través de relaciones, de complementación o coordinación.

Factores externos. Combinación de elementos de naturaleza política, jurídica, económica, sociológica y cultural, provenientes del sistema social por lo cual no modificables por la institución.

Analizando los factores antes mencionados, nos damos cuenta de que las IES se encuentran influenciadas por el contexto social en el cual se encuentra inmerso.

1.2) El proceso administrativo en las I.E.S.

"Las decisiones tomadas en las IES es a través de sus órganos y autoridades, y se refieren a: objetivos institucionales, nombramiento de autoridades, profesores y empleados en general, leyes y ordenamientos normativos internos, determinación de su presupuesto y forma de emplearlo, aprobación de currícula y estructura académica-administrativa, además de una serie de decisiones referentes a la operación cotidiana de cada institución. Para tomar una decisión se utiliza la administración como proceso, en el sentido de un conjunto de fases, pasos o etapas lógicamente ordenadas, con vista a un objetivo, el cual normalmente debe ser el mantenido y desarrollado de una organización. Lo anterior es conocido como 'proceso administrativo'." (2)

a) Concepto

"El proceso administrativo es la administración en acción. La administración comprende varias funciones o etapas indispensables de conocer, para aplicarlas a cualquier estructura. Al conjunto de dichas etapas se le conoce con el nombre de proceso administrativo."(3)

La separación de elementos se emplea con fines meramente metodológicos y analíticos, ya que dichas etapas se interrela-

cionan entre sí, lo cual da un proceso único.

De la adecuada aplicación del proceso administrativo depende el éxito de cualquier organismo social.

b) Elementos

El proceso administrativo se compone de cuatro elementos o fases fundamentales de la administración que son: planeación, organización, dirección y control, estos elementos son los medios por los cuales los órganos o autoridades de las IES toma las decisiones.

Planeación. Antes de emprender cualquier acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que se pretenden alcanzar así como las condiciones y los elementos necesarios para que ésta funcione eficazmente. Esto sólo se puede lograr a través de la planeación.

Carecer de ésta, implica graves riesgos, desperdicio de esfuerzos y de recursos, y una administración improvisada.

"Por estas razones es que la planeación precede de los demás elementos del proceso administrativo, ya que planear implica hacer la elección de decisiones más adecuadas de lo que se habrá de realizar en un futuro. La planeación establece las bases para determinar el elemento riesgo y minimizarlo. La eficiencia en la ejecución depende en gran parte de la adecuada planeación, y los buenos resultados no se logran por sí

mismos; es necesario planearlos con anterioridad."

c) Organización

Una vez que se ha establecido "lo que se quiere hacer", dicho de otra forma: los objetivos a alcanzar durante la etapa de planeación, será necesario determinar "como hacerlo", que medidas utilizar para lo que se desea lograr; esto sólo es posible a través de la organización. Esta se refiere a la estructuración técnica de las relaciones que debe darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un grupo social, para su mayor efectividad.

2) LA ORGANIZACION EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

Para que un grupo de personas realice sus funciones encomendadas efectivamente y con ello alcanzar los objetivos de la Institución, es necesario diseñar una organización subdividiendo las funciones cuidadosamente, especificando con toda claridad la forma en que se ha de realizar cada una, acoplando las personas a ese plan. Una estructura ideal, en otras palabras, asegura una ejecución de funciones eficientes. Lo único por efectuar es que las personas se conformen a esta estructura.

La organización es parte de la mecánica administrativa. Por ello se refiere a :

Estructurar.

Como deben ser las funciones, jerarquias y actividades.

Las funciones, jerarquias y actividades que están por estructurarse.

Dice en concreto que, quien y como va a hacerlo, en el sentido de qué puesto y no qué persona.

C o n c e p t o .

La organización es un elemento de la administración que nos dota de las técnicas necesarias para estructurar las relaciones que existan entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, para alcanzar los objetivos señalados.

" La institución es un ente dinámico, debido a su desarrollo interno, y al contexto en el cual se encuentra inmersa. Por tal motivo está constantemente ajustado a las necesidades del momento."

Definición.

Las I.E.S. están compuestas por recursos técnicos, materiales, financieros y humanos, que están coordinados por estos últimos para alcanzar los objetivos generales que están planteados en la ley orgánica.

De lo anterior, se deriva la importancia de definir las funciones de cada unidad, de la institución, para que contri-

buya en alguna forma el logro de los objetivos de éstas.

Técnicas.

Las técnicas de organización son herramientas indispensables, para efectuar una apropiada administración en una IES, son aplicadas al realizarse la fase de organización del proceso administrativo, y se implementan según las características y necesidades propias de cada institución.

Organigramas

El aplicamiento de esta técnica en una IES, nos permitirá mostrar gráficamente la estructura de la misma, detectando la interrelaciones de los órganos, autoridades, unidades; los niveles jerárquicos, canales de comunicación, y tramos de control existente en la estructura académica-administrativa.

Los organigramas se clasifican:

	Estructurales
Por su objetivo:	Funcionales
	Especiales
Por su área:	Generales
	Específicos
Por su contenido :	Esquemáticos
	analítico

Los organigramas se pueden presentar en las siguientes formas:

- Verticales.
- Horizontales.
- Circulares.

DIAGRAMAS

Esta técnica se utiliza para representar en forma gráfica la secuencia de las actividades de un determinado procedimiento y/o itinerario de las personas, formas y materiales, incluyendo las unidades administrativas que intervienen para cada actividad descrita.

Los diagramas de flujo se clasifican por:

- . Su presentación.
- . Su formato.
- . Su propósito.

Esta técnica permite lo siguiente :

- . Una mayor simplificación de trabajo.
- . Determinar la posibilidad de combinar o readaptar.
- . La secuencia de las actividades.
- . Mejorar alguna actividad, combinándola con otra parte del proceso.

. Una mejor distribución del trabajo.

Carta de distribución del trabajo o de actividades.

A través de esta técnica se analizan los puestos que integran una área de trabajo. Sirve para analizar labores relacionadas de cinco, hasta quince personas; define la naturaleza de los trabajos y de las áreas a que corresponde; elimina la duplicidad e ineficiencia en el trabajo; normaliza y estandariza procedimientos; distribuye adecuadamente las cargas de trabajo de los distintos puestos; delimita funciones, evitando fugas de responsabilidad.

2.1) Modelos de estructuras de las I.E.S.

En los siguientes párrafos, se hará un análisis de los distintos tipos de estructuras académico-administrativas de las IES, así como sus ventajas y desventajas de las mismas.

Por otro lado, este análisis, nos ayudará a detectar con mayor facilidad la estructura que prevalece en las IES, objeto de estudio de este trabajo (UAM, UNAM e IPN).

La estructura de las Instituciones de Educación Superior se han modificado, debido a las características y necesidades propias de cada institución. Así, podemos contemplar tres modelos estructurales dentro de las IES.

El modelo a mencionar será el tradicional que fue el primero que se adaptó a una univesidad. Aquí, la estructura de la universidad se va a cimentar en la constitución de un conjunto de escuelas o facultades profesionales como; derecho, medicina, filosofía, etc.

Este modelo de universidad está estructurado sobre la base de un conjunto de escuelas separadas, sin ningún vínculo, lazo o tradición de intercooperación, lo que da lugar a verdaderos archipiélagos culturales, en los que cada una de las islas facultades o escuelas funciona con métodos propios y de manera independiente.

La escuela o facultad tradicional se organiza alrededor de una profesión de modo que diversos contenidos curriculares que provienen de campos diferentes se agrupan en torno a la enseñanza de una carrera.

La escuela imparte todos los cursos aunque pertenezcan a distintas áreas. Por ejemplo la escuela de derecho ofrece sociología, economía, etc.

Esto trae como ventaja, la existencia de un grupo único de responsables que se ocupa de la dinámica particular de un curso o la general de la carrera, lo que facilita la existencia de un equipo encargado del plan de estudios en cada escuela o facultad.

