



UNIVERSIDAD

AUTONOMA

METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

**“ HACIA LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO
UNIVERSITARIO ”**

**EXPRESIONES DEL PROPIO SER O DE LA
MANIPULACION EN EL CASO DE LA UAM-I**

**T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N :**

**MA. DE JESUS MARTINEZ LOPEZ
MA. CRISTINA MORALES NERIA
MA. ROSAURA PIMENTEL NAVARRO
ARACELI PADRON BRIVIESCA**

Asesor: Mtro. Eduardo Ibarra Colado

México, D. F.

Diciembre, 1992

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

TRABAJO TERMINAL DEL SEMINARIO DE INVESTIGACION

"HACIA LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO UNIVERSITARIO"
EXPRESIONES DEL PROPIO SER O DE LA MANIPULACION EN EL
CASO DE LA UAM-I.

INTEGRANTES DEL EQUIPO:

MA. DE JESUS MARTINEZ LOPEZ
MA. CRISTINA MORALES NERIA
MA. ROSAURA PIMENTEL NAVARRO
ARACELI PADRON BRIVIESCA

ASESOR: MTRD. EDUARDO IBARRA COLADO

DICIEMBRE, 1992.

EN MEMORIA A MI PADRE

FIDENCIO MARTINEZ MOTE (+)

SABIENDO QUE EL HUBIESE QUERIDO
ESTAR PRESENTE PARA VER CULMINAR
MI CARRERA, SOLO ME QUEDA AGRADECERLE
PROFUNDAMENTE LA EDUCACION
Y EL ESFUERZO QUE TUVO HACIA MI
PARA PODER FORMAR LO QUE AHORA SOY.

A MI MADRE

MA. DE JESUS LOPEZ HERRERA

PORQUE GRACIAS A ELLA CON SU
APOYO Y TENACIDAD, LOGRO
CONDUCCIRME A LA CIMA DEL
TRIUNFO, Y SUPO UBICARME EN
LOS MOMENTOS AMARGOS Y DUROS
DE LA VIDA.

A MI ESPOSO RAUL Y A MI PEQUERA GUADALUPE JANETH

A ELLOS EN ESPECIAL, POR COMPARTIR CONMIGO UNA
VIDA DE LUCHA SACRIFICIO Y SUPERACION, POR
APOYARME EN MIS DECISIONES, POR ALENTARME A
SEGUIR ADELANTE Y POR TENERLOS SIEMPRE A MI LADO.

A MIS HERMANOS

MARTHA, MARGARITA, Y OCTAVIO.

POR LA AYUDA QUE ME HAN
BRINDADO INCONDICIONALMENTE

LOS QUIERE MARY

HACIA LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO UNIVERSITARIO.
EXPREIONES DEL PROPIO SERVIDOR DE LA MANIPULACION EN EL CASO
DE LA UAM-I.

CAPITULO I. INTRODUCCION.

CAPITULO II. CONSTRUCCION DEL MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL DE
LA MODERNIZACION.

- 2.1 Aspectos generales de la Modernización en México.
- 2.2 Modelo Académico en la Educación Superior.
- 2.3 Aplicación del Programa de Modernización Educativa en el caso de la UAM-I.

CAPITULO III. INVESTIGACION DE CAMPO: ACERCAMIENTO AL
ESTUDIO DEL QUEHACER UNIVERSITARIO.

- 3.1 Instrumento de Investigación (Cuestionario).
- 3.2 Definición y tamaño de la muestra.
- 3.3 Procesamiento de la información obtenida.

CAPITULO IV. ANALISIS: ENFRENTAMIENTO DIRECTO CON LA
REALIDAD.

- 4.1 Perfil del personal encuestado.
- 4.2 Formas de evaluación.
- 4.3 Comentarios en torno a los programas de deshomologación salarial.

4.4 Aspectos relevantes en relación a:

- A. Actividades docentes y de investigación
- B. Relaciones en la familia y actividades recreativas
- C. Repercusiones en la salud

CAPITULO V. EFECTOS DE LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION A PARTIR DEL CASO DE LA UAM-I. COMENTARIOS A MANERA DE CONCLUSIONES.

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

HACIA LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO UNIVERSITARIO.
EXPRESIONES DEL PROPIO SER O DE LA MANIPULACION EN EL CASO
DE LA UAM-I.

CAPITULO I
INTRODUCCION

INTRODUCCION

Entre las diversas acciones que la Universidad ha emprendido con el propósito de elevar el nivel académico, están las referidas a la Evaluación, proceso a partir del cual podemos obtener indicadores para mejorar la práctica docente y de investigación.

En la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa son dos los instrumentos de evaluación que se han implantado: el Tabulador de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, en adelante se hará referencia a éste como Tabulador por puntos; y recientemente el cuestionario de evaluación a las actividades docentes realizada por los alumnos.

Los académicos que realizan actividades favorecidas por estos instrumentos de evaluación son aquellos que obtienen los beneficios económicos de Becas y/o Estímulos, dando como resultado una deshomologación salarial. Sobre ella se enfocará el siguiente trabajo de investigación, que ha dejado entrever en su aplicación diversos efectos tanto en su trabajo académico, como en su vida familiar; dandonos la pauta para determinar si la evaluación del trabajo pretende alcanzar productividad y calidad, permitiendo al académico participar libremente en el desempeño de su labor o sólo está encaminada al logro de intereses particulares.

El interés de esta investigación de campo se justifica a la luz de varios propósitos: visualizar de manera particular la situación actual que viven los académicos en la UAH-Iztapalapa en relación al proceso de evaluación a que se someten, constatar de manera general lo que ya se conoce como una crisis de la Educación Superior al señalarse que la formación de estudiantes es mala y que el personal académico es de baja calidad; asimismo, se tratará de explicar esta crisis, tomando como referencia la reducción del nivel salarial de los académicos, factor importante que nos ayudará a comprender ampliamente la problemática abordada; finalmente aportaremos elementos indicativos que plasman la inquietud de los profesores con relación al nuevo modelo de deshomologación salarial y permitan sugerir alternativas para tratar de llegar a un nivel de excelencia académica.

Estamos ciertos, de que en la realización de la presente investigación nos enfrentamos con limitantes como son, que llevó a cabo únicamente en la Unidad Iztapalapa, así como fue dirigida solo a profesores con categoría de Titular, y por la falta de apoyo de las autoridades universitarias al no proporcionarnos información suficiente para el desarrollo de esta investigación.

El propósito mas constante , y que de manera implícita ha

estado siempre presente, es el de sensibilizar a los profesores respecto a la importancia de su participación, y su corresponsabilidad de evaluar los labores docentes y de investigación.

Es nuestro deseo que los resultados aquí presentados sean conocidos y comentados por la comunidad, pero sobre todo, por los profesores en la convicción de que son ellos quienes están en mejores posibilidades de modificar y corregir prácticas, promoviendo el muy necesario diálogo, a fin de introducir visiones sólidas, que por su nivel académico y de aplicación generalizada, pueden además, considerarse de trascendencia.

A continuación presentamos una breve reseña del contenido de los capítulos:

El capítulo II presenta un panorama general de la Modernización en México considerando como punto de partida el periodo del presidente De la Madrid (1982-1988). Posteriormente se observan los elementos principales de la modernización en el periodo del presidente Salinas. En este mismo capítulo, se analiza la Educación Superior como instrumento del Estado para dar respuesta a las necesidades de la sociedad. La última parte de este capítulo se refiere al modelo de deshomologación salarial en la UAM-Iztanalapa, dando a conocer sus mecanismos y las bases que lo sustentan.

El capítulo III pretende ser un acercamiento a la problemática

de la deshomologación salarial, contendo para ello con un panorama completo de los elementos que integran el instrumento de investigación (Cuestionario). Se explica cómo determinamos la muestra, dando a conocer su tamaño y sus características.

El capítulo IV contempla el análisis de la información obtenida a través de los cuestionarios, dando a conocer la opinión sobre las formas de evaluación, la problemática que implican y los aspectos relevantes en relación con sus actividades académicas, familiares, recreativas y sus posibles repercusiones en la salud.

El último capítulo pretende dar a conocer los efectos del modelo de deshomologación salarial en la UAM-Iztapalapa.

Para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, solicitamos información a las autoridades de la Universidad, las cuales atendieron a nuestra solicitud de manera no muy satisfactoria, al negarse a proporcionarnos el material requerido, por considerarlo confidencial y sin acceso a estudiantes, razón que resulta injustificable, pues existen órganos informativos que las publican periódicamente, además de no existir estatutos que prohiban el manejo de dicha información. A pesar de estas restricciones, creemos que no se modificará sustantivamente la validez de nuestro análisis.

No obstante, agradecemos el apoyo proporcionado por la Coordinación de Servicios Administrativos de esta Unidad y a los profesores que colaboraron en contestar nuestras encuestas.

principalmente a los de las divisiones de Ciencias Básicas e Ingeniería y Ciencias Biológicas y de la Salud, a ellos mi gracias porque de esta manera hacen eco a sus opiniones con el objeto de dar a conocer puntos de vista críticos.

CAPITULO II.

CONSTRUCCION DEL MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL DE LA MODERNIZACION

2.1. Aspectos generales de la Modernización en México.

Es de suma importancia conocer a fondo la trascendencia de las diversas acciones que ha llevado a cabo el gobierno federal con el proyecto modernizador de la Educación Superior, a fin de asegurar la incorporación de la economía a nivel mundial.

En nuestro país la Educación Superior y la Ciencia comprendidas a través de las relaciones económicas, sociales y culturales, se encuentran conformadas por un amparo estatal y por la figura presidencial.

El proyecto gubernamental a partir de Miguel de la Madrid y ahora con el presidente Carlos Salinas de Gortari, entretiene mensajes ocultos que rodean el discurso gubernamental, se expresan unos intereses sobre otros.

Las políticas de Educación Superior y de Ciencia avanzadas por el Estado están garantizadas a controlar los elementos estratégicos del sistema.

Se lleva a cabo un intento por definir con claridad el contenido básico del proyecto modernizador. El proyecto de modernización de la Educación Superior y la ciencia sumido en el discurso gubernamental, ejes orientadores que lo sustentan, ubicación de las tareas universitarias en el proyecto gubernamental, papel que se les asigna y los términos que marcan la necesidad de su modernización y las

principales acciones del régimen para asegurar la modernización de la Educación Superior y la ciencia.

La intención de los gobiernos de De la Madrid y de Salinas es asegurar una nueva inserción de la economía mexicana a nivel mundial. Para lograr tal propósito el primero se auxilia de la ya conocida austeridad y un cambio estructural de corte neoliberal. Salinas que continúa con el propósito de inserción de la economía a nivel mundial a fin de garantizar la repercusión gradual y sostenida de su economía. El proyecto en curso se sustenta en la modernización económica, la reforma del Estado y la participación solidaria de la sociedad.

A pesar de las tesis planteadas por el ejecutivo, la presencia de los principios económicos neoliberales es innegable porque el gobierno asume: primacía en el mercado, el individualismo y la competencia, redefinición de las formas de participación del Estado en la economía y la creación de un mercado político paralelo que canalice los reclamos de la sociedad. (Ibarra Colado, Neoliberalismo, Educación Superior y Ciencia en México, pp. (209-215)

2.2. Modelo Académico en la Educación Superior.

El gobierno mexicano en su proyecto modernizador, contempla a la educación superior como un instrumento de vinculación con la industria.

Lograr que la educación superior alcance un mayor nivel de excelencia es preocupación del gobierno federal, para ello se han implementado una serie de medidas que eleven la calidad del trabajo universitario. (Ibarra Colado, Neoliberalismo, Educación Superior y Ciencia en México, pp. 209-210).

La UAM se ha preocupado por trabajar de acuerdo con las exigencias del Estado, lo que le permite avanzar como una institución protegida e impulsada por el régimen salinista.

La excelencia universitaria compete de manera imprescindible a los académicos, que con su labor intervienen en la formación de profesionistas.

Por lo anterior se pretende observar de qué manera el académico se ha visto afectado con la implantación de los nuevos instrumentos de evaluación.

El modelo de evaluación basado en un tabulador por puntos, pretende medir efectivamente el desempeño de los académicos en su labor docente y de investigación.

2.3 APLICACION DEL PROGRAMA DE MODERNIZACION EDUCATIVA EN EL CASO DE LA UAM-IZTAPALAPA.

El proyecto educativo del gobierno Salinista en la Universidad Autonoma Metropolitana (UAM) , pretende imprimir un caracter innovador coherente con el momento historico- social que vive actualmente el pais , dicho proyecto neoliberal lleva en si la premisa basica de asegurar la inserción de la economia mexicana a nivel mundial para superar la crisis económica que ha enfrentado la nación , a partir de 1981.

Es así como actualmente el gobierno federal respaldado por las autoridades universitarias a introducido una serie de modificaciones que dan cuenta del nuevo modelo académico laboral de la UAM, el cual se puede caracterizar tomando en cuenta tres elementos fundamentales que son:

1. Los programas de deshomologación salarial
2. Las instancias e instrumentos de evaluación
3. La recomposición del salario académico y la mejora en el nivel salarial.

La explicación de estos elementos son de vital importancia para comprender el funcionamiento actual de la universidad y sus

consecuencias en el trabajo académico-laboral que es la problemática que nos ocupa; además te que nos da la pauta para poder visualizar una redefinición del modelo educativo para evitar sus peores efectos y otorgar viabilidad a largo plazo a un proyecto universitario que encuentre verdaderamente su razón de ser en su propia comunidad y en la sociedad a la que debe servir.

Antes de explicar estos elementos debemos decir que en la Universidad Autónoma Metropolitana, existe una clasificación oficial del personal académico en tres categorías, las cuales abarcan diferentes niveles, a saber:

ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
A	A	A
B	B	B
C	C	C
	D	

1. Los programas de deshomologación salarial

La deshomologación salarial en la UAM ha descansado en tres

programas específicos que persiguen apoyar la permanencia de su personal académico de tiempo completo por tiempo indeterminado.