Sin embargo, es necesario mencionar las desventajas de este modelo, ya que existe una rigidez extrema con la cátedra, condiciona la incomunicación entre facultades y propicia un desperdicio de recursos académicos y administrativos, ya que los docentes se dedican a impartir las mismas cátedras en un centro. La comunicación entre docentes se dificulta por su procedencia de ámbitos diversos. Existe además cierta centralización y un autoritarismo en las formas administrativas que unido al aislamiento de docentes y alumnos en una facultad, propicia la repetición de cursos y contenidos iguales y nombres diversos o con contenidos diversos y el mismo nombre; es decir una unidad de enseñanza aprendizaje (UEA) o materia, puede tener varios nombres, sin embargo, lo que se aprende es lo mismo y viceversa.

Ahora mencionaremos el modelo departamental. En éste se reúnen disciplinas o licenciaturas afines en áreas de conocimiento, donde se busca una relación interdisciplinaria en cuanto a docencia e investigación, el plan de estudios de las licenciaturas se imparte por personal adscrito al departamento así como personal adscrito a otros departamentos o áreas de conocimiento. Con lo anterior pretende racionalizar más al personal docente de la institución.

Se concentran los investigadores y docentes (de diversos niveles y categorías que provienen de un campo disciplinario); de hecho en esta organización el elemento de enlace se cons-

1.2) Desarrollo (UAM, UNAM, IPN)

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA (UAM)

La estructura del organigrama de los órganos colegiados, se tomó de lo que teóricamente emana de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana. Sin embargo, el desarrollo de este modelo puede definirse como un "Modelo Departamental Matricial" ya que la función que desarrollan los integrantes de los órganos, que conforman el organigrama (ver cuadro de ORGANOS COLEGIADOS), no se definen dentro de un sólo órgano colegiado. Esto da como resultado, un control definitivo sobre las decisiones más importantes dentro de esta universidad.

Pero la conformación del organigrama no es realmente lo que afecta el funcionamiento de la universidad, sino que, existe un elemento más importante para la toma de decisiones dentro de la UAM. Este elemento es la elección de las autoridades y representantes de todos los sectores que conforman este bloque universitario; es decir, la universidad está conformada por alumnos, trabajadores académicos y administrativos y sus autoridades, que por medio de un sistema de elección, defini-

do por su ley orgánica, que mantiene un control por parte de las autoridades, ya que los representantes para cada órgano colegiado son elegidos, en su mayoría, por las autoridades, que en la emisión de su voto conforman la mayor parte de los electores.

Es así, como el control de la toma de decisiones que afectan las actividades de la institución, se encuentra en manos de un pequeño grupo que la administra. (ANEXO IV)

Sin embargo, no sólo esto es lo que afecta la tarea de la universidad, porque además se ve complementado por la duración que tiene cada representante en los órganos colegiados; es decir, mientras un representante de los profesores dura dos años en una representación ante el Consejo Académico, el representante de las autoridades de la universidad dura cuatro años, esta disparidad, hace que se tenga mayor experiencia en la toma de decisiones la autoridad universitaria. Así es como en el Colegio Académico se encuentra integrado, con esta situación que beneficia y lo mantiene con la fuerza suficiente para mantener el control de las relaciones académico-administrativas de la universidad.

Pero, lo importante para la administración de la universidad, no es la participación de todos, en realidad la creación de la UAM, y otros centros educativos como los Colegios de Bachilleres los CONALEP's, las ENEP's y otras universidades fue

precisamente la de implantar un nuevo modelo estructural que de alguna manera tiene un mayor control sobre el trabajo intelectual y el nivel educativo de los alumnos, además de racionalizar los materiales y equipos existentes dentro de estas escuelas.

No solamente se logra la racionalización de recursos, sino, además se logra la eficientización de los recursos humanos, ya que la investigación y la docencia son logradas en un mismo centro o unidad universitaria y por profesores que realizan las dos funciones al mismo tiempo.

Entonces, podemos entender que la organización de los órganos colegiados, responden de una forma más directa a los intereses de quien administra esta universidad, es decir, como ya vimos en el capítulo anterior, la elección de los representantes de los sectores, que integran los órganos colegiados no tienen en realidad, la fuerza suficiente para cambiar la decisión que de antemano ya esta tomada por las autoridades, porque además, la preparación de los representantes y la duración en el cargo, por parte de los estudiantes, profesores y trabajadores administrativos, no es igual a de las autoridades; es decir, si un director de división dura en su cargo cuatro años, tiene mayor oportunidad de empaparse de conocimientos, para poder tomar decisiones sobre el manejo de la universidad, en cambio un representante estudiantil, dura en su cargo un año y cuando apenas esta aprendiendo se le acaba el tiempo, entonces ¿Es o no es efectivo este modelo estruc-

tural para tener mayor control sobre los recursos materiales y humanos\$ y además. ¿Logra o no la eficiencia académica\$ estas son preguntas que con el tiempo parecían responderse, sin embargo, parece que no es la respuesta a todos los problemas que en educación existen, como la de crear profesionistas para las necesidades del país, la de crear nueva tecnología para competir con otros países; porque es fácil compararnos con los países latinoamericanos y quizá con algunos africanos, pero ¿por qué no se logra cuando menos emparejar a algunos países europeos.

Si este modelo tiene un gran control sobre sus recursos, entonces debería funcionar bien, sin embargo, esto parece ser sólo una respuesta a los movimientos estudiantiles de las décadas de los 60s. y 70s., porque lo único que logran es mantener ocupada a la fuerza de trabajo desempleada y controlar a los estudiantes.

En cuanto a lo académico, existe en la UAM una compleja red estructural, debido al desarrollo de las tareas académicas, ya que un profesor no sólo realiza las funciones de docencia, sino que, al mismo tiempo, se dedica a la investigación.

Independientemente de que siempre se estimó como marco normativo de referencia el conjunto de disposiciones del reglamento orgánico de la institución, se dió un énfasis a la departamentalización, según la cual el departamento, como organización académica básica de las divisiones, se constituye fun-

damentalmente para las actividades de investigación así como para desarrollar las de docencia, y las áreas, para ocuparse fundamentalmente del desarrollo de proyectos de investigación.

Sin embargo, existen relaciones formales laterales estructurales en torno a grupos de departamentos; es decir, que cada departamento asignará un conjunto de disciplinas que corresponden a una misma área del conocimiento y cada carrera integra un plan de estudios con un conjunto de disciplinas que en la práctica corresponden a departamentos distintos, esto nos lleva a visualizar un tipo de estructura departamental matricial.

Lo anterior, con la finalidad de "fomentar el intercambio y cooperación entre las áreas que tengan proyectos de investigación afines con el propósito de enriquecerlos y evitar duplicidades innecesarias"(1)

Con la política anterior, desde su creación, la Universidad Autónoma Metropolitana pretende "preparar profesionales con una sólida formación científica, técnica y humanística con capacidad para contribuir a la solución de los problemas nacionales y con vocación de servicio a la comunidad"(2).

En lo que corresponde al trabajo administrativo la universidad tiene una simple estructura tradicional, que parte de arriba hacia abajo, desde la rectoría de la unidad, pasa por las coordinaciones y llega a los departamentos donde existe un determinado número de trabajadores que tienen especificadas sus funciones a realizar, sin embargo, la división en coordinaciones es para que éstas brinden servicio a todos los sectores de la unidad correspondiente; es decir, por ejemplo: la coordinación de servicios documentales, brinda por medio de todos sus departamentos, servicio a todos los sectores que encuentran dentro de la unidad y además se enlaza con otros centros educativos para mejorar su servicio.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

La estructura académica de la Universidad Nacional desde que la universidad fue creada, ha mantenido en forma separada la investigación y la docencia, sin ser excluyente una de la otra, pero sin ser una condicional de la otra.

"La estructura académica de la UNAM está integrada por:

Técnicos Académicos con categorías A B o C

Ayudantes de Profesor o de Investigador categorías A B o C

Profesores categorías A, B o C.

Investigadores con categorías A, B o C.

Son técnicos académicos quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes, en determinada especialidad, materia o area, para realizar tareas específicos y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos en una dependencia de la UNAM.

Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes o de investigación.

Los ayudantes de profesor serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo.

Los ayudantes de investigador serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

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

Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos.

Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo a las labores académicas."(3)

Esto da lugar a una estructura tradicional que se encuentra sobre la separación de escuelas, facultades y centros de investigación, sin ningún vínculo entre ellos; es decir, cada una de ellas realiza sus funciones de docencia e investigación de manera independiente.

Por lo anterior, podemos decir que en la Nacional un profesor se puede dedicar a la docencia o a la investigación y no obligatoriamente a ambas como es el caso de la UAM en la que se agrupa la investigación y la docencia en una misma función.

INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL

En cuanto a la estructura académica del IPN, podemos ver que, de acuerdo al Reglamento Interno, en lo referente al personal académico, cuenta con una Dirección de Estudios Profesionales y una de Graduados e Investigación, esta última con la función primordial de promover, dirigir, coordinar y evaluar las actividades de investigación científica, tecnológica y educativa.

El personal docente realizará un papel muy importante en este organismo, en donde los conjuntos de profesores que imparten materias afines, formarán academias de profesores por especialidades en donde sus finalidades serán de docencia y a su vez actuarán como organismos de investigación profesional te-

niendo como finalidad mejorar las técnicas de enseñanza y el mejoramiento profesional de los profesores en su especialidad.

Ahora bien los departamentos se ocuparán de coordinar los planes de trabajo departamental y que el desarrollo de los programas sea de manera interdisciplinaria y equilibrada. Por otro lado, el coordinador departamental propone que la investigación pase a la Sección de Estudios de Graduados e Investigación Científica y Tecnológica (SEGICT) y asignación de nuevos profesores investigadores.

El jefe departamental a su vez coordinará a los jefes de División, en donde éstos establecerán mecanismos adecuados para el control y evaluación académica, con relación a la investigación colaboran en la formulación de proyectos propios de la división.

Estas Divisiones controlarán y coordinarán a los departamentos vigilando su desempeño académico, el jefe de departamento propondrá la reestructuración de los programas de estudio, esto reforzado a su vez por las academias de profesores. Por lo consiguiente este departamento tendrá a su cargo facultades y obligaciones que en cierto modo son objetivos específicos que debe cumplir en coordinación con las demás partes que intervienen en la preparación de planes y programas de estudio. Estos departamentos controlan al personal docente.

Como se puede observar esta estructura delinea cada función específica haciendo que se cumplan los objetivos específicos. La finalidad del I . P . N . (UPIICSA) es de crear, formar profesionistas con una formación interdisciplinaria capaces de enfrentar las necesidades económicas, científica, tecnológica, cultural y política de la nación.

Como se puede observar y analizar lo antes expuesto, podemos decir que esta estructura es de un modelo departamental.

Podemos concluir que la formación del sistema universitario contemporáneo, la celeridad del proceso de constitución de la universidad mexicana actual no pretende desconocer el largo proceso formativo de la educación, sino destacar la ruptura en la organización de la universidad y sus ritmos de crecimiento, diversificados y relativamente masificados. El desenvolvimiento del sistema es parte sustancial del proyecto civilizador y modernizante del país, encabezado por la burocracia estatal, la lógica del reproductivismo; la causa original del crecimiento y los cambios del sistema. Estos cambios que a su vez afectan el desarrollo de las IES en México y que también provocan cambios en su estructura interna, para poder racionalizar su presupuesto que cada vez es menor.

NOTAS

- (1) LEY ORGANICA DE LA UAM
- (2) IBID
- (3) ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM, TITULO CUARTO, ART. 77

BIBLIOGRAFIA

Aboites, Hugo, 1989, La Reforma Universitaria que viene del Fondo Monetario Internacional, Universidad de Harvard, Mimeo, USA, marzo, 15 pags.

AMERICAN COUCIL ON EDUCATION. Administración de colegios y universidades. ed. Diana, México 12, D.F. 1970

ANUIES, 1989

Barona, Cárdenas, Ernesto, 1990, "La Universidad en la disyuntiva: Neoliberalismo o Democracia", en Cuadernos del Congresos Universitario No. 12, México, 17 de enero, pags. 52-60.

Bueno Rodríguez, Luis y Eduardo Ibarra Colado, UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA Y MODERNIZACION " Los Hilos del poder. UAM-I, México, 1989.

Cárdenas, Cuauhtémoc, 1989, "Lo que está por llegar será obra de la juventud" en Universidad Futura, UAM-A, Vol 1, No. 1, Pags. 64-67

CENTROS, ESCUELAS Y UNIDADES DEL IPN, PRONTUARIO HISTORICO DE CAPACIDAD INSTALADA Y AREAS DE ESTUDIO 1988, ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONAL, I.P.N. pag. 15-35

DIRECCION DE PLANEACION DIVISION DE ORGANIZACION Y METODOS, ORGANOGRAMAS VIGENTES A LA FECHA DE AREAS CENTRALES, ESCUELAS, CENTROS Y UNIDADES DEL IPN, I.P.N. JULIO 1989, pag.1-46

Didriksson, Axel, 1989, "Modernización y Proyecto Alternativo de la Educación Superior" en Varios, Modernización educativa y perspectivas de la educación superior, Situa, marzo, pags. 9-16.

-----, Política Educativa y Movimiento Universitario 1983-1988. Universidad Autónoma de Zacatecas, México, 1989

tituye por un núcleo de contenido de disciplinas afines. El departamento desarrolla tareas de docencia e investigación en un campo de conocimiento determinado.

Unidades operativas elementales de docencia, investigación, extensión difusión cultural con que cuenta la universidad en un sector específico de conocimiento.

Esto permite una mejor utilización del personal docente, disperso en las escuelas y unificado ahora en los departamentos.

La concentración de docentes e investigadores de un campo, facilita las tareas curriculares porque la discusión en torno a los conceptos básicos, la formulación de programa, la propuesta de medios y formas de evaluación se dan como resultado del análisis que realizan los integrantes de diversos campos afines.

Se evitan duplicaciones a nivel administrativo lo cual implica un considerable ahorro de recursos.

Pero sus consecuencias son la centralización administrativa que guarda sus propios inconvenientes; a) recargo de trabajo en esa administración; lo que puede hacerla pesada y burocrática b) desconocimiento por la administración de las situaciones específicas de los departamentos.

La estructura de doble mando entre departamentos y carreras lleva a que este modelo diste de ser óptimo.

La estructura misma de la diferenciación académico-administrativa por áreas de conocimiento, separa de tal modo cada departamento de los otros, que a pesar de que idealmente debiera darse una complementación y coordinación entre ellos, lo que tiende a suceder es que cada departamento se convierte en un bloque de poder que se enfrenta a los otros; se puede tender hacia el "departamento feudo".

Por último, hablaremos del modelo Departamental matricial, este modelo de organización consiste básicamente en el restablecimiento de relaciones formales laterales estructurales en torno a grupos interdepartamentales.

El esquema diseñado para la organización departamental matricial carrera departamento, se sustenta en la diferenciación del trabajo académico; cada departamento asignara un conjunto de disciplinas que corresponden a una misma área del conoci-

miento y cada carrera integra un plan de estudios con un conjunto de disciplinas que corresponden en la práctica a distintos departamentos.

La organización departamental matricial puede representarse en lo esencial como una tabla o matriz en la cual las columnas representan carreras y los renglones departamentos. El cruce o la intersección muestra la conjunción de la temática de la disciplina y la problemática de la carrera.

La estructura departamental matricial consta fundamentalmente de los siguientes órganos y componentes: los de autoridad señalados por la legislación universitaria, un director y un consejo técnico; un programa de estudios profesionales que tiene como propósito supervisar el desarrollo de las carreras que se ofrecen, a través de coordinadores y jefes de departamento; un programa de estudios de posgrado que tiene como propósito el desarrollo conjunto de las especialidades, maestrías y doctorados que ofrecen las escuelas, a través de una coordinación general y de programas específicos; Como apoyo a los programas de estudios profesionales, de posgrado y de investigación, se cuenta con divisiones y departamentos académicos que agrupan al personal académico de la escuela y organizan su trabajo; se cuenta con diversas unidades de apoyo académico que incluyen, en lo general, las unidades de servicios escolares, las bibliotecas, los centros de metodologías y apoyo educativos, unidades de extensión universitaria y de

actividades deportivas y recreativas; y con el propósito de apoyar las funciones sustantivas de la escuela se cuenta con diversas unidades administrativas que incluyen, en lo general, presupuesto, personal y mantenimiento.