El primero, denominado Programa de Estimulos a la Docencia y la Investigación, se instrumenta a partir de 1989 y contempla tres niveles que corresponden a la acumulación anual de cinco mil, ocho mil y once mil puntos. Su monto económico ha sido fijado para cada uno de sus niveles, en tres, cinco y siete quincenas tomando en cuenta el salariobase vigente y la compensación por antigüedad, y siendo otorgado en una sola exhibición. El programa es anual y a este puede acceder el personal académico de tiempo completo por tiempo indeterminado, con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la institución.

El segundo programa, llamado Programa de becas de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UAM, es un programa bienal dirigido a profesores Asociados y Titulares de tiempo completo por tiempo indeterminado, con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la institución. Contempla un monto que va de 0.5 a 5.5 salarios mínimos mensuales, de acuerdo con la categoría y el nivel del profesor. La norma de rendimiento exigida es de siete mil puntos para los profesores asociados y de diez mil puntos para los profesores titulares.

Además, en el caso de los titulares "C", el programa contemplaba un monto adicional de Beca, que va de 1 a 3.5 salarios mínimos mensuales y se otorga en función de la producción total acumulada del profesor durante su estancia, en la Universidad, medida también en puntos.

El tercer programa, el más reciente, denominado Becas al Reconocimiento de la Carrera Docente del Personal Académico, su propósito fundamental descansa en la protección de las actividades docentes realizadas en la institución, las cuales habían sido fuertemente desvalorizadas en los programas anteriores. Este programa se encuentra dirigido a Asociados y Titulares de tiempo completo por tiempo indeterminado y contempla un monto que va de 0.25 a 2.75 salarios mínimos mensuales, de acuerdo con la categoría y nivel del profesor. En lugar de exigir una norma de rendimiento medida en puntos, establece como condición fundamental para obtener la beca, el haber impartido "adecuadamente" unidades de enseñanza-aprendizaje durante al menos dos de los tres trimestres del año sometido a evaluación.

A estos tres programas manejados a nivel institucional, se debe agregar el Sistema Nacional de Investigadores que, siendo un programa gubernamental administrado por el CONACYT con independencia de las

instituciones de educación superior ha impactado también las remuneraciones de un sector todavía más reducido de investigadores. Las becas que otorga se ubican entre los tres y los ocho salarios mínimos mensuales, contemplando en general períodos trienales de evaluación.

Si un profesor desea alcanzar su promoción o acceder al Estímulo y/o la Beca a la permanencia, deberá orientar su trabajo fundamentalmente a actividades de investigación. Los puntajes otorgados se encuentran entre los 3,300 y los 6,600 puntos; en cuanto a las actividades de docencia y de preservación y difusión de la cultura, son las menos favorecidas por el tabulador, los puntajes otorgados se encuentran entre los 110 y los 660 puntos.

2. Instancias e Instrumentos de Evaluación

La deshomologación salarial se ha sustentado en la puesta en práctica de diversas instancias e instrumentos de evaluación, basados siempre en la medición de los resultados y la productividad del trabajo académico; en el caso de la UAM se delinea una estructura que va separando las instancias de evaluación de la investigación de las de la docencia.

El Estímulo y la Beca a la Permanencia son programas de

deshonologación orientados a la investigación que alientan el incremento artificial de la productividad del trabajo del investigador a grado tal que ponen en peligro su calidad y fomentan la simulación. Su sistema de evaluación, es bajo la responsabilidad de las Comisiones Dictaminadoras de Area de la institución, y su instrumento fundamental es el tabulador con puntos, el cual evalúa cuantitativamente el trabajo académico, estableciendo límites al juicio del evaluador y determinando prioridades en el trabajo académico.

La Beca a la Docencia es un programa que persigue apoyar la permanencia del personal académico de tiempo completo por tiempo indeterminado, además de motivar su desempeño docente. Las instancias de evaluación se articulan a través de las coordinaciones de estudio y pasa por la evaluación que los jefes de departamento, los directores de división y los Consejos Divisionales realizan de su desempeño docente.

El instrumento básico descansa en la realización de encuestas de opinión, entre las que se contemplan las de los alumnos, las de los jefes de departamento y los Coordinadores de Estudio respectivos.

3. **Recomposición del Salario Académico y Mejora del nivel Salarial.**

La aplicación de los programas de deshomologación ha Modificado la composición de los ingresos del personal académico, desplazando de esta manera el peso del salario tabular base a otro tipo de remuneraciones que se encuentran al margen de toda negociación bilateral. Se debe de observar que mientras más alta sea la categoría y nivel del profesor, mayor será la diferenciación de su salario.

Esta política de deshomologación salarial ha sido la vía elegida para mejorar la deteriorada condición salarial de los profesores e investigadores de la universidad, pero no la de todos, sólo la de aquellos que demuestren puntualmente su productividad, respondiendo a las prioridades fijadas por la institución en el tabulador y orientadas por las encuestas de opinión.

A pesar de que se observa una recuperación salarial (y selectiva), ésta no recompensa aún, en la mayoría de los casos, la pérdida del poder adquisitivo acumulada desde 1976.

El carácter limitado de estos programas se deriva fundamentalmente de las exigencias de productividad contempladas en

los mismos, las cuales son sustancialmente superiores a la productividad media registrada en las universidades.

Por otra parte, el académico estará cada vez más preocupado por responder adecuadamente los cuestionarios y llenar las solicitudes para ingresar a programas de este tipo o permanecer en ellos.

Este modelo académico laboral modifica la naturaleza del trabajo universitario. Si el académico es remunerado en función de su productividad en investigación y del grado en que se apega a las disposiciones que reglamentan el trabajo docente, se corre el riesgo de provocar la simulación, dificultando los esfuerzos legítimos de investigación que dependan de plazos largos de realización o de aquellos orientados a la docencia que obedezcan a una lógica distinta a la reglamentada. El investigador estará preocupado cada vez más por producir en cantidad y en plazos cortos; la calidad ocupará un plano subordinado ante la imperiosa necesidad de generar resultados bajo una cierta norma de rendimiento difícil de alcanzar. A ello agregar su actividad docente, con la que simplemente habrá que cumplir para obtener los ingresos adicionales.

Lo anterior marca el sentido del nuevo modelo académico que se ha empezado a implantar, su concepción básica se sustenta en el modelo de la "excelencia" que, confundiendo calidad con cantidad y

certificación, dicen en entredicho la propia naturaleza del trabajo académico, y entonces cabe preguntarse si la Universidad debe ser esta.

Se presenta entonces la necesidad de replantear la Universidad como un medio abierto al autoaprendizaje conjunto de estudiantes e investigadores; al conocimiento y reconocimiento de una realidad contrastante que nos exige una actitud activa de autotransformación; a la creación y recreación del hombre como esencia vital en la que se plasman las artes, las culturas y las religiones como expresiones diversas de su propio ser, otorgándole trascendencia más allá de proyectos utilitaristas que sólo verían en estas posibilidades la oportunidad de realizar sus negocios. (Ibarra Colado, La Universidad Autónoma Metropolitana y los Límites de la Modernización, pp. 74-103)

CAPITULO III.

INVESTIGACION DE CAMPO:
ACERCAMIENTO HACIA EL ESTUDIO DEL QUEHACER UNIVERSITARIO

3.1. INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (CUESTIONARIO)

Para visualizar más profundamente la problemática abordada, se recurrió al cuestionario por considerarlo idóneo pues éste nos permite obtener las opiniones y sugerencias del encuestado sin que reciba influencia por parte del encuestador, aunado a que permite ahorrar tiempo en su aplicación.

Es así como se elaboró un cuestionario piloto para ponerlo a prueba a un pequeño grupo de académicos para verificar la fidedignidad, operatividad y validez del mismo, pero con posibilidades de rectificarlo antes de administrarlo a una muestra mayor. (Anexo 1)

Con las respuestas obtenidas en el cuestionario piloto se hicieron modificaciones para facilitar mejor la recopilación de datos. (Anexo 2)

El presente es una exposición de comentarios al cuestionario de Deshomologación salarial como instrumento que nos permita conocer la opinión de los profesores. En primera instancia sugerimos un cuestionario con preguntas directas y sencillas de opción múltiple, considerando diferentes gradaciones, además de otras preguntas

abiertas para conocer mejor lo que piensan los profesores sobre dichos programas.

Este cuestionario se enfocó sobre tres rubricas principales, las cuales son:

- I. Datos Personales
- II. Formas de Evaluación.
- III. Datos Generales.

Lo anterior implica hacer una efectiva revisión que nos proporcionará este instrumento para cumplir los objetivos de la investigación, efectuando parametros en las variables del proceso y llevar a cabo una interpretación de las mismas.

Desde nuestro punto de vista, el objetivo que se pretende con este cuestionario es lograr una medición de los diversos programas de Estimulos y/o Becas implantados en la Universidad, utilizados más que nada para evaluar el trabajo académico.

I. DATOS PERSONALES

Este apartado nos señala la situación actual de los profesores, factor importante para conocer el trayecto que han tenido a lo largo de su estancia dentro de la Universidad y así tratar de comprender

sus opiniones con respecto a la problemática tratada.

II. FORMAS DE EVALUACION

Este apartado nos ayuda a determinar si los profesores se han sometido a evaluaciones, para esta tarea se tomo en cuenta el Programa de Estimulos a la Docencia e Investigaci3n; la Beca de Apoyo a la Permanencia; el Monto adicional de Beca a la Permanencia (s3lo para Titulares "C"), Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (implantada en 1992) y SNI. Sobre estas Becas y Estimulos, el academico aportar3 sus comentarios que nos dar3n la pauta para formarnos un criterio general sobre estos Estimulos y/o Becas.

III. DATOS GENERALES

Finalmente, en este rubro, se contemplan criterios en conjunto con respecto a las Becas y Estimulos, adem3s de indicarnos si la Universidad cuenta o no con recursos para lograr sus fines como instituci3n de Educaci3n Superior.

Esto nos servir3 como complemento para lograr obtener nuestras conclusiones acerca de los programas de deshomologaci3n salarial.

Es as3 como se estructura el cuestionario que se aplic3 a una muestra especifica.

3.2. DEFINICION Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Una vez definidos los propósitos de la investigación, se procedió a recolectar los documentos que sirvieran de base a dicha práctica y se idearon mecanismos para obtenerlos.

La metodología que se siguió para llevar a cabo la recolección consistió inicialmente en solicitar a las Secretarías académicas listados del personal académico que ha sido acreedor a algún estímulo o beca; más adelante se acudió a la Coordinación de Servicios Administrativos, solicitando relaciones de personal de base de tiempo completo con categoría y nivel; por último, se recurrió a las relaciones personales para obtener los boletines informativos de enero a septiembre del año en curso.

Es indispensable hacer notar, que esta etapa, resultó particularmente problemática, ya que la recolección de los documentos se llevó a cabo con dificultad, porque en algunos casos no fueron proporcionados por las instancias correspondientes y adicionalmente el tiempo destinado a esta actividad no fue suficiente. Se trata, por tanto de una muestra probablemente incompleta y diferente para cada división. Inicialmente se pretendió contar con el total de profesores Asistentes, Asociados y Titulares; sin embargo como ya se indicó antes, la colecta no fue fácil ni completa, por lo que se decidió

trabajar únicamente con los problemas de alternativa de respuestas, de los cuales se obtuvo la muestra, por lo tanto, alistar pruebas, etc. y algunos que constituyen la muestra, por lo tanto, alistar pruebas, etc. debido a que solicitan soluciones alternativas, pero solo se obtuvieron los que quisimos obtener, por lo tanto, se obtuvieron.

Lo anterior refleja quizás parte de los problemas que con frecuencia acontecen en nuestra actividad docente, por lo tanto, la falta de comprensión y apoyo para las investigaciones de campo que realizamos los estudiantes.

La División de Ciencias Sociales y Humanidades cuenta con cuatro departamentos, por lo tanto, las áreas las áreas con cinco y la de ciencias biológicas, por lo tanto, las áreas las áreas con seis; se encuestó a tres profesores de cada departamento, por lo tanto, de cada una, dando un total de 45 profesores como muestra total. La muestra se presenta en porcentaje como sigue:

DIVISION	PROFESORES	PORCENTAJE
C.S.H.	15	33 %
C.B.H.	15	33 %
C.B.S.	15	33 %
T O T A L	45	100 %

En general, la apuesta ideológica por la investigación no fue la principal que fundamentó la transformación. El mayor número de profesores que ingresó desde el inicio del proceso no se dio en las primeras etapas, sino que representó casi el 50% del total.

Continuaremos necesitando visibilizar el supuesto que los principales motivos que respondimos para constituir una escuela respondían a los propósitos de la praxis y práctica de campo. Fue el tiempo con que contamos para su implementación y la falta de recursos para obtenerla. No obstante, creemos que no se modificó el propósito por la validez de nuestra práctica de campo.

3.3 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION OBTENIDA

Una vez definido el tamaño de la muestra y aplicado el cuestionario, se procedió a su procesamiento. Este se intentó hacer en un principio utilizando una base de datos para vaciar los resultados del cuestionario; sin embargo por no haber sido diseñado adecuadamente no sirvió a nuestros propósitos, es así como se procedió a realizarlo manualmente.

Primeramente se agrupó la información obtenida de acuerdo al tipo de datos que proporcionaron los encuestados, dividiéndose éstos en:

1. Perfil del personal encuestado.
2. Formas de evaluación.
3. Criterios entorno a los programas de deshomologación salarial.
4. Aspectos relevantes en relación a:
 - A. Actividades docentes y de investigación.
 - B. Relaciones en la familia y actividades recreativas.
 - C. Repercusiones en la salud.