Este modelo estructural permite flexibilidad en el caso del personal académico curriculares cambiantes; es decir, no está adscrito como en el sistema por escuelas, según una función dada en las carreras.

Se produce una descentralización del poder en la institución, en relación al esquema escuela-facultades. Varios departamentos influyen sobre la misma carrera por lo que ésta no se constituye en propiedad de nadie.

Se puede ofrecer un solo curso, en el que se incluyan alumnos de carreras diversas.

Sin embargo, los excesivos cambios en el tipo de curso que se dicta puede llevar a la improvisación y la falta de acumulación de experiencias.

La estructura de poder configura un doble mando, por una parte los jefes de departamento y por otra los coordinadores de carrera.

Este doble mando contradice totalmente al conocido principio de teoría de la organización según el cual cada individuo de-

be depender de una y sólo una línea de mando, y también de que pueden existir mandos horizontales al margen de la estructura piramidal..

3) UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

La Universidad Autónoma Metropolitana se crea como organismo descentralizado del Estado, con personalidad Jurídica y patrimonio propio. Sus objetivos serán: Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad; organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención primordialmente a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico, y preservar y difundir la cultura.

La Universidad a fin de realizar su objetivo tendrá facultades para organizarse de acuerdo con su Ley Orgánica dentro de un régimen de desconcentración funcional y administrativa, como lo estime conveniente, además debe planear y programar la enseñanza que imparte y sus actividades de investigación y de difusión cultural, conforme a los principios de libertad de cátedra y de investigación, pudiendo llevar a cabo la expedición de certificados de estudios y otorgar diplomas, títulos y grados académicos, revalidar y establecer equivalen-

cias de estudios del mismo grado educativo realizados en instituciones nacionales y extranjeras, incorporar estudios y otorgar o retirar reconocimiento de validez para fines académicos, a los realizados en planteles particulares que implantan el mismo tipo de enseñanza, con planes y programas equivalentes.

3.1) E S T R U C T U R A

En lo que respecta a la estructura de la Universidad, tomando en cuentas las funciones y facultades que tiene, sus organos serán: El Patronato, los Consejos Académicos, los Rectores, los Consejos Divisionales, los Directores de División, los Jefes de Departamento, los Jefes de Area, los Coordinadores de Carrera, etc. como posteriormente veremos en el organigrama. (ANEXO No. I)

La Junta Directiva estará integrada por nueve miembros que el Colegio Académico designará por mayoría de votos, tres de los cuales, cuando menos, deberán ser miembros del personal académico de la Universidad. El cargo de miembro de la junta directiva será honorario y quien lo desempeñe sólo podrá, dentro de la Universidad, realizar además, tareas docentes o de investigación, no podrán ser designados Rector General, Secretario General, Rectores, Secretarios de Unidades Universitarias, Directores de División o Jefes de Departamento, sino hasta que hayan transcurrido dos años de su separación de di-

cho cargo. Además celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias en la forma y términos que señala su reglamento. Cada sesión será presidida por uno de sus miembros, sucediéndose para este efecto, en orden alfabético de apellidos.

El Colegio Académico estará integrado por : El Rector General de la Universidad, quien lo presidirá, los Rectores, los Directores de División y tres representantes del personal académico, tres de los alumnos y uno de los trabajadores administrativos elegidos por cada uno de los Consejos Académicos de entre sus miembros. Los representantes del personal académico, de los alumnos y de los trabajadores administrativos duraran en su cargo dos años y no podrán ser reelectos para el período inmediato. El Secretario General de la Universidad lo será también del Colegio, en el cual tendrá voz, pero no voto.

El Rector General de la Universidad será el representante legal de la Institución. Durará en su cargo cuatro años y no podrá ser reelecto. Podrá ser sustituido en sus ausencias temporales por el Secretario de la Unidad.

La representación de la Universidad en asuntos judiciales corresponderá al Abogado General.

El Patronato estará integrado por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y tres Vocales. Los Miembros del Patronato serán mexicanos y de reconocida solvencia

moral. Durarán en su cargo ocho años y podrán ser reelectos. El cargo de miembro del patronato será honorario.

La Universidad estará integrada por unidades universitarias, a través de las cuales llevará a efecto su desconcentración funcional y administrativa. Las unidades universitarias resolverán sus propios problemas sujetándose a su Ley Orgánica y a sus disposiciones reglamentarias. Cada una estará dirigida por un Rector y se organizará en Divisiones y Departamentos.

Las Divisiones se establecerán por Areas del conocimiento y los Departamentos por disciplinas específicas o por conjuntos homogéneos de éstas.

Cada División estará a cargo de un Director y al frente de cada Departamento, habrá un Jefe.

En Cada Unidad habrá un Consejo Académico integrado por : Un Rector, quien lo presidirá, los Directores de División, los Jefes de Departamento de la Unidad, un Representante del Personal Académico y otro de los alumnos de cada Departamento y dos representantes de los trabajadores administrativos de la Unidad.

Los representantes del personal académico de los alumnos y de los trabajadores administrativos durarán en su cargo dos años y no podrán ser reelectos para el periodo inmediato. El Se-

cretario de la Unidad lo será también del Consejo Académico, en el cual tendrá voz, pero no voto.

Los Rectores serán los representantes de las respectivas unidades universitarias, sin perjuicio de la representación que se le otorga al Rector General en los términos del Artículo 15 de la Ley Orgánica de la UAM, durarán en su cargo cuatro años y no podrán ser reelectos. Al igual que el Rector General también los rectores de las Unidades serán sustituidos por los Secretarios de la Unidad.

Por cada División funcionará un Consejo Divisional, que se integrará por : El Director de la División, quien lo presidirá, los jefes de Departamento de la misma División y un representante del personal académico y otro de los alumnos por cada Departamento. El representante del personal académico y el de los alumnos durará en su cargo un año y no podrán ser reelectos para el período inmediato.

3.2) Funcionamiento.

Parte importante de este trabajo es mencionar el funcionamiento de cada uno de los órganos que integran la estructura de la Universidad.

Junta Directiva:

Le corresponde nombrar al Rector General de la Universidad, resolver acerca de su renuncia y removerlo por causa justifi-

cada. En ejercicio de estas facultades auscultará la opinión de la Comunidad de dicha Institución. Designa a los miembros del Patronato, resuelve en definitiva cuando el Rector General veta algún acuerdo del Colegio Académico, resuelve los conflictos que se presenten entre los demás órganos de la Universidad, ejerce derecho de iniciativa ante el Colegio Académico en las materias de competencia del mismo y expide su propio reglamento, en tal virtud, el Colegio Académico sólo podrá reglamentar aquellas consecuencias de sus actos que estuvieran relacionadas a las actividades realizadas por otros órganos de la Universidad y fue un principio básico el no invadir la esfera de reglamentación interna. Se ha considerado que la Junta Directiva es un órgano que debe intervenir en cualquier asunto que competa al Colegio Académico a través del derecho de iniciativa y que es justificable su intervención en los asuntos en que se ha ejercitado el derecho de veto para que tenga la posibilidad, no solamente de resolver el caso planteado, sino de intentar gestiones ante los órganos involucrados en la resolución vetada e incluso enviar el asunto a reconsideración de las partes.

La idea central consiste en que la Junta Directiva, al resolver los conflictos entre órganos, debe decidir quién es el órgano competente, y en caso de que exista alguna resolución pronunciada por algún órgano que carezca de competencia, la Junta Directiva proceda a anular la citada resolución o dejar sin efecto los actos.

Colegio Académico:

Le corresponde: establecer a propuesta del Rector General de la Universidad, las unidades universitarias, Divisiones y Departamentos que se requieran para el cumplimiento del objetivo de la Universidad, además expedir las normas y disposiciones reglamentarias y de aplicación general para la mejor organización y funcionamiento técnico y administrativo de la Universidad. Designar un Auditor externo, conocer y resolver los casos que no sean de la competencia de ningún otro órgano de la Universidad, elegir anualmente a un miembro de la Junta Directiva que sustituirá al de más antigua designación y a los sustitutos para cubrir las vacantes que ocurran en la propia junta. Autorizar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad, aprobar los estados financieros que, con el dictamen del Auditor externo, someta a su consideración el Patronato y por último, autorizar los planes de organización académica, las especialidades profesionales y las modalidades que se establezcan en la Universidad.

Rector General:

Sus facultades y obligaciones serán: presentar al Colegio Académico el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad, hacer cumplir las normas y disposiciones reglamentarias que expida el Colegio Académico, presentar en el mes de febrero, un informe al Colegio Académico de las actividades de la Universidad realizadas durante el año anterior. Otorgar, sustituir y revocar poderes, nombrar y

remover libremente al Secretario General y al Abogado General de la Universidad y gozará del derecho de veto respecto de los acuerdos del Colegio Académico.

Patronato:

Le corresponde: Obtener los ingresos necesarios para el financiamiento de la Universidad. Organizar planes para administrar fondos de la misma, autorizar la adquisición de los bienes que se requieran para las actividades, administrar y acrecentar el patrimonio de la Universidad, formular el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad y ponerlo a la consideración del Rector General de la misma, quien someterá a la aprobación definitiva del Colegio Académico, dentro de los tres primeros meses a partir de la fecha en que concluya un ejercicio presupuestal los estados financieros con el dictamen del auditor externo que fuera nombrado para el caso por el propio Colegio y designará al Tesorero General de la Universidad, también al Contralor y al personal que dependa de él, para la supervisión de los asuntos financieros de la Universidad.

Consejos académicos:

En los Consejos Académicos se dictaminarán y armonizarán los proyectos sobre planes y programas académicos que le propongan los Consejos Divisionales y, en caso de que el Dictamen sea favorable, someterlo a la aprobación del Colegio Académico, designará a los Directores de División de las ternas que le propongan los respectivos Rectores, someterá al Patronato, por conducto del Rector General, el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Unidad Universitaria y propondrá ante el órgano correspondiente las medidas que tienda al mejoramiento de las actividades universitarias.

Entre los aspectos relevantes de la competencia del Colegio Académico se encuentra la de resolver en definitiva cuando los Rectores de Unidad veten algún acuerdo estrictamente académico, de esta manera, se complementa la competencia de la Junta Directiva para resolver este tipo de asuntos cuando no versen sobre naturaleza estrictamente académica.

Asimismo, es relevante la competencia que se le otorgó para emitir instructivos respecto del funcionamiento interno y operativo para regular el uso de servicios e instalaciones. Al otorgar esta competencia se observaron los principios de DESCONCENTRACION FUNCIONAL Y ADMINISTRATIVA en los aspectos de legislación, pues se atribuyó a los Consejos Académicos la facultad de emitir disposiciones de carácter general en el

ámbito de sus Unidades, en virtud de que los Consejos Académicos están en contacto inmediato con la problemática de la Universidad que se presenta en las Unidades.

La facultad de los Consejos Divisionales de evaluar los informes académicos a propósito del disfrute del año o período sabático, evaluación que quedaría en el expediente divisional de los profesores para propósitos de una eventual promoción y demás efectos conducentes; asimismo, para resolver sobre las peticiones de apoyo.

Rectores de unidades:

Son facultades y obligaciones de los Rectores, nombrar a los Secretarios de sus respectivas unidades universitarias. Hacer cumplir los acuerdos de sus respectivos Consejos Académicos, gozar del derecho de veto con relación a los asuntos de sus correspondientes Consejos Académicos, sometiendo el caso al Rector General, quien lo turnará al Colegio Académico o a la Junta Directiva, según la naturaleza del asunto.

Consejos divisionales:

Les corresponde formular los planes y programas académicos de la División para someterlos a aprobación del Colegio Académico, designar a los jefes de los Departamentos que integran la División de las ternas que les propongan los respectivos rectores. Presentar al Colegio Académico respectivo, el anteproyecto

yecto anual de ingresos y egresos de la División, aprobar el desarrollo y funcionamiento de la División y los proyectos de investigación que se propongan dentro de la División y cuidar que el personal académico y administrativo cumpla eficazmente las funciones de su competencia.

Junta directiva:

Tiene facultad, de acuerdo a la Ley Orgánica, para expedir su propio reglamento, en tal virtud, el Colegio Académico sólo podrá reglamentar aquellas consecuencias de sus actos que estuvieran relacionadas a las actividades realizadas por otros órganos de la Universidad y fue un principio básico el no invadir la esfera de reglamentación interna. Se ha considerado que la Junta Directiva es un órgano que debe intervenir en cualquier asunto que competa al Colegio Académico a través del derecho de iniciativa y que es justificable su intervención en los asuntos en que se ha ejercitado el derecho de veto para que tenga la posibilidad, no solamente de resolver el caso planteado, sino de intentar gestiones ante los órganos involucrados en la resolución vetada e incluso enviar el asunto a reconsideración de las partes.

La idea central consiste en que la Junta Directiva, al resolver los conflictos entre órganos, debe decidir quién es el órgano competente, y en caso de que exista alguna resolución pronunciada por algún órgano que carezca de competencia, la Junta Directiva proceda a anular la citada resolución o dejar sin efecto los actos.

Unidad universitaria. .

Es una ORGANIZACION EN DIVISIONES Y DEPARTAMENTOS instituida para cumplir el objeto de la Universidad dentro de un régimen de desconcentración funcional y administrativa. .

División: .

Es una ORGANIZACION DE LAS UNIDADES UNIVERSITARIAS formadas por departamentos y establecida por áreas del conocimiento o por conjuntos homogéneos de éstas, cuyo propósito principal es cumplir el objeto de la Universidad a través del desarrollo de los proyectos de investigación y de los planes y programas académicos que integran los estudios de educación superior.

Departamento:

Es LA ORGANIZACION ACADEMICA BASICA DE LAS DIVISIONES constituida fundamentalmente para la investigación en disciplinas específicas o en conjuntos homogéneos de éstas, así como para desarrollar actividades de docencia en esas disciplinas de acuerdo a los planes y programas académicos de las diversas Divisiones que integran la Universidad.

Area:

Es una ORGANIZACION DENTRO DE LOS DEPARTAMENTOS que se ocupa fundamentalmente del desarrollo de proyectos de investigación en una especialidad o especialidades afines.

El régimen académico de la UAM se realiza en las siguientes Unidades, Divisiones y Departamentos:

UNIDAD AZCAPOZALCO

DIVISION DE CIENCIAS BASICAS E INGENIERIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BASICAS

DEPARTAMENTO DE ELECTRONICA

DEPARTAMENTO DE ENERGIA

DEPARTAMENTO DE MATERIALES

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

DEPARTAMENTO DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

DIVISION DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO
DEPARTAMENTO DE EVALUACION
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y CONOCIMIENTO
DEPARTAMENTO DEL MEDIO AMBIENTE
DEPARTAMENTO DE PROCESOS Y TECNICAS DE REALIZA-
CION.

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISION DE CIENCIAS BASICAS E INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE FISICA
DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA
DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA DE LA REPRODUCCION
DEPARTAMENTO DE BIOTECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ZOOTECNIA

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
DEPARTAMENTO DE FILOSOFIA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

DIVISION DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA
DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA DE LA REPRODUCCION
DEPARTAMENTO DE BIOTECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE HIDROBIOLOGIA

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISION DE CIENCIAS BASICAS Y DE LA SALUD

DEPARTAMENTO DE ATENCION A LA SALUD

DEPARTAMENTO DEL HOMBRE Y SU AMBIENTE

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION AGRICOLA Y ANIMAL

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS BIOLÓGICOS

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE EDUCACION Y COMUNICACION

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION AGRICOLA Y ANIMAL

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS BIOLÓGICOS

DEPARTAMENTO DEL HOMBRE Y SU AMBIENTE

DIVISION DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO

DEPARTAMENTO DE METODOS Y SISTEMAS

DEPARTAMENTO DE SINTESIS CREATIVA

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA Y PRODUCCION

DEPARTAMENTO DE TEORIA Y ANALISIS

Además las que a propuesta del Rector General se establezcan por el Colegio Académico.