Para determinar los porcentajes se llevo acabo de dos formas:

Primero, considerando como el cien por ciento a los 45 profesores encuestados; segundo, tomando en cuenta el total de opiniones aportadas por los profesores ya que algunas preguntas presentaban más de una opción. (Anexo 3)

CAPITULO IV.

ANALISIS: ENFRENTAMIENTO DIRECTOR CON LA REALIDAD

4.2. FORMAS DE EVALUACION.

En general el 62% del personal docente manifiesta que su salario tabular base es bajo. Sin embargo no pasa lo mismo con sus ingresos económicos totales porque la mayoría considera que son buenos (Gráfica 4).

Es importante indicar que el 73% de los académicos menciona que las formas de evaluación de las labores docentes e investigación son buenas, ya que ellos consideran que la evaluación mediante un tabulador por puntos es un sistema que garantiza una evaluación objetiva (23%), mide adecuadamente la productividad (19%), permite la evaluación de la calidad del trabajo académico (15%) (Gráfica 20). De tal manera que el 74% considera que favorece su trabajo (Gráfica 21).

Así también, la evaluación del trabajo académico puede conducir a la simulación, de acuerdo con los datos proporcionados por los profesores, quienes representan un 47%.

Cabe señalar, que aún cuando consideran buena la evaluación del trabajo académico dentro de la Universidad, esta evaluación no es conveniente llevarla a cabo mediante comisiones dictaminadoras porque el 56% del personal encuestado lo indicó así.

En su mayoría el (71%) conocen el RIFPPA y el TIPFA y quienes

cuanto a instrumentos son adecuados 58%, puntaje adecuado 60%, monto económico adecuado 53%, periodo de evaluación adecuado 64% (Gráfica 8).

C. MONTO ADICIONAL DE BECA A LA PERMANENCIA

(SOLO PARA TITULARES "C")

En cuanto al Monto Adicional de Beca a la Permanencia los académicos están de acuerdo en los instrumentos al considerarlos adecuados 55%, en puntaje el 65% lo consideran adecuado, el monto económico lo consideran bajo el 65% (Gráfica 9).

D. BECA AL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA DOCENTE

Cabe hacer notar que el 73% del personal encuestado señalan que los requisitos para obtener la beca son adecuados, al mismo tiempo el 64% indica que el monto económico otorgado por esta beca es muy bajo (Gráfica 10).

E. SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES

El 70% de los profesores encuestados consideran al SNI como un

instrumento adecuado para reconocer a los investigadores del alto nivel, por otro lado, el 43% de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores manifiestan que la evaluación realizada por este sistema es objetiva, los demás determinan que está orientada políticamente 24%, orientada administrativa 24% (Gráfica 10). Por lo que respecta al monto económico otorgado por el SNI, el 56% de los profesores encuestados lo consideran bajo y el 92% menciona que el periodo de evaluación es adecuado (Gráfica 11).

4.3 COMENTARIOS EN TORNO A LOS PROGRAMAS DE DESHOMOLOGACION SALARIAL.

El 69% de los académicos opinan que los programas de deshomologación salarial deben modificarse; para mayor aclaración sobre las justificaciones proporcionadas ver cuadro 1.

El 40% de los docentes e investigadores mencionan que esta política de deshomologación salarial no es viable a largo plazo (Cuadro 2).

Los comentarios que proporcionaron los profesores encuestados son muy variados, siendo uno de los más relevantes el replantear la puntuación en docencia y no sólo en la investigación y así también el hecho de que la evaluación mide cantidad y no calidad (Cuadro 3).

4.4 ASPECTOS RELEVANTES EN RELACION A :

A. Actividades Docentes y de Investigación.

Un mayor número de académicos menciona que si perdiera los Estímulos y/o Becas que tienen, no abandonarían la Universidad, sino que se esforzarían por obtenerlos (58%).

El apoyo que reciben los académicos por parte de la Universidad para el desarrollo de sus actividades de docencia e investigación no es el suficiente ya que los profesores encuestados, en un 64%; 60% y 51% lo señalan así en cuanto al presupuesto, equipo y medios de difusión necesarios respectivamente (Gráfica 13).

Por otro lado el 38% de los profesores indican que las condiciones de trabajo que otorga la Universidad son buenas.

Con la implantación de este modelo de deshomologación salarial, la mayoría (53%) de los profesores manifiesta que ha tenido que modificar sus formas de trabajo (Gráfica 14) de la misma manera que el 49%, de los académicos señala que ha aumentado su tiempo dedicado a las labores que realiza (Gráfica 15).

Con el modelo de evaluación del trabajo académico, los profesores mencionan que favorece el incremento de su productividad y

facilita la comunicación de resultados mediante publicaciones, esto indicado por los mismos en un 45% y 46% respectivamente.

No obstante, el 36% considera que la causa estrés es tener que acumular cierto puntaje en un lapso de tiempo determinado (Gráfica 18).

B. RELACIONES EN LA FAMILIA Y ACTIVIDADES RECREATIVAS

Por lo que se refiere al tiempo dedicado a la familia y a las actividades recreativas con la implantación de este modelo este ha disminuido para un 51% del personal entrevistado (Gráfica 19).

C. REPERCUSIONES EN LA SALUD

Considerando los últimos tres años que los profesores han laborado en esta Universidad, el 69% señaló que no ha sufrido enfermedades relevantes (Cuadro 4).

CAPITULO V

EFFECTOS DE LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION A PARTIR DEL CASO
DE LA UAM-IZTAPALAPA. COMENTARIOS A MANERA DE CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES EN CUANTO AL PERFIL DEL PERSONAL ENCUESTADO

Del total del personal encuestado, la mayoría está compuesto por hombres (Gráfica 2), de los cuales en su mayoría están casados y tienen hijos, lo que implica que se encuentran comprometidos económicamente con su familia.

La trayectoria que los profesores han tenido dentro de la Universidad, les facilita el acceso a Estímulos y/o Becas. Gran parte de ellos han ocupado puestos de dirección y/o coordinación, pero son pocos los que han pertenecido a la Comisión Dictaminadora (Gráfica 17). Estos profesores no laboran en otra institución, es decir, están comprometidos con la Universidad, características que hacen posible el funcionamiento actual del modelo.

CONCLUSIONES EN CUANTO A FORMAS DE EVALUACION

Otra cuestión importante que favorece la aplicación de este modelo es el que los académicos ven en él una opción para mejorar su nivel de ingreso, ya que su salario tabular base es muy bajo (Gráfica 4). Así mismo, la mayoría de los profesores encuestados están de acuerdo en que el modelo actual seguido por la universidad debe modificarse (Gráfica 5) consideran que estas modificaciones deben

estar enfocadas a medir calidad y no solo cantidad, así como reestructurar el tabulador de tal manera que integre elementos de objetividad y asigne mayor puntuación a la docencia, además de que no establece puntajes mínimos por sección en comparación con la UNAM, que posee un tabulador por cada facultad (Cuadro 3).

Así también, en lo que se refiere a las Comisiones Dictaminadoras, que éstas evalúen sin corrupción, manipulación y favoritismos: por lo que proponen que los miembros sean objetivos y capacitados en el tema a evaluar, utilizando parámetros bien definidos en aspectos de relevancia para la investigación y docencia.

Otro factor importante como resultado de la evaluación es la simulación, considerado por los profesores encuestados como un efecto negativo del modelo, ya que con la gran carga del trabajo académico, llega un momento en el que no pueden cumplir con los requisitos exigidos y con el fin de no perder sus Estímulos y/o Becas se ven precisados a presentar trabajos sin trascendencia para el quehacer universitario (Gráfica 18).

Por lo anterior se deduce que los Estímulos y/o Becas impactan en el nivel de ingresos de los académicos de manera significativa en una deshomologación salarial que favorece sólo a aquellos que logren alcanzar el nivel de productividad exigido.

CONCLUSIONES EN TORNO A LOS PROGRAMAS DE DESHOMOLOGACION SALARIAL

Estamos convencidos de la trascendencia que implica valorar no sólo la investigación sino también la extensión académica y fundamentalmente, la docencia, es por ello que pensamos que conviene tomar en cuenta las actividades docentes como dignas de ser evaluadas correctamente puesto que el compromiso primordial de un profesor, su razón de ser, y de existir es la docencia.

La política de Estímulos y/o Becas ha creado en el profesor una preocupación por realizar actividades que le den la posibilidad de obtener mayor puntaje y, a través de éste, mayores ingresos, en detrimento de la práctica docente. Aunque se note el esfuerzo de las autoridades por reconocer su importancia, muchas otras actividades permiten una acumulación más amplia de puntos que supera a la que se otorga al impartir clases.

Importa señalar, que este modelo no resuelve el problema de la jubilación, al no considerar el monto de las Becas y/o Estímulos como parte del salario base, ya que un mayor porcentaje propone que estos programas tienen sentido realmente, si el salario base fuera bueno y no se tomara como complemento del salario; por lo que consideramos que esta política es poco viable para mejorar la condición salarial de la mayoría de los académicos.

CONCLUSIONES DE ACTIVIDADES DOCENTES E INVESTIGACION

Los profesores mencionan que si perdieran los Estímulos y/o Becas que tienen no abandonarían la Universidad, sino que se esforzarían por obtenerlos; lo que hace suponer que a pesar de todos los inconvenientes que resultan de la evaluación, seguirían acatando las disposiciones establecidas para obtener mayores ingresos. Lo anterior nos lleva a señalar que los académicos se identifican con la universidad y con las actividades que realizan en la misma.

El modelo de deshomologación ha llevado a los académicos a buscar mejores ingresos, por lo que se han visto en la necesidad de incrementar o modificar la forma de realizar su trabajo (Gráfica 15).

En cuanto a los apoyos presupuestales que la Universidad otorga a los académicos podemos determinar que no es el suficiente, existen situaciones en las que los académicos han tenido que financiar sus proyectos con ingresos propios, así mismo el equipo que se proporciona no responde a sus necesidades, ni los apoyos de difusión con los que se dan a conocer los resultados de sus investigaciones una vez que estas han concluido (Gráfica 13).

CONCLUSIONES EN LAS RELACIONES EN LA FAMILIA Y ACTIVIDADES RECREATIVAS

En el ámbito familiar y recreativo se refuerza la influencia que se tiene el trabajo sobre el profesor, el cual favorece actividades estar, que a su vez las recreaciones, delegando los tiempos libres. (Gráfica 15).

CONCLUSIONES EN REPERCUSIONES EN LA SALUD

Otra forma en que podemos observar los efectos de esta política es sin duda la constante angustia e incertidumbre a que se someten los profesores al ser evaluados (Gráfica 19); esto implica una actividad continua que podría provocar algunas enfermedades (Cuadro 1).

CONCLUSIONES

Después de haber analizado algunos factores que intervienen en el proceso de evaluación realizada a los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, podemos concluir que el Modelo de Desempeño Actual favorece a profesores de determinado nivel intelectual quienes fueron nuestro centro de análisis, por estar realmente comprometidos con la Universidad.

Los resultados obtenidos son a favor del modelo, no obstante, la mayoría de los académicos aprueban su modificación por no responder de manera objetiva y equitativa, al no medir calidad sino solo cantidad. Así mismo el tabulador asigna mayor puntaje a la investigación dejando por debajo a la docencia, no contempla un salario base satisfactorio, no integra a las becas y estímulos en la jubilación; además de que su viabilidad a largo plazo se pone en entredicho porque el ritmo de trabajo al que se somete a académico es muy acelerado, por lo que difícilmente se responderá de igual manera a través del tiempo.

Podemos señalar que como consecuencia de esta política el trabajo constante y continuo el profesor se conduce a un abandono, quizá inconciente, de su vida familiar, siendo la causa principal el

reclutas a alcanzar altos niveles de productividad que le permitan obtener o en su caso conservar las becas y/o estímulos. Aquí podemos mencionar que para lograr lo anterior, en algunas ocasiones, el académico renuncia a tener períodos vacacionales, pues inclusive estos los obliga a programar sus actividades de trabajo:

Esta política requiere de traquines en lugar de serenos cuando por no considerar la posibilidad de que el profesor sufra enfermedades durante la realización de su trabajo, pues de ser así, se corre el riesgo de perder las becas y/o estímulos logrados a lo largo de su trayectoria laboral. Es importante recordar que cuando se inició la UAM, los profesores desarrollaban trabajos extras por voluntad propia sin que se les exigiera, ni se les evaluara, pero se estaba bien pagado, y eso implicaba que su labor docente era reconocida, sobre todo, tomando en consideración que no contaban con experiencia ni tenían base definitiva. Ahora la situación es a la inversa, tienen ya una larga docencia, poseen una categoría escalafonaria, y sin embargo, -proporcionalmente- ganan notoriamente menos que en aquel entonces.

Esta contradicción raduca en un bajo rendimiento de los profesores, quienes no pueden dar el máximo de su capacidad, pues los abruma el no encontrar solución a su problemas de supervivencia económica.

PROPUESTAS

En base a todo lo anteriormente expuesto proponemos:

1.- Que se incluya a todos los académicos (asistentes, asociados y titulares) en la asignación de becas y estímulos.

2.- Que el salario base se eleve satisfactoriamente. Ciertamente es que el académico colocado ante las medidas de evaluación de la Universidad, se ve sobrecargado con cargas de trabajo, día a día en aumento, en oposición a un salario cada vez menor que lo obliga a buscar la satisfacción de sus necesidades en otras actividades favorecidas por el tabulador dando como resultado el deterioro de la calidad de su trabajo docente.

3.- Que se integre el monto de becas y estímulos a la jubilación (actualmente la jubilación sólo contempla el salario base).

4.- Después de un periodo de tiempo determinado (5 años) de haber obtenido las becas y estímulos, pasen a ser permanentes.