Los órganos de la Universidad Autónoma Metropolitana son Colegiados y Personales.

ORGANOS COLEGIADOS: La Junta Directiva, el Colegio Académico, el Patronato, los Consejos Académicos y los Consejos Divisionales.

ORGANOS PERSONALES: El Rector General, los Rectores de Unidad, los Directores de División y los Jefes de Departamento.

Para el cumplimiento de las funciones de la Universidad existen las siguientes instancias de apoyo: Secretario General, Abogado General, Tesorero General, Contralor, Auditor Externo, Secretario de Unidad, Secretario Académico de División, Coordinadores de Estudios de Licenciatura y Posgrado, Comisiones Académicas Departamentales, Jefes de Area y Consejeros de Especialidad Profesional. Existirán, además, otras instancias académicas de consulta que se consideren pertinentes.

4) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Desde su creación, la UNAM tiene como finalidad impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, extender con la mayor amplitud posibles los beneficios de la cultura. En síntesis, "las FUNCIONES SUSTANTIVAS de la UNAM son : EDUCACION SUPERIOR, INVESTIGACION Y DIFUSION CULTURAL." (4)

4.1) Organización de la UNAM:

En la Ley Orgánica de la UNAM, vigente desde 1945, se mencionan las instancias universitarias que la rigen:

LA JUNTA DE GOBIERNO

EL CONSEJO UNIVERSITARIO

EL RECTOR

EL PATRONATO

LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS E INSTITUTOS

LOS CONSEJOS TECNICOS A QUE SE REFIERE EL ART. 12 DE LA LEY ORGANICA.(ANEXO No. II)

4.2) Funciones de dichas instancias universitarias: .

Junta de Gobierno:

Dentro de sus funciones, la Junta de Gobierno tiene como principal objetivo nombrar a las autoridades universitarias y removerlas, en su caso; dirigir las controversias que surjan entre estas, a efecto de encauzar las actividades de la Institución hacia el logro de sus objetivos. Asimismo, resolver definitivamente cuando el Rector, en los términos y en las limitaciones señaladas, vete los acuerdos del Consejo Universitario.

Consejo universitario: .

Sus principales funciones son expedir y vigilar el cumplimiento de las normas y disposiciones generales, encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.

Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la UNAM y los planes y programas de estudios de las facultades y escuelas, es una de las instancias que debe aprobar una licenciatura.

El Rector:

Las funciones marcadas para el Rector en los Estatutos, son principalmente dirigir y coordinar la realización de las funciones de enseñanza, investigación y difusión de la cultura hacia el logro de los fines sociales que le han sido encomendados a la Universidad. Algunas funciones del mismo son el hacer cumplir las disposiciones de la Junta de Gobierno y las que dicte el Consejo Universitario, salvo en el caso de veto. Votar conforme a lo dispuesto, los acuerdos generales o relativos a asuntos concretos que dicte el Consejo Universitario y que no tengan carácter técnico.

Patronato universitario:

El Patronato Universitario tiene como objetivo administrar el patrimonio de la Universidad, constituido por los bienes muebles e inmuebles, los recursos financieros de inversión y operación, administrar eficientemente el presupuesto de in-

gresos y egresos y cuidar el adecuado registro, control e información sobre el patrimonio y las operaciones económicas que realice la UNAM.

Además, debe formular el Presupuesto General Anual de Ingresos y Egresos, así como las modificaciones que haya que introducir durante cada ejercicio, oyendo para ello a la Comisión de Presupuestos del Consejo y al Rector.

Colegio de directores:

El Colegio de Directores instituido formalmente en enero de 1971, tiene dentro de sus funciones el coordinar las actividades académicas y de administración escolar entre los Directores de Facultades y escuelas y entre estos y las autoridades superiores con el objeto de que se mantenga una buena comunicación.

El Colegio de Directores analiza los proyectos que los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos formulen en materia de estudios superiores y creación de nuevas licenciaturas, y posteriormente los envían al Consejo Universitario.

Los consejos técnicos:

Los Consejos Técnicos están integrados por representantes de profesores y representantes de alumnos, las designaciones de

los mismos se hacen de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario y se encuentran establecidos en las facultades y escuelas.

El Consejo Técnico estudia los planes y programas de estudios para someterlos, por conducto del Director, a la consideración y aprobación del Consejo Universitario.

Las funciones que hemos mencionado en forma ilustrativa y no limitativa de cada una de las autoridades de la UNAM, están sujetas a cambio de acuerdo a los artículos transitorios.

Como hemos visto, las autoridades de la UNAM son seis instancias, las cuales cuentan con representantes tanto profesores como de alumnos. En cuanto a su estructura, tenemos que la Universidad cuenta con :

- 45 CENTROS E INSTITUTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA Y HUMANISTICA
- 14 FACULTADES
- 8 ESCUELAS
- 9 PREPARATORIAS
- 4 COLEGIOS DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
- 56 CARRERAS A NIVEL LICENCIATURA, DIVIDIDAS EN SEIS AREAS. (ANEXO II)

Cabe señalar que la presente estructura ha ido modificándose. A principios de la década de los 70"s se crea el Colegio de Ciencias y Humanidades, se instaura el sistema de universidad

abierta, se fomenta la planeación en el subsistema de investigación, se crean nuevos centros universitarios fuera de Ciudad Universitaria y se edifica una Ciudad de Investigación dentro de la misma.

Con la finalidad de contemplar de manera conjunta las funciones de planeación y a fin de promover y sistematizar la planeación en todas las áreas y dependencias universitarias, se creó en 1973, la Coordinación de Planeación y Desarrollo, misma que en junio de 1974 se transformó en la Dirección General de Planeación, dependiente del Rector, a fin de elaborar estudios, análisis y proyectos que apoyen la toma de decisiones del mismo para la mejor realización de los fines de la Universidad.

La Planeación en la Universidad se ha contemplado fundamentalmente de dos formas: la Planeación Institucional y la Planeación Interinstitucional. En el primer grupo se incluyen las tareas de creación que se realizan de manera específica en los subsistemas universitarios y en Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de Investigación.

En cuanto a la Planeación Interinstitucional, mencionaremos que la UNAM queda comprendida como parte del Sistema Educativo Nacional y que participa en el grupo educativo interinstitucional del área metropolitana de la Ciudad de México. Este grupo está formado por representantes de la Secretaría de Educación Pública (S.E.P.), la Universidad Autónoma Metro-

litana (U.A.M.), del Instituto Politécnico Nacional (I.P.N.), del Colegio de Bachilleres (C.B.) y de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (A.N.U.I.E.S.) .

Asimismo, la participación de la UNAM, en el marco de la Planeación Interinstitucional, se ha manifestado mediante acciones de apoyo a la planeación a través del programa de colaboración interuniversitaria suscrito ya en 1979 con 28 universidades estatales del país.

4.3) Congreso universitario.

Con la finalidad de estar acorde con el proceso de transformación que está sufriendo la sociedad y de responder a los cambios que se generan dentro y fuera de su entorno, la UNAM, como parte fundamental del Sistema Educativo, el 10 de febrero de 1987 mediante el Consejo universitario aprobó la organización de un congreso democrático, plural y representativo que, dentro del marco de la legislación vigente, planteará los proyectos de reforma de la UNAM que la comunidad universitaria creyera pertinentes.

Este congreso universitario fue organizado a partir de esa fecha por la Comisión Organizadora del Congreso Universitario (COCU), la cual organizó también unos foros por cada una de las Dependencias de la Universidad, cuya finalidad fue la preparación de los debates y de los acuerdos del congreso pa-

ra contar con una amplia participación de los universitarios.

Asimismo, la COCU organizó, del 6 al 16 de junio de 1989, seminarios de diagnóstico como una primera fase de los foros, con la finalidad de :

- a) Propiciar y promover una amplia y libre participación de la comunidad universitaria en el análisis y debate sobre los diversos problemas que enfrenta la UNAM.
- b) Contar con diagnósticos sobre los problemas que permitirán avanzar en la formulación de las propuestas para la segunda fase de los foros y para el Congreso.
- c) Evaluar las diversas formas de participación de la comunidad y de desarrollo de los debates, para efectos de la organización de la segunda fase de los foros y del propio congreso.

Finalmente, enunciaremos los once temas que llegaron al Congreso Universitario, mencionando en forma sucinta los puntos a desarrollar en cada uno:

1.- Universidad y sociedad : La universidad del futuro.

Cuyo enfoque general es el de analizar la Universidad en el futuro de México. Se tratarán las relaciones generales y teóricas sobre la legislación universitaria, autonomía uni-

versitaria, el papel de las universidades en el sistema educativo nacional, de la UNAM en particular. La Universidad y el desarrollo Científico y tecnológico, así como su vinculación con los problemas nacionales (como parte fundamental de la creación de la UNAM, ver Artículo 3ro de su Ley Orgánica)

2.- Formación académica y profesiones.

Estudiar las características de los egresados de la UNAM. Analizar el Estatuto General, la Ley General de Profesiones, el reglamento general de la presentación, aprobación y modificación de los planes de estudio.

3.- Estructura académica de la UNAM.

Analizar la estructura académica de la UNAM y las formas en que se divide y organiza el conocimiento para su enseñanza, investigación y difusión. Es decir analizar su Ley Orgánica, Estatuto General, Reglamento General de la Presentación, Aprobación, y Modificación de los Planes de Estudio, Reglamento de Estudios Técnicos y Profesionales, Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UNAM y Reglamento de la Unidad Académica de los ciclos profesional y de Posgrado del CCH, Reglamento de la Escuela Nacional Preparatoria, Reglamento de la Unidad Académica del Ciclo de Bachillerato del CCH y el Estatuto del Sistema de Universidad Abierta.

4.- Relaciones y métodos de enseñanza-aprendizaje.

Se analizarán en este rubro las formas en que se relacionan los profesores con los alumnos y los métodos de enseñanza. Reglamento de Estudios Técnicos y Profesionales de la UNAM, Reglamento General de Exámenes.

5.- Ingreso, permanencia, promoción, titulación y nivel académico.

Se analizar la problemática sobre las condiciones académicas de los alumnos al ingresar a la UNAM, la selección de éstos, la deserción y sus causas, los métodos propedéuticos y las dificultades en la titulación. Analizar el Reglamento General de Inscripciones, el Reglamento de Estudios Técnicos y Profesionales de la UNAM y el Reglamento General del Servicio Social de la UNAM.

6.- Infraestructura y condiciones materiales de estudio y para la labor académica y los servicios académicos.

En este tema se estudian la infraestructura, los servicios y las condiciones materiales para el estudio, la docencia y la investigación.

7.- La carrera académica en la UNAM.

Se estudian las condiciones en que se desarrolla la vida académica desde la perspectiva del profesor, del investigador o del técnico-académico. El ingreso, la profesionalización. Criterios y órganos de evaluación, es decir, estudiar el Estatuto del Personal Académico de la UNAM y el Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico.

8.- Investigación.

Se analiza la problemática general de la UNAM, tanto interna como en sus aspectos de relación con la sociedad. Estatuto General, Reglamento de Ingresos Extraordinarios, Estatuto del Personal Académico.

9.- Extensión, difusión y medios de comunicación de universitarios.

Se analizan los aspectos internos y de relación con la sociedad de las labores de extensión, difusión y el papel de los medios de comunicación universitarios, Estatuto General, Reglamento de los Centros de Extensión Universitaria, Reglamento sobre la Participación y Colaboración de los Egresados de la UNAM.

10.- Gobierno, administración y legislación.

En este punto se estudia la estructura del Gobierno, su relación con la Academia, las formas en que se toman deci-

siones y el proceso legislativo. La estructura administrativa y su vinculo con las necesidades académicas de Gobierno. Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto y Reglamento de la Defensoria de los Derechos Universitarios.

11.- Patrimonio, financiamiento y presupuesto.

Se estudian el financiamiento y la planeación de la UNAM. Estatuto General, Reglamento sobre los Ingresos Extraordinarios, y Reglamento de Planeación de la UNAM.

5) INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es la Institución Educativa del Estado, creada para consolidar, a través de la educación, independencia económica, científica, tecnológica, cultural y política, para alcanzar el progreso social de la Nación, de acuerdo con los objetivos históricos de la Revolución Mexicana, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Orgánica.

El IPN es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, cuya orientación general corresponde al Estado ; con domicilio en el Distrito Federal y representaciones en

las entidades de la República donde funcionen escuelas, centros y unidades de enseñanza y de investigación que dependan del mismo.

Finalidades del IPN.

Contribuir a través del proceso educativo, a la transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social.

Realizar investigación científica y tecnológica con vista al avance del conocimiento.

Formar profesionales e investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país.

Investigar, crear, conservar y difundir la cultura para fortalecer la conciencia de la nacionalidad, procurar el desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana.

Contribuir a la planeación y al desarrollo interinstitucional de la educación técnica y realizar la función rectora de este tipo de educación en el país.

Atribuciones que tendrá el IPN para el cumplimiento de sus finalidades:

Adoptará la organización administrativa y académica que estime conveniente, de acuerdo con los lineamientos generales previstos en esta Ley, planear, ejecutar y evaluar sistemáticamente sus actividades. Impartir educación de tipo medio superior, de licenciatura, maestría y doctorado, etc. Establecer y desarrollar los medios y procedimientos que permitan a los estudiantes incorporarse a los programas de investigación científica y tecnológica.

Promoverá la creación de industrias y servicios que se vinculen al sistema nacional de producción y que a su vez le permitan coadyuvar al desarrollo de la comunidad, como también el intercambio científico, tecnológico y cultural con instituciones educativas y organismos nacionales así como extranjeros. Organizará el servicio social que deberán prestar sus alumnos y pasantes, mediante un establecimiento integral y permanente.

5.1) Estructura orgánica.

El IPN ejercerá las atribuciones que le competen por medio de sus autoridades y de los órganos consultivos y de apoyo, de acuerdo con lo previsto por esta Ley y demás ordenamientos aplicables.

Autoridades del IPN:

EL DIRECTOR GENERAL

EL SECRETARIO GENERAL

LOS SECRETARIOS DE AREA

LOS DIRECTORES DE COORDINACION

LOS DIRECTORES, DIRECTORES ADJUNTOS Y SUBDIRECTORES DE ESCUELAS, CENTROS Y UNIDADES DE ENSEÑANZA E INVESTIGACION
(ANEXO No. III)

Organos consultivos.

EL CONSEJO GENERAL CONSULTIVO

LOS CONSEJOS TECNICOS CONSULTIVOS ESCOLARES

Organos auxiliares.

EL CENTRO DE INVESTIGACION Y DE ESTUDIOS AVANZADOS

LA COMISION DE OPERACION Y FOMENTO DE ACTIVIDADES
ACADEMICAS

EL PATRONATO DE OBRAS E INSTALACIONES
(ANEXO No. III)

5.2) Funciones.

Director General:

En el recae la representación legal del IPN. Dirige y coordina las actividades académicas, administrativas y de apoyo al Instituto.

Secretaría General:

El Secretario General es funcionario auxiliar del Director General, visita periódicamente las dependencias y organismos auxiliares e informa al Director General de las actividades de estos y a su vez informa al Director General de las actividades de estos y a su vez suple al mismo en sus ausencias temporales

Secretarías de área:

Estarán conformadas por: La Secretaría Académica, Técnica y la de Apoyo. Desempeñarán funciones que el Director General les confiera y a su vez proponen los programas de trabajo relacionados con las Direcciones de Coordinación que integran la Secretaría a su cargo.

Direcciones de coordinación:

Estarán conformadas por la Dirección Administrativa y Dirección de Egresados y Relaciones Públicas. Estas se encargarán de administrar los recursos materiales y financieros, así como los servicios generales de apoyo. Ejercen y Controlan el Presupuesto y a su vez llevan un control profesional de egresados.