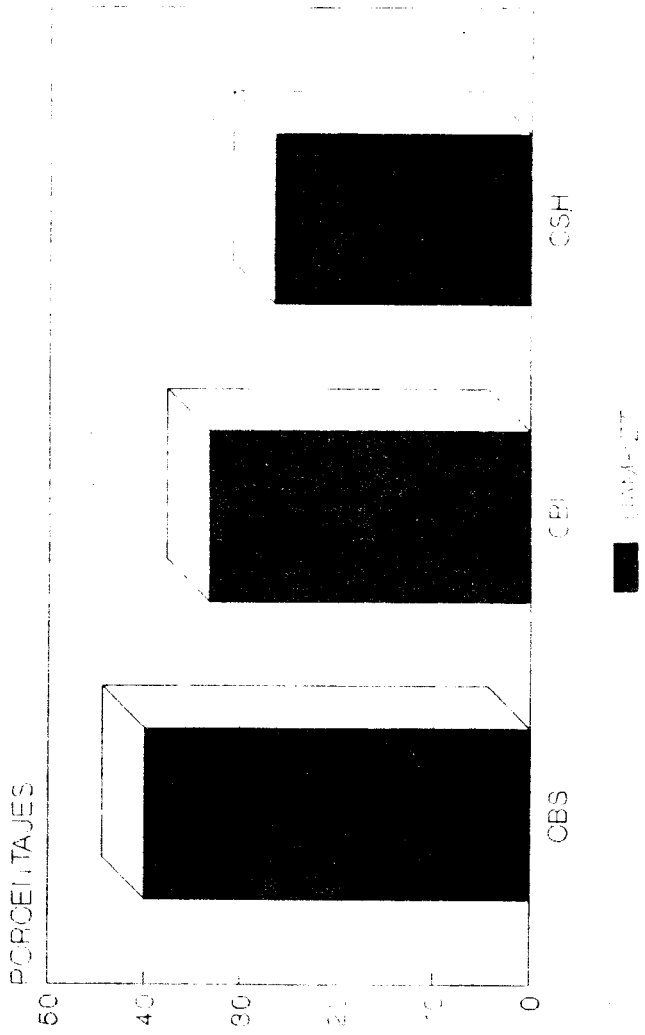
5.- Es urgente que las Comisiones Dictaminadoras se integren por personas capacitadas para realizar la evaluación, es decir, que éstas conozcan el tema a evaluar y no existan favoritismos al calificar.

También es necesario que se tomen en cuenta criterios que permitan medir la calidad, no sólo cantidad.

6.- Que se fomente el docente asignado por el titular a las actividades de docencia e investigación favoreciendo a las primeras.

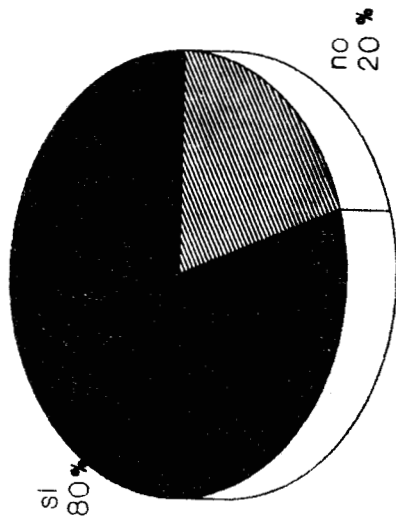
7.- Que se asigne mayor presupuesto a los académicos para la realización de su trabajo de docencia e investigación, principalmente en equipo necesario y medios de difusión.

GRAFICA A. MUESTRA REPRESENTATIVA DEL PERSONAL ACADEMICO TITULAR HASTA 1992



FUENTE UAM (1992) ENCUESTAS APLICADAS

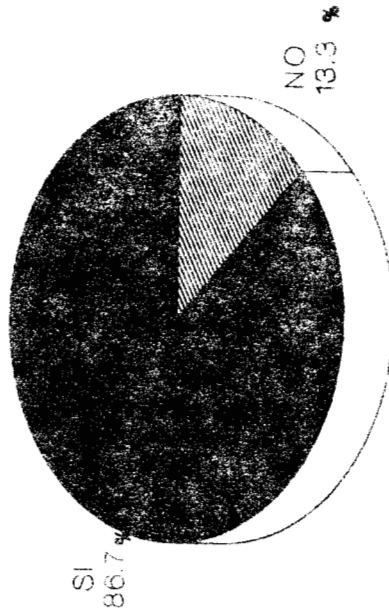
GRAFICA B
PERSONAL ACADEMICO QUE CUENTA CON EL
ESTIMULO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION



TITULARES

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

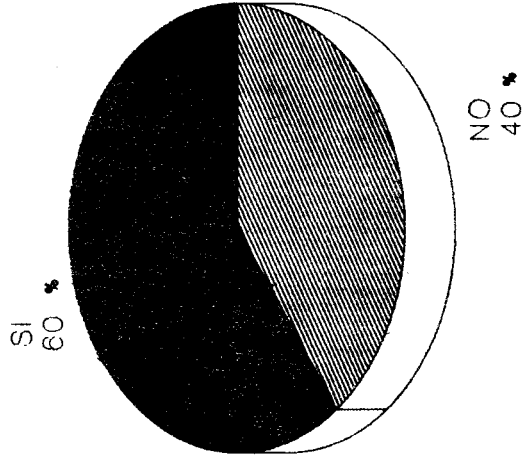
**GRAFICA C
PERSONAL ACADEMICO QUE CUENTA CON LA
BECA A LA PERMANENCIA**



TITULARES

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

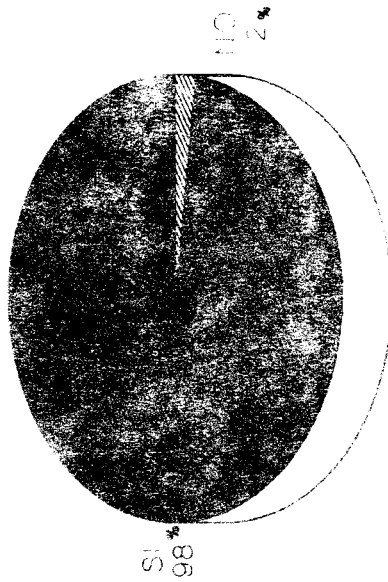
**GRAFICA D
PERSONAL ACADEMICO QUE CUENTA CON EL
MONTO ADICIONAL DE BECA**



TITULARES

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

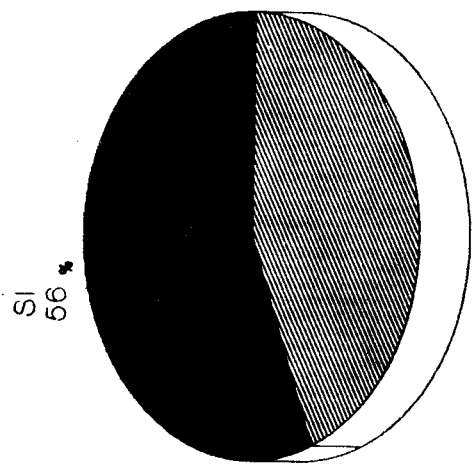
**GRAFICA E
PERSONAL ACADEMICO QUE CUENTA CON LA
BECA A LA CARRERA DOCENTE**



TITULARES

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

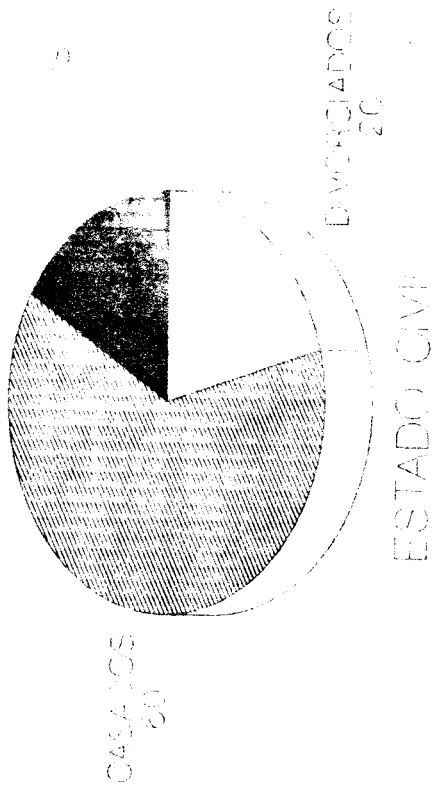
**GRAFICA F
PERSONAL ACADEMICO MIEMBRO DEL SNI**



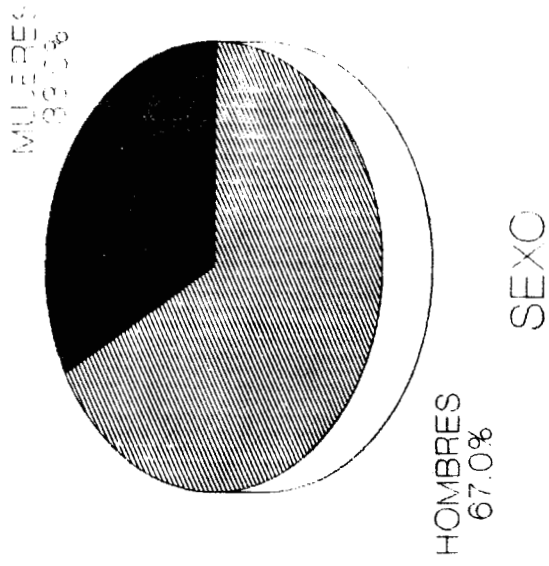
**NO
44 %
TITULARES**

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

GRAFICA 1. TITULARES DE TIEMPO COMPLETO POR TIEMPO INDETERMINADO

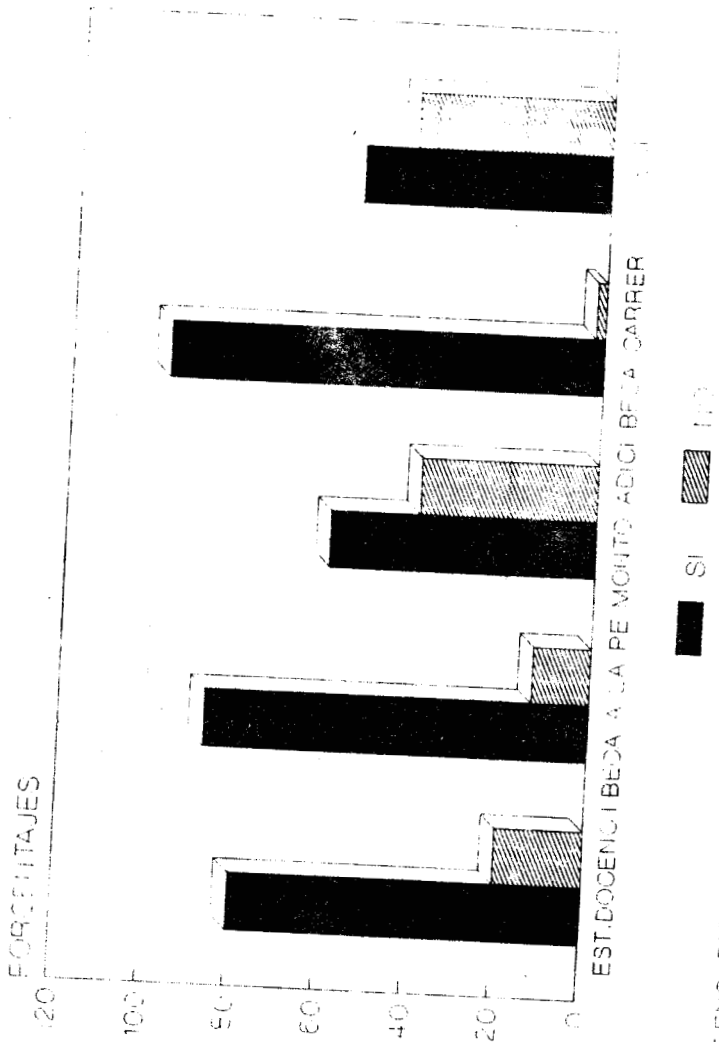


GRAFICA 2. PERSONAL ENTREVISTADO



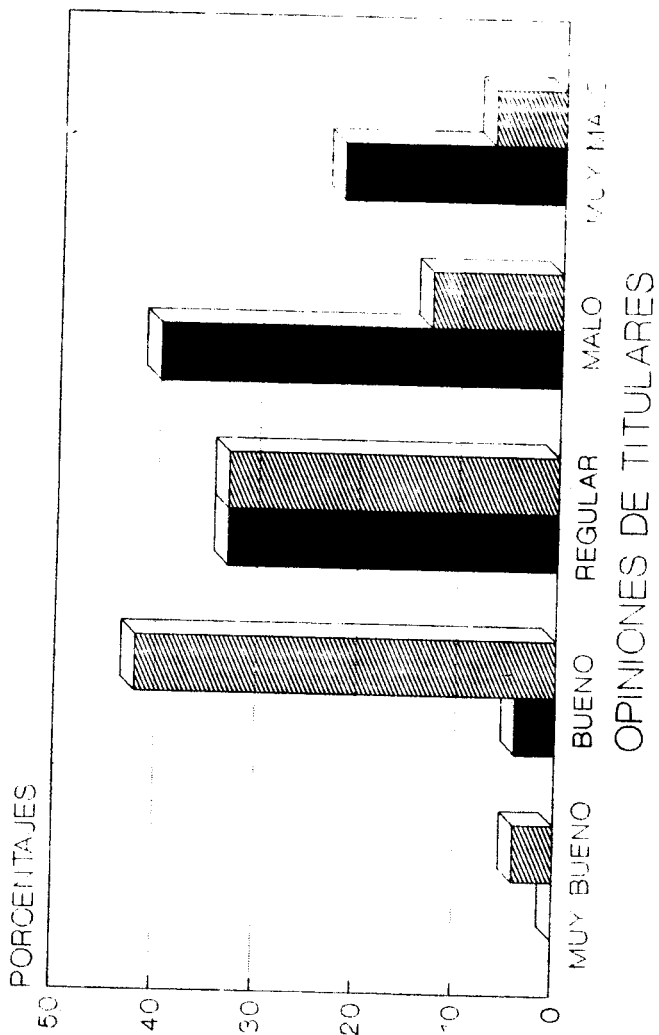
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS

GRAFICA 3. PERSONAL QUE HA RECIBIDO BECAS Y/O ESTIMULOS



FUENTE ENCUESTAS APLICADAS UAM 1992

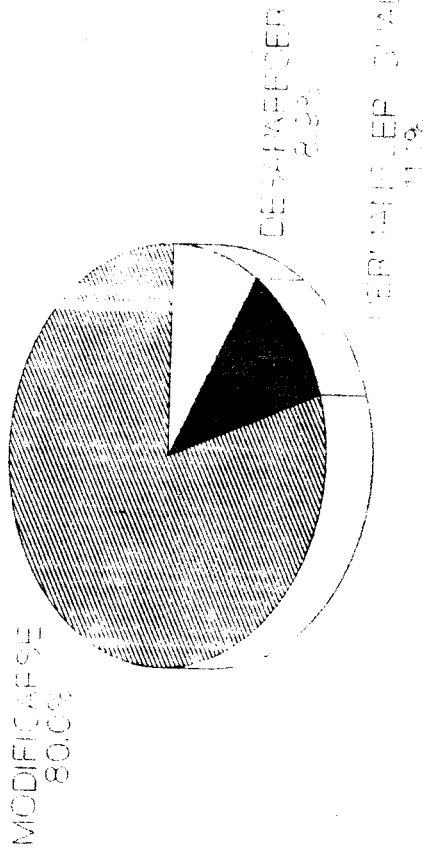
GRAFICA 4. SALARIO TABULAR E INGRESOS TOTALES



Salario Tabular Base
 Ing. Económicos Totals

FUENTE. ENCUESTAS APLICADAS UAMI 1992

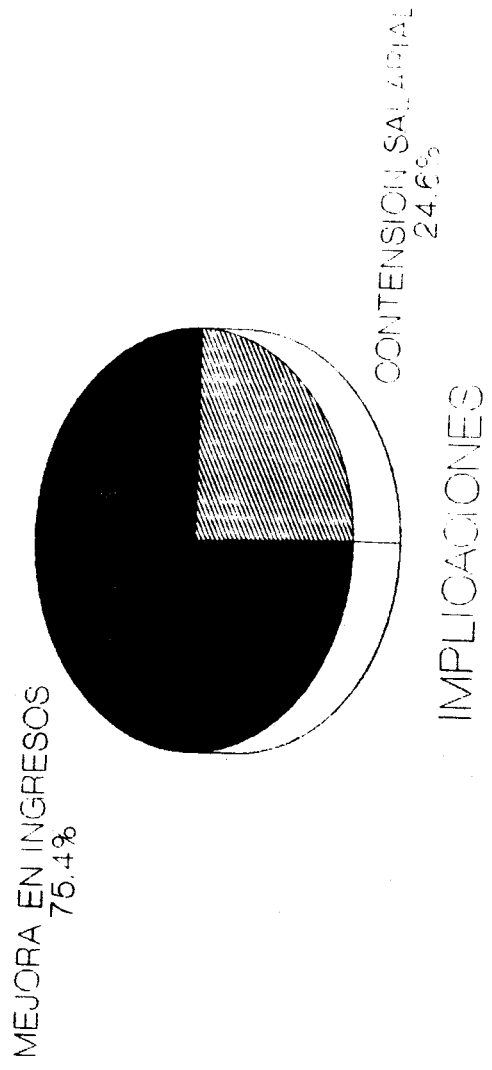
GRAFICA 5. EVALUACION MEDIANTE TABULADOR Y COMISIONES DICTAMINADORAS



PROPUESTAS PARA EL MODELO DE DICTAMINADORAS

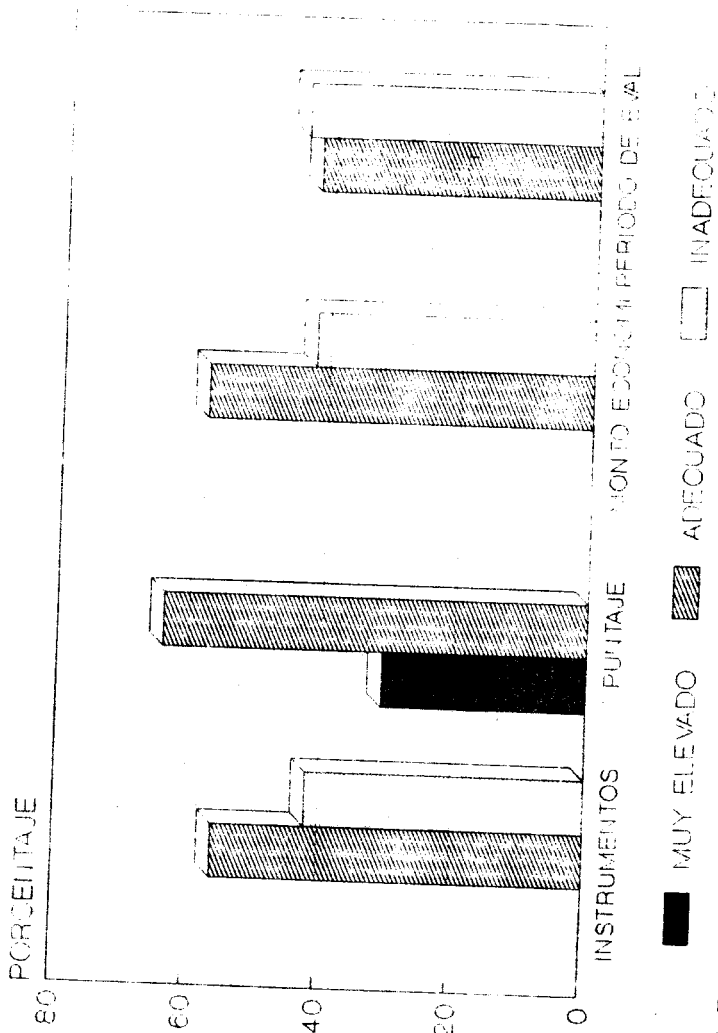
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS UAMI 1992

GRAFICA 6. LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION SALARIAL



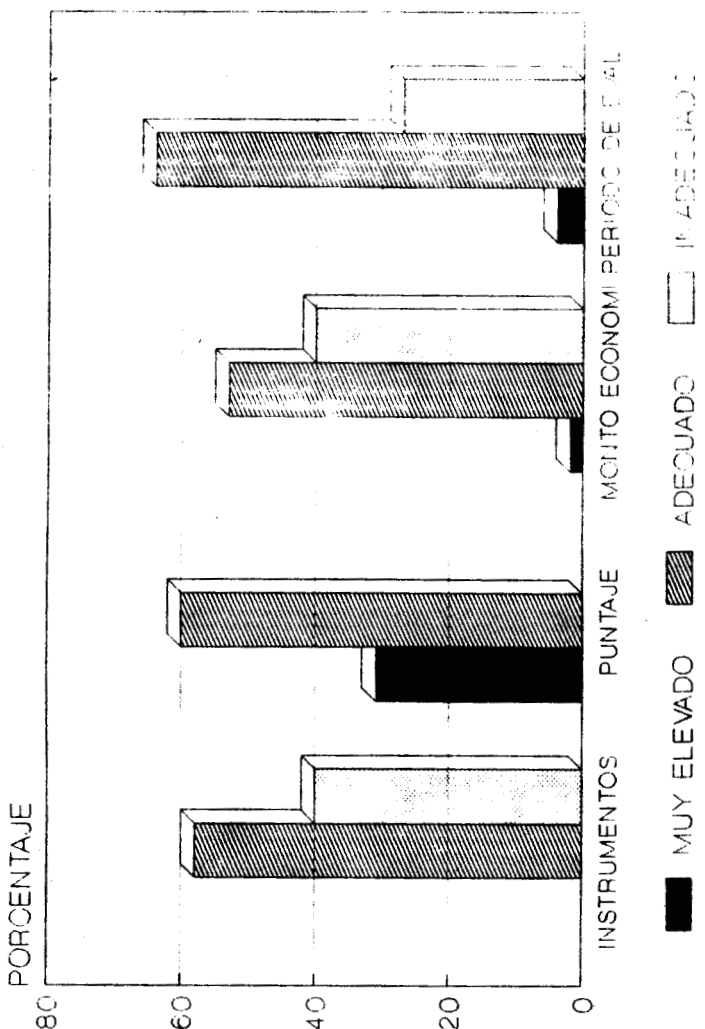
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS UAMI (1992)

GRAFICA 7. ESTIMULO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION



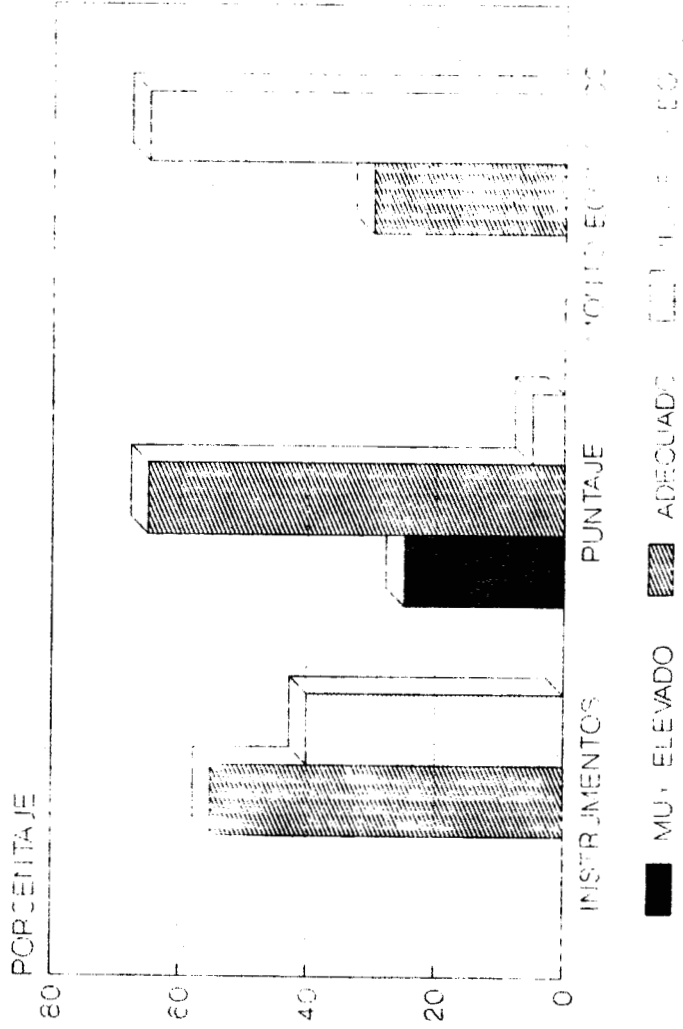
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS

GRAFICA 8. BECA DE APOYO A LA PERMANENCIA



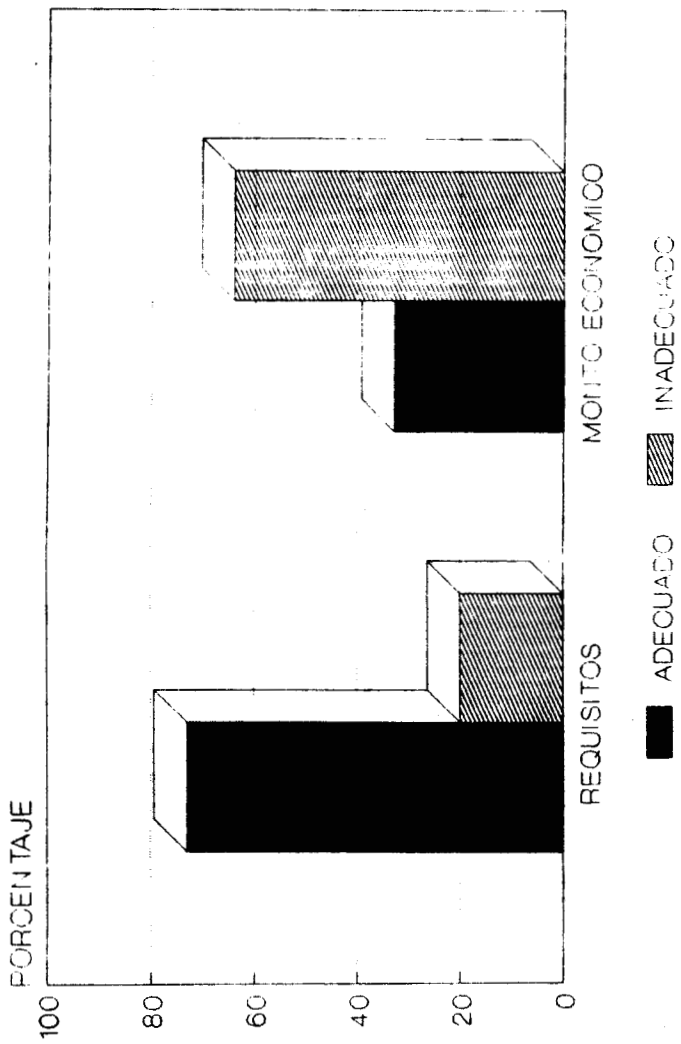
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS

GRAFICA 9. MONTO ADICIONAL DE BECA A LA PERMANENCIA



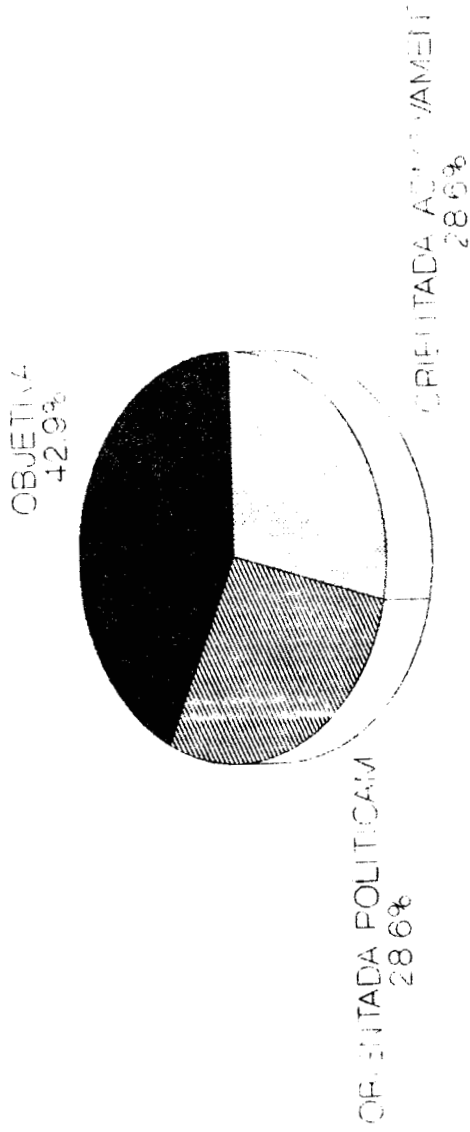
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS

GRAFICA 10. BECA AL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA DOCENTE



FUENTE. ENCUESTAS APLICADAS

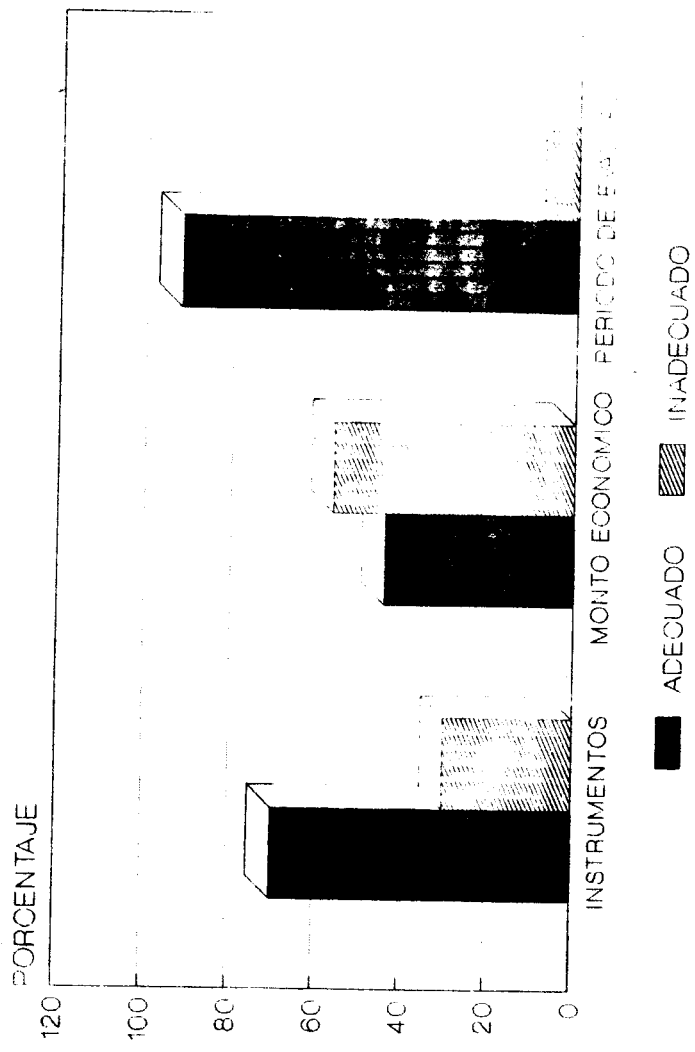
GRAFICA 11. SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES



EVALUACION REALIZADA POR ENCUESTA

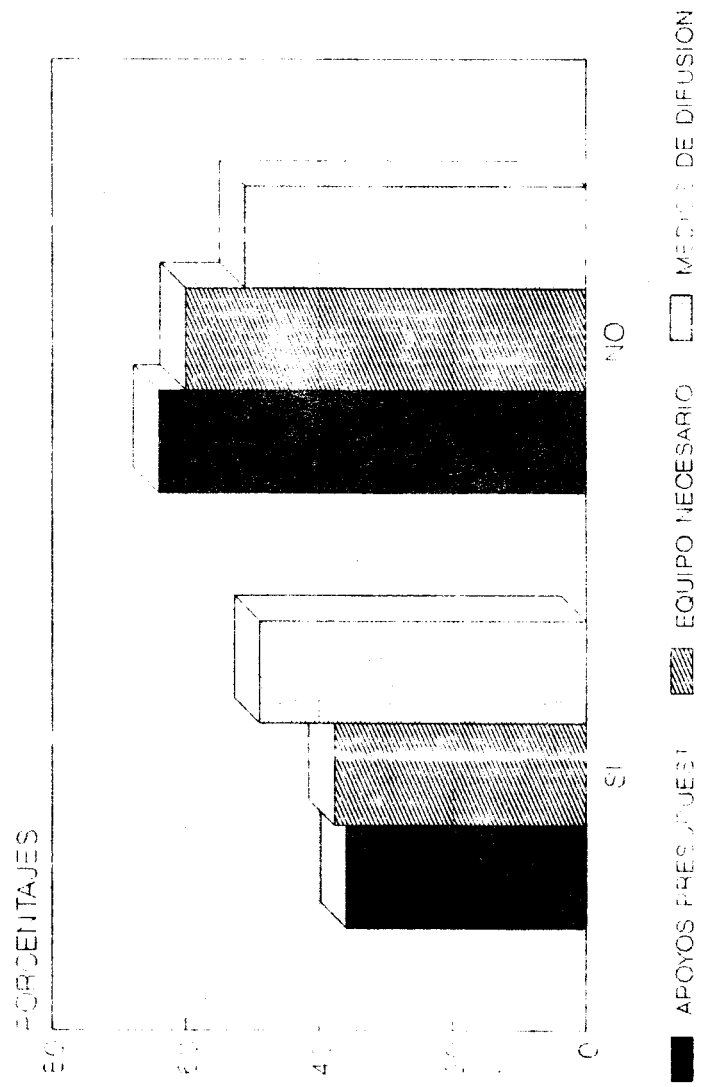
FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS UAMI 1992

GRAFICA 12. SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES



FUENTE. ENCUESTAS APLICADAS

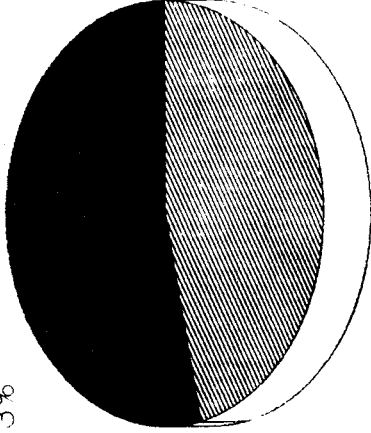
GRAFICA 13. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA UAM



FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS UAM (1992)

GRAFICA 14. FORMAS DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UAMI

MODIFICAR MI TRABAJO
53.3%

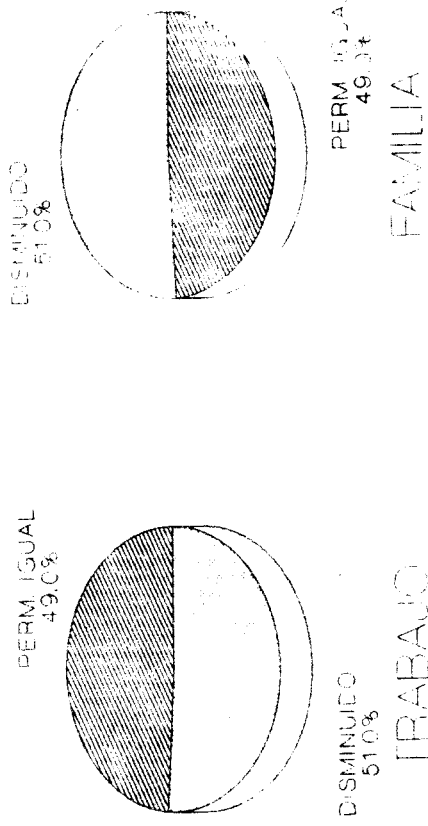


TRABAJO IGUAL
46.7%

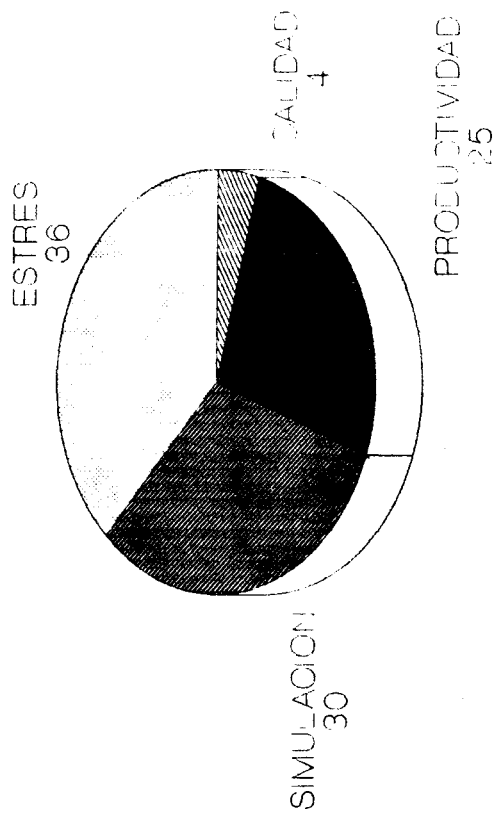
IMPACTO DEL MODELO EN LABORES ACADÉMICAS

FUENTE APLICACION DE ENCUESTA UAMI 1992

**GRAFICA 15. IMPLEMENTACION DEL MODELO DE
EVALUACION . TIEMPO DEDICADO A:**

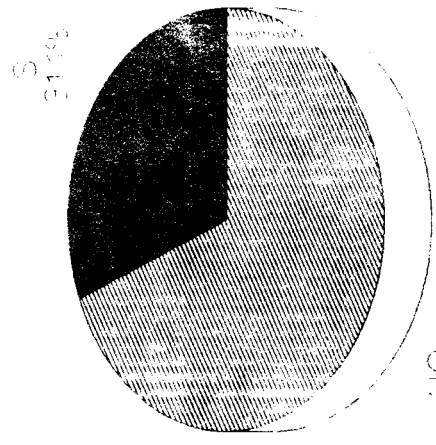


GRAFICA 16. TABULADOR PARA INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO (TIPPA)



EFFECTOS QUE PROVOCA ACUMULAR PUNTOS

GRAFICA 17. COMISION DICTAMINADORA GENERAL

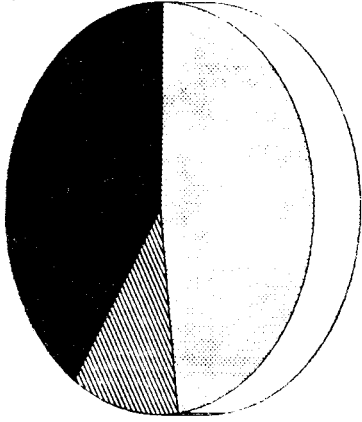


MEMBROS DE LA COMISION

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS IAMI

GRAFICA 18. EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO

EST PRODUCTIVIDAD
40



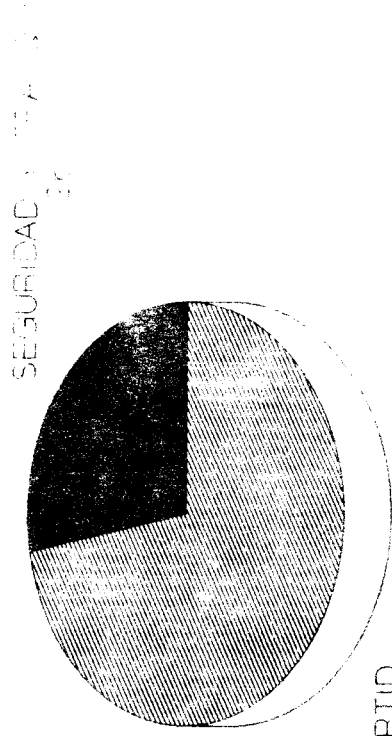
EST CALIDAD
11

FOMEN. SIMULACION.
47

ASPECTOS

FUENTE: APLICACION DE ENCUESTAS UAMI

GRAFICA 19. FORMAS DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO



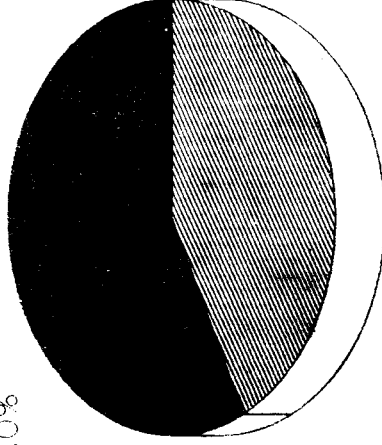
ANGUSTIA E INCERTIDUMBRE
67%

EFECTOS QUE PROVOCA ESTE MCLER
37%

SEGURIDAD
67%

**GRAFICA 20. SISTEMA DE EVALUACION
(TABULADOR POR PUNTOS)
FOMENTA PRODUCTIVIDAD,CALIDAD Y EVAL.OBJ**

A FAVOR DEL TABULA.
57.0%

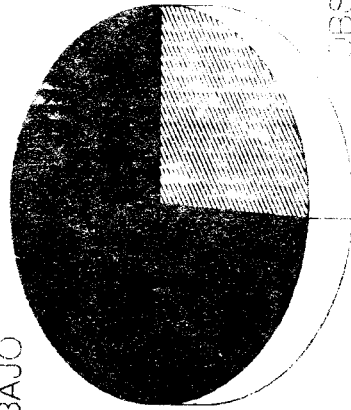


NINGUNA
43.0%

FUENTE:ENCUESTAS APLICADAS UAM 1992

GRAFICA 21. MODELO DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO FAVORECE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD

FAVORECE MI TRABAJO
74.0%



SUBSTITUYE MI TRABAJO
26.0%

IMPLICACIONES DEL MODELO EN EL TRABAJO

FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS UAM 1992

ANEXO I

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

SEMINARIO DE INVESTIGACION

TRIMESTRE 92-0

P R E S E N T A C I O N

El Seminario de Investigación de la licenciatura en Administración, presenta el siguiente cuestionario que está enfocado a determinar la naturaleza, organización y contenido del trabajo universitario.

La escala numérica del 1 al 5 nos permitirá establecer criterios valorativos de la información obtenida.

No existen respuestas correctas o incorrectas, esto debido a que cada aportación esta respaldada por experiencias particulares, que nos permitirán adoptar un criterio general.

La información que se reciba por este conducto es de carácter anónimo y confidencial, será procesada a códigos numéricos. Sus fines son únicamente de investigación.

Al contestar no deje respuestas en blanco, pues esto disminuye el grado de confiabilidad en los resultados.

Agradecemos de antemano su disposición al proporcionarnos la información que nos permitirá el análisis de la situación actual de nuestra universidad.

1. DATOS GENERALES

1.- Fecha de ingreso a la Universidad como profesor de tiempo completo indeterminado.

Trimestre: _____ Año: _____

2.- Categoría y nivel de ingreso: _____

3.- Categoría y nivel actual: _____

4.- División: () CBI () CBS () CSH

5.- Departamento y área: _____

6.- ¿Ha sido afiliado al SITUAM? () SI () NO

7.- En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa indique:

¿A partir de cuando? _____ ¿Hasta que fecha?

8.- ¿Ocupa o ha ocupado puestos de dirección?
() SI () NO

9.- ¿Ha solicitado Becas y/o Estimulos? () SI () NO

Marque con una "X" segun corresponda

1.- Como docente he obtenido:

PERIODO
1984 / 85 / 86 / 87 / 88 / 89 / 90 / 91 / 92

ESTIMULO () A
FOR NIVEL () B
() C
() NO

BECA A LA () SI
PERMANEN- () NO
CIA

MONTO () 1
ADICIONAL () 2
() 3
() 4
() 5
() 6
() NO

BECA () SI
A LA () NO
DOCENCIA

S N I
CANDIDATO ()
INV.NAL.1 ()
INV.NAL.2 ()
INV.NAL.3 ()

11. FORMAS DE EVALUACION

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de juicios de los cuales deberá indicar en una escala de cinco puntos su grado de aceptación o rechazo, para lo cual se utilizarán las siguientes escalas:

MB - Muy Bueno	TA - Totalmente de Acuerdo
B - Bueno	A - De Acuerdo
R - Regular	I - Indeciso
D - Deficiente	D - En Desacuerdo
F - Pésimo	TD - Totalmente en Desacuerdo

1.- Considero que el Modelo de Evaluación a los académicos en la Universidad, es:

MB B R D F

2.- El salario que percibo lo considero:

MB B R D F

3.- La instrumentación de un Tabulador por puntos permite que la evaluación de los niveles de productividad del trabajo académico sea:

MB B R D F

4.- Si las exigencias de un incremento de productividad ponen en peligro la calidad del trabajo del docente y fomentan la simulación, entonces este modelo es:

MB B R D F

5.- La Comisión Dictaminadora determina a quienes corresponde la recompensa extraordinaria en función a la productividad y calidad del trabajo sin favoritismos.

A A I D TP

6.- Conozco en su totalidad los lineamientos que regulan la actividad docente.

TA A I D TD

- 7.- Considero que la evaluación en base al laborador por puntos responde equitativamente a las necesidades del personal académico.
- TA A I D TD
- 8.- En mi opinión no es necesario modificar el sistema de evaluación de la Universidad.
- TA A I D TD
- 9.- El plazo entre los periodos de evaluación deberían ser más amplios.
- TA A I D TD
- 10.- La recomposición del salario académico implica una mejora del nivel salarial.
- TA A I D TD
- 11.- Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar el Estímulo a la Docencia y la Investigación son adecuados.
- TA A I D TD
- 12.- El puntaje asignado al Estímulo a la Docencia y a la investigación es el adecuado.
- TA A I D TD
- 13.- El monto salarial otorgado al Estímulo a la Docencia y a la Investigación es satisfactorio.
- TA A I D TD
- 14.- Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar la Beca de Apoyo a la Permanencia del personal académico son los adecuados.
- TA A I D TD
- 15.- El puntaje asignado a la Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico es el adecuado.
- TA A I D TD

- 16.- El monto salarial otorgado a la Beca de Apoyo a la Permanencia del personal académico es satisfactorio.
- TA A I D TD
- 17.- Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar el Monto Adicional de Beca son los adecuados.
- TA A I D TD
- 18.- El puntaje asignado al Monto Adicional de Beca es el adecuado.
- TA A I D TD
- 19.- El monto salarial otorgado al Monto Adicional de Beca es satisfactorio.
- TA A I D TD
- 20.- Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente del personal académico son los adecuados.
- TA A I D TD
- 21.- El puntaje asignado a la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente del personal académico es el adecuado.
- TA A I D TD
- 22.- El monto salarial otorgado a la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente del personal académico es satisfactorio.
- TA A I D TD
- 23.- Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar las Becas del SNI son los adecuados.
- TA A I D TD
- 24.- El puntaje asignado a las Becas del SNI es el adecuado.
- TA A I D TD

25.- El monto salarial otorgado por las Becas del SNI es satisfactorio.

() TA () A () I () D () TD

III. EFECTOS DE ESTE MODELO

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" las respuestas que considere adecuadas.

1.- La evaluación de la productividad y la calidad del trabajo académico me provoca:

- | | |
|-----------------|------------------|
| a) Satisfacción | d) Ansustia |
| b) Tranquilidad | e) Incertidumbre |
| c) Seguridad | f) Inseguridad |

2.- El saber que tengo que acumular cierto puntaje en un lapso de tiempo determinado son causa de:

- a) Estrés
- b) Nerviosismo
- c) Mala alimentación
- d) Ninguno de los anteriores

3.- El tiempo que dedico a mi familia considerando este nuevo modelo es:

- a) Mayor b) Menor c) Igual

4.- El tiempo que trabajo es:

- a) Mayor b) Menor c) Igual

5.- La forma de trabajo:

- a) He tenido que reorganizar y distribuir mis actividades
- b) No he modificado ni reorganizado mi trabajo.

6.- El periodo vacacional ha:

- a) Aumentado b) Disminuido c) Es el mismo

VI. PERSPECTIVAS

1.- Considero que los efectos más positivos del modelo son:

.....
.....
.....

2.- Considero que los efectos más negativos del modelo son:

.....
.....
.....

3.- Considero que este modelo tendrá efectos a largo plazo

SI NO

¿Cuáles?

.....

4.- ¿De qué manera afecta este modelo en las prestaciones?

.....

.....

5.- ¿El modelo influye en mi decisión de permanecer como docente de esta Universidad?

.....

.....

6.- ¿He obtenido satisfacciones como resultado de este modelo?

SI NO ¿Porqué?

7.- ¿Si perdiera cierto estímulo pensaría en renunciar?

SI NO ¿Porqué?

.....

.....

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD ISTAPALAPA
DIVISION EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
TRIMESTRE 92-0**

PRESENTACION

Como parte del Seminario de investigación de la Licenciatura de Administración, solicitamos su colaboración para responder a este cuestionario, que es un instrumento para el desarrollo del trabajo terminal "EVALUACION DEL MODELO ACADEMICO-LABORAL DE LA UAM".

El propósito fundamental de este trabajo consiste en analizar el Modelo de Deshomologación Salarial, sus primeros resultados y sus consecuencias. Mediante esta encuesta pretendemos conocer la situación particular de cada uno de los profesores y el impacto que este modelo ha tenido.

La información que se obtenga es de carácter anónimo y confidencial; será procesada a códigos numéricos. Sus fines son únicamente de análisis.

Agradecemos ampliamente su disposición al proporcionarnos esta información. Tan pronto concluyamos el estudio le haremos llegar sus resultados.

**Responsables de la investigación: Gerardo Jimenez
(Alumnos del 12avo. Trimestre) Jose Martinez
(Licenciatura en Administración) Ma. de Jesús Martinez
Susana Mergold
Ma. Cristina Morales
Araceli Padrón
Francisco Pérez
Hugo Pérez
Ma. Rosaura Pimentel**

**Asesor: Mtro. Eduardo Ibarra Colado
Area de Estudios Organizacionales**

I.-DATOS GENERALES

Instrucciones: Marque con una "X" la opción correcta.

1. Indique su estado civil:

SOLTERO () CASADO () VIUDO () DIVORCIADO () UNION LIBRE ()

2. Tiene hijos? SI () NO ()

3. Fecha de ingreso a la UAM como profesor de tiempo completo indeterminado:

__/__/__
DD MM AA

4. Indique categoría y nivel de Ingreso:

ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
(A)	(A)	(A)
(B)	(B)	(B)
(C)	(C)	(C)
	(D)	

5. Indique categoría y nivel actual.

ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
(A)	(A)	(A)
(B)	(B)	(B)
(C)	(C)	(C)
	(D)	

6. A qué división pertenece?

(CBI) (CSH) (CBS)

7. A qué departamento pertenece?

8. A qué área de investigación pertenece?

9. Ha estado afiliado al SITUAM?

(SI) (NO)

10. En caso afirmativo, indique:

A partir de cuando: __/__/__
DO MM AA

Hasta que fecha: __/__/__
DO MM AA

11. Ha ocupado puestos de Coordinación y/o Dirección? (SI) (NO)

- Cuales: () Coordinador de estudios de licenciatura
() Coordinador de estudios de posgrado
() Jefe de area
() Jefe de departamento
() Director de división
() Rector de Unidad
() Rector General
() Otro, especifique: _____

12. Ha sido miembro de la Comisión Dictaminadora General?

(SI) (NO)

13. En caso afirmativo señale cuántas veces: _____

14. Se encuentra comprometido laboralmente con otras instituciones, además de la UAM?

(SI) (NO)

15. Pertenece a otras Comisiones de Dictaminación y/o de Evaluación?

(SI) (NO)

16. En caso afirmativo, indique a cuales:

- () En la UAM, especifique: _____
() Sistema Nacional de Investigadores (SNI)
() CONACYT
() SEP
() Secretaría de Relaciones Exteriores
() Otras, especifique: _____

17. Indique si ha recibido los siguientes estímulos y becas:

Instrucciones: Marque con una "X" el cuadro que indique el período en el cual fue objeto de alguno de los siguientes estímulos:

A. Cuenta o ha contado con el Estímulo a la Docencia y la Investigación

	89	90	91	92
Nivel A	_____	_____	_____	_____
Nivel B	_____	_____	_____	_____
Nivel C	_____	_____	_____	_____

* En caso de no recordar el nivel, marque: SI () NO ()

B. Cuenta o ha contado con la Beca a la Permanencia?

90 91-92 92-93

SI _____
NO _____

C. Cuenta o ha contado con el Monto Adicional a la Beca a la Permanencia?

Nota: Esta pregunta sólo deberá ser contestada por los Titulares "C"

91 92

Nivel A _____
Nivel B _____
Nivel C _____
Nivel D _____
Nivel E _____
Nivel F _____

D. Cuenta actualmente con la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente?

(SI) (NO)

E. Es o ha sido miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)?

84 85 86 87 88 89 90 91 92

Candidato _____

84-87 85-88 86-89 87-90 88-92 90-93 91-94 92-95

Inv. Nat. I _____
Inv. Nat. II _____
Inv. Nat. III _____

II.- FORMAS DE EVALUACION

1. Considero que mi salario tabular base es:

() MUY BUENO () BUENO () REGULAR () MALO () MUY MALO

2. Considero que mis ingresos económicos totales son:

() MUY BUENOS () BUENOS () REGULARES () MALOS () MUY MALOS

3. Considero que las formas de evaluación del trabajo académico de esta universidad son:

MUY BUENOS BUENOS REGULARES MALOS MUY MALOS

4. Considero que el tabulador por puntos es un sistema de evaluación que:

- Garantiza una evaluación objetiva
- Mide adecuadamente la productividad
- Permite la evaluación de la calidad del trabajo académico
- Ninguna de ellas

5. La evaluación del trabajo académico:

- Estimula el incremento de la productividad
- Estimula la calidad del trabajo académico
- Fomenta la simulación

6. Considera que la evaluación del trabajo académico mediante Comisiones Dictaminadoras es:

MUY BUENO BUENO REGULAR MALO MUY MALO

7. Conozco adecuadamente el RIPPPA (Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico), y el TIPPA (Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico).

SI NO

8. Considero que el puntaje asignado a los productos del trabajo en el TIPPA es:

ALTO ADECUADO BAJO

9. En mi opinión, la evaluación del trabajo académico mediante un tabulador por puntos y Comisiones Dictaminadoras debe:

PERMANECER TAL COMO ESTÁ MODIFICARSE DESAPARECER

JUSTIFIQUE: _____

10. Considera la política de deshomologación salarial como:

MUY BUENA BUENA REGULAR MALA MUY MALA

11. Considero que la política de deshomologación salarial implica:

- Una mejora sustancial en mis ingresos
- Una vía para resolver el deterioro salarial de los académicos
- Una medida de contención salarial
- Una alternativa poco viable para mejorar la condición salarial de los académicos

A. ESTIMULO A LA DOCENCIA Y A LA INVESTIGACION

1. Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar los estímulos a la docencia y la investigación son

- ADECUADOS INADECUADOS

2. El puntaje exigido para obtener el estímulo a la docencia e investigación es:

- MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

3. El monto económico otorgado como estímulo a la docencia y la investigación es:

- MUY ELEVADO ADECUADO INSUFICIENTE

4. El período de evaluación (un año) considerado para otorgar el estímulo a la docencia y la investigación es:

- MUY LARGO ADECUADO MUY BREVE

B. BECA DE APOYO A LA PERMANENCIA

1. Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar la beca de apoyo a la permanencia son:

- ADECUADOS INADECUADOS

2. El puntaje exigido para obtener la Beca de Apoyo a la Permanencia es :

- MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

3. El monto económico otorgado a la Beca de Apoyo a la Permanencia es:

- MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

4. El período de evaluación considerado (2 años) para otorgar la Beca de Apoyo a la Permanencia es:

- MUY LARGO ADECUADO MUY BREVE

C. MONTO ADICIONAL A LA BECA A LA PERMANENCIA

Nota: Este apartado deberá ser contestado Únicamente por los Titulares "C". En caso contrario pasar al apartado D.

1. Los instrumentos de evaluación utilizados para otorgar el Monto Adicional a la Beca de Apoyo a la Permanencia son:

ADECUADOS INADECUADOS

2. El puntaje exigido para obtener el Monto Adicional es:

MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

3. El monto económico otorgado como Monto Adicional de Beca es:

MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

D. BECA AL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA DOCENTE

1. Los requisitos exigidos para obtener la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente son:

ADECUADOS INADECUADO

2. El monto económico otorgado como Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente es:

MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

E. SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES

1. Considero al SNI como un instrumento adecuado para reconocer a los investigadores de alto nivel?

SI () NO ()

2. Considero que la evaluación realizada por el SNI es:

OBJETIVA ORIENTADA POLITICAMENTE ORIENTADA ADMINISTRATIVAMENTE

3. Considero que el monto económico otorgado a los miembros del SNI es:

MUY ELEVADO ADECUADO BAJO

4. Considero que el período de evaluación del SNI es:

MUY LARGO ADECUADO MUY BREVE

F. GENERALES

1. En mi opinión los programas de deshomologación salarial (Estímulo a la Docencia e Investigación, Beca a la Permanencia, Monto Adicional, Beca a la Carrera Docente y Beca del SNI) deben:

PERMANECER TAL COMO ESTAN MODIFICARSE DESAPARECER

JUSTIFIQUE: _____

2. Si yo perdiera los ingresos por estímulos y/o becas:

- SEGUIRIA EN LA UNIVERSIDAD
 ABANDONARIA LA UNIVERSIDAD
 ME ESFORZARIA POR OBTENERLOS
 BUSCARIA UN TRABAJO ADICIONAL

3. Considero que la política de deshomologación es viable a largo plazo. SI NO

JUSTIFIQUE: _____

4. Cuento con los apoyos presupuestales suficientes para desarrollar mi trabajo:

SI NO

5. La Universidad me proporciona el equipo necesario para realizar mi trabajo.

SI NO

6. La Universidad cuenta con suficientes medios para la difusión de los resultados de mi investigación.

SI NO

7. Considero que las condiciones de trabajo que me otorga la Universidad son:

MUY BUENAS BUENAS REGULARES MALAS MUY MALAS

8. Con el Modelo de Evaluación del Trabajo Académico:

- HE TENIDO QUE MODIFICAR MIS FORMAS DE TRABAJO
 SIGO TRABAJANDO DE LA MISMA MANERA

9. El Modelo de Evaluación del Trabajo Académico:

- FAVORECE EL INCREMENTO DE MI PRODUCTIVIDAD
 ESTIMULA LA CALIDAD DE MI TRABAJO
 OBSTACULIZA MI TRABAJO ACADÉMICO

10. El Modelo de Evaluación del Trabajo Académico favorece:

- LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS A LARGO PLAZO
 LA COMUNICACION DE RESULTADOS MEDIANTE PUBLICACIONES
 EL TRABAJO DOCENTE
 LA PARTICIPACION INSTITUCIONAL (ORGANOS COLEGIADOS E INSTANCIAS DE COORDINACION Y DIRECCION)
 OTRA: _____

11. Con la Evaluación del Trabajo Académico, el tiempo de trabajo:

- HA AUMENTADO PERMANECE IGUAL ES MENOR

12. Las formas de evaluación del Trabajo Académico me provocan:

- TRANQUILIDAD ANGUSTIA SEGURIDAD INCERTIDUMBRE

13. La necesidad de acumular cierto puntaje en un lapso de tiempo determinado fomenta:

- PRODUCTIVIDAD CALIDAD ESTRES SIMULACION OTRAS: _____

14. Con la implementación del Sistema de Evaluación del Trabajo Académico el tiempo que dedico a mi familia es:

- MAYOR IGUAL MENOR

15. Con la Evaluación del Trabajo Académico mis actividades recreativas han:

- AUMENTADO PERMANECIDO IGUAL DISMINUIDO

16. Señale si ha sufrido enfermedades durante los últimos tres años.

- (SI) (NO) ESPECIFIQUE: _____

17. Desea hacer un comentario general sobre la problemática abordada? _____

ANEXO 3

RESULTADOS DE LOS ENCUESTAS APPLICADAS

DATOS PERSONALES:

ESTADO CIVIL:

	PROFESORES	PORCENTAJE
CASADOS	27	60.00 %
SOLTEROS	7	15.56 %
DIVORCIADOS	9	20.00 %
NO CONTESTO	2	4.44 %
TOTAL	45	100.00 %

HIJOS:

CON HIJOS	33	73.33 %
SIN HIJOS	12	26.67 %
TOTAL	45	100.00%

PERIODO DE INGRESO A LA UAM:

DE 1974- 1980	20	44.40%
DE 1981- 1985	12	26.6 %
DE 1986- 1990	12	26.6 %
DE 1991- 1992	1	2.22%
TOTAL	45	100.00%

CATEGORIA Y NIVEL ACTUAL:

TITULAR A	7	15.56%
TITULAR B	18	40.00%
TITULAR C	20	44.44%

PERTENECE EL SINDICATO:

SI	22	48.88%
NO	23	51.11%

FUESTOS DE DIRECCION:

SI HA OCUPADO	27	60.00%
NO HA OCUPADO	18	40.00%

COMISION DICTAMINADORA GENERAL:

SI HA PERTENECIDO	14	31.11%
NO HA PERTENECIDO	31	68.88%

CUANTAS VECES:

1 VEZ		64.44%
2 VECES		28.89%
4 VECES		7.14%

LABORA EN OTRAS INSTITUCIONES		
SI	7	15.6 %
NO	31	64.38%

ESTIMULO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION		
RECIBIDO	36	80 %
NO RECIBIDO	9	20 %

BECA A LA PERMANENCIA		
RECIBIDO	39	86.6%
NO RECIBIDO	6	13.33

MONTO ADICIONAL A LA BECA SOLO PARA TITULARES "C"		
RECIBIDO	11	60.00%
NO RECIBIDO	8	40 %

BECA A LA CARRERA DOCENTE		
RECIBIDO	44	97.77%
NO RECIBIDO	1	2.22%

MIEMBROS DEL SNI		
SI	25	55.5 %
NO	20	44.4 %

FURMAS DE EVALUACION

SALARIO TABULAR BASE	PROFESORES	PORCENTAJE
BUENO	2	4.44 %
REGULAR	15	33.33 %
MALO	18	40.00 %
MUY MALO	10	22.22 %

INGRESOS ECONOMICOS TOTALES

MUY BUENOS	2	4.44 %
BUENOS	19	42.22 %
REGULARES	15	33.33 %
MALOS	6	13.33 %
MUY MALOS	3	6.6 %

OPINIONES DE LA COMISION DE TRABAJO ACADÉMICO

OPINIONES	PROFESORES	PORCENTAJE
BUENAS	14	26.67 %
REGULARES	40	76.67 %
REGULAR	1	1.98 %
MUY MALAS	1	1.98 %
NO CONTESTO	1	1.98 %

EL TABULADOR POR FUENTES ES UN SISTEMA QUE:

	PROFESORES	PORCENTAJE
GARANTIZA UNA EVALUACION OBJETIVA	12	22.54 %
NO ADECUADAMENTE LA PRODUCTIVIDAD	1	1.98 %
PERMITE LA EVALUACION DEL TRAB. ACAD.	3	5.76 %
NINGUNA DE ELLAS	3	5.76 %

*NOTA: Algunos profesores contestaron mas de una opcion, se tomo como el 100% el número total de opiniones, en este caso fueron 53 opiniones.

LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO:

ESTIMULA EL INCREMENTO DE LA PRODUCT.	22	40.80 %
ESTIMULA LA CALIDAD DEL TRAB.ACADEM.	6	11.00 %
FOMENTA LA SIMULACION	26	48.00 %
NINGUNA DE ELLAS	1	1.98 %

*NOTA: Algunos profesores contestaron mas de una opcion, por lo que se tomo como el 100% al num. total de opiniones siendo en este caso 55.

EVALUACION MEDIANTE COMISION DIOGNOSTICADORA:

	PROFESORES	PORCENTAJE
MUY BUENA	3	5.76 %
BUENA	17	31.76 %
REGULAR	19	35.19 %
MALA	6	11.00 %

CONOCIMIENTO DEL RIPPA Y DEL TIPPA

SI	32	73.11 %
NO	12	26.67 %
REGULAR	1	1.98 %

PUNTAJE EN EL TIPPA:

ADECUADO	23	51.11 %
BAJO	16	35.56 %
NO CONTESTO	6	13.33 %

LA EVALUACION MEDIANTE UN TABULADOR POR PUNTOS Y COMISIONES
 DICTAMINADORES DEBE:

MODIFICARSE	37	82	1
PERMANECER TAL COMO ESTA	4	9.09	1
DESAPARECER	4	9.09	1

CONSIDERA LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION SALARIAL COMO:

MUY BUENA	5	11.11	1
BUENA	17	37.77	1
REGULAR	11	24.44	1
MALA	9	20.00	1
MUY MALA	3	6.66	1

LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION SALARIAL IMPLICA:

	PROFESORES	PORCENTAJE
UNA MEJORA SUSTANCIAL EN INGRESOS	15	24.59 %
UNA VIA PARA RESOLVER DETERIORO SAL.	18	29.50
UNA MEDIDA DE CONTENSION SALARIAL	15	24.59
UNA ALTERNATIVA POCO VIABLE P/MEJORAR SAL.13		21.31

TOTAL DE OPINIONES: 59

ESTIMULO A LA DOCENCIA Y A LA INVESTIGACION

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

	PROFESORES	PORCENTAJE
ADECUADOS	25	55.55 %
INADECUADOS	19	42.2 %
IRREGULARES	1	2.2 %

PUNTAJE EXIGIDO

MUY ELEVADO	14	31.11
ADECUADO	29	64.44
BAJO	1	2.2
IRREGULAR	1	2.2

MONTO ECONOMICO

	PROFESORES	PORCENTAJE
MUY ELEVADO	0	0
ADECUADO	26	57.77 %
INSUFICIENTE	19	42.2

PERIODO DE EVALUACION

MUY LARGO	0	0
ADECUADO	19	42.2
MUY BREVE	20	44.4
NO CONTESTO	6	13.33

BECA DE APoyo A LA FORMACION
INSTRUMENTOS DE EVALUACION

	PROFESORES	PORCENTAJE
ADECUADOS	26	57.77%
INADECUADOS	17	40.00%
NO OBTUVO	0	0.00%

PUNTAJE EXIGIDO

MUY ELEVADO	0	0.00%
ADECUADO	27	60.00%
NO OBTUVO	1	2.22%
IRREGULAR	0	0.00%
BAJO	1	2.22%
NO CONTESTO	1	2.22%

MONTO ECONOMICO

MUY ELEVADO	1	2.22%
ADECUADO	24	53.33%
BAJO	18	40.00%
NO OBTUVO	1	2.22%
NO CONTESTO	1	2.22%

PERIODO DE EVALUACION

MUY LARGO	2	4.44%
ADECUADO	29	64.44%
MUY BREVE	12	26.67%
NO OBTUVO	1	2.22%
NO CONTESTO	1	2.22%

MONTO ADICIONAL DE BECA SOLO PARA TITULARES "C"

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

ADECUADOS	11	55.00%
INADECUADOS	8	40.00%
NO CONTESTO	1	5.00%

*TOTAL DE TITULARES: 20

PUNTAJE EXIGIDO

	PROFESORES	PORCENTAJE
MUY ELEVADO	5	25 %
ADECUADO	13	65 %
BAJO	1	5 %
NO CONTESTO	1	5 %

MONTO ECONOMICO

MUY ELEVADO	0	0
ADECUADO	6	30 %
BAJO	13	65 %
NO CONTESTO	1	5 %

BECA AL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA DOCENTE
REQUISITOS EXIGIDOS

ADECUADOS	33	73.33
INADECUADOS	7	20.00
NO CONTESTO	2	4.4
NO SABE	1	2.2

MONTO ECONOMICO

MUY ELEVADO	0	0
ADECUADO	15	33.33 %
BAJO	29	64.4
NO CONTESTO	1	2.2

SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI)

INSTRUMENTO PARA RECONOCER A LOS INVESTIGADORES DE ALTO NIVEL

SI	19	70.37
NO	8	29.62

EVALUACION REALIZADA POR EL