Secretaría Académica:

Promueve e incrementa el intercambio científico, tecnológico y cultural con instituciones educativas nacionales y extranjeras. Coordina la celebración de convenios de vinculación académica. Certifica documentación comprobatoria de los estudios realizados por alumnos y egresados, también promueve, coordina y evalúa las actividades de investigación científica, tecnológica y educativa. Se encuentra integrada por las Direcciones de:

Educación Media Superior

Estudios Profesionales

Estudios de Posgrado e Investigación

Vinculación Académica y Tecnológica

Servicios Escolares.

Secretaría Técnica:

Norma y coordina las actividades de planeación del Instituto, desarrollará un sistema de planeación que permita prever, ordenar y distribuir las actividades del Instituto, de acuerdo con sus finalidades y atribuciones.

Actualiza el plan de desarrollo del Instituto, así como su estructura programática. Planeará, Coordinará y normará el proceso de programación, presupuestación anual del instituto

así como las actividades correspondientes. Está integrada por las Direcciones de :

Planeación

Programación.

Evaluación.

Secretaría de apoyo:

Norma, coordina y evalúa las actividades deportivas que se llevan a cabo en el Instituto y las actividades de servicio social que desarrollan los alumnos y pasantes. Norma y coordina la administración de recursos humanos.

Edita libros de texto, material didáctico, obras técnicas, científicas y culturales que requiere el mismo. La constituyen las Direcciones de :

Actividades Deportivas

Difusión Cultural Bibliotecas y Publicaciones

Recursos Humanos

Servicio Social y Prestaciones

Escuelas, centros, unidades de enseñanza y de investigación:

El IPN realiza funciones académicas a través de las escuelas, centros y unidades de enseñanza y de investigación en donde las Secretarías de Area y Direcciones coordinan y vigilan el

desarrollo de dichas funciones. Al frente de cada Centro, Escuela y Unidad de Enseñanza y de Investigación hay un Director.

Organos de apoyo:

Estos órganos apoyarán la función social educativa que desarrolla la Institución, principalmente la extraescolar, difundirá la cultura nacional, la historia, las tradiciones y costumbres que moldean nuestra idiosincrasia, informará sobre los acontecimientos de México y el mundo, así pues diseñará, implantará, desarrollará, operará, coordinará y evaluará los sistemas de cómputo para coadyuvar a la toma de decisiones, estarán conformados por :

XEIPN TV Canal Once

Centro Nacional de Cálculo

Organos auxiliares:

Prepara investigadores científicos, profesores especialistas y expertos en diversas disciplinas científicas y tecnológicas para que se dediquen a promover la superación la enseñanza de posgrado y la investigación básica y aplicada, apoya técnica y económicamente al Instituto y a su vez proyecta, construye y equipa en su ámbito de competencia las obras e instalaciones que el Instituto demande o requiera. Están conformados por:

Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas
Centro de Investigación y Estudios Avanzados
Patronato de Obras e Instalaciones.

Organos consultivos:

Los Constituyen:

El Consejo General Consultivo

Los Consejos Técnicos Consultivos Escolares

Organos de asesoría:

Asesorán al Director General y al Consejo General Consultivo en la consecución de las finalidades educativas y sociales del Instituto, a su vez recomiendan al Director General las reformas necesarias para la mejor organización de las actividades del Instituto, están integrados por el Consejo de Exdirectores Generales.

Unidades de promoción:

Planean, coordinan, organizan, controlan y evalúan las actividades de futbol americano estudiantil del IPN en sus diversos niveles y categorías y las actividades que promueven el beneficio social de la comunidad politécnica.

A continuación presentamos las:

**Estructuras orgánicas autorizadas de las escuelas
centros y unidades del IPN.**

DIRECCION GENERAL

DIVISION DE DISTRIBUCION DE CHEQUE

DIVISION DE COMUNICACION SOCIAL

CONSEJO DE ADMINISTRACION Y FOMENTO DEL FUTBOL AMERICANO

UNIDAD DE PROMOTORES VOLUNTARIOS

ABOGADO GENERAL

DECANATO

CONTRALORIA INTERNA

DIRECCION ADMINISTRATIVA

DIRECCION DE EGRESADOS Y RELACIONES PUBLICAS

SECRETARIA GENERAL

SECRETARIA ACADEMICA

DIRECCION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR

DIRECCION DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CENTRO DE LENGUAS EXTRANJERAS, UNIDAD ZACATENCO

CENTRO DE LENGUAS EXTRANJERAS, UNIDAD STO. TOMAS

DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACION

DIRECCION DE VINCULACION ACADEMICA Y TECNOLOGICA

DIRECCION DE SERVICIOS ESCOLARES

SECRETARIA DE APOYO

DIRECCION DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

DIRECCION DE DIFUSION CULTURAL

DIRECCION DE BIBLIOTECAS Y PUBLICACIONES
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCION DE SERVICIO SOCIAL Y PRESTACIONES
SECRETARIA TECNICA
DIRECCION DE PLANEACION
DIRECCION DE PROGRAMACION
DIRECCION DE EVALUACION
XEIPN TV CANAL ONCE
CENTRO NACIONAL DE CALCULO
ESCUELA SUPERIOR DE ECONOMIA
ESCUELA SUPERIOR DE TURISMO
ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATIA
ESCUELA SUPERIOR DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA, UNIDAD
CULHUACAN
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA, UNIDAD TECAMA-
CHALCO
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA TEXTIL
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA QUIMICA E INDUSTRIAS EXTRACTI-
VAS
ESCUELA SUPERIOR DE FISICA Y MATEMATICAS
UNIDAD PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIA DE BIOTECNOLOGIA
CENTRO DE PRODUCTOS BIOTICOS
CENTRO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO DE TECNOLOGIA DIGITAL
CENTRO DE INVESTIGACION TECNOLOGICA EN COMPUTACION
CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE CIENCIAS MARINAS
UNIDAD PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIA DE INGENIERIA Y CIEN-
CIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS.

NOTAS

- (1) PALLAN Figueroa, Carlos. Bases para la administraciôn de la educaciôn superior en Amêrica Latina: el caso de Mèxico. Ed. INAP, Mèxico, D.F., 1978, pag.19
- (2) SACHS, Benjamín M., Administraciôn y Organizaciôn Educa-cional. Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1972, pag.62
- (3) PALLAN Figueroa, Carlos, Op.Cit.pag.49
- (4) LEY ORGANICA DE LA UNAM

CAPITULO III.

1) COMPARACION DE ESTRUCTURAS.

Dentro de este capítulo se desarrollará el estudio de las estructuras de las instituciones objeto de estudio.

Para poder llevar a cabo la comparación de estructuras de las tres instituciones que estamos trabajando, como primer paso daremos a conocer las organización de los Organos Colegiados, de la estructura académica y de la administrativa de cada una de ellas, desarrollando su funcionamiento y finalmente haciendo la comparación.

1.1) Estructura de los órganos colegiados.

<u>U.A.M. •</u>	<u>U.N.A.M. •</u>	<u>I.P.N. *</u>
JUNTA DIRECTIVA	JUNTA DE GOBIERNO	PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
COLEGIO ACADEMICO	CONSEJO UNIVERSITARIO	CONSEJO GENERAL CONSULTIVO
RECTOR GENERAL	RECTOR	DIRECTOR GENERAL
PATRONATO	PATRONATO	
CONSEJO ACADEMICO	CONSEJOS TECNICOS DE FACULTADES Y ESCUELAS	CONSEJOS TECNICOS CONSULTIVOS Y ESCOLARES
	CONSEJOS TECNICOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA Y HUMANISTICA	
RECTOR DE UNIDAD	DIRECTOR DE FACULTADES Y ESCUELAS	DIRECTORES DE UNIDAD
CONSEJO DIVISIONAL		JEFE DE DIVISION DE CIENCIAS
DIRECTORES DE DIVISION		

* (ver anexos I, II y III)

Como podemos observar en el cuadro anterior, existe una estructura de organización semejante entre una y otra institución, lo que nos presenta un modelo general en este aspecto, sin embargo, sus diferencias radican en la fuente de elección y la cantidad de integrantes en cada una de ellas, además, también el número de órganos que realizan la misma función para cada institución difieren, debido a su estructura física, cantidad de alumnos y el desarrollo de las funciones académicas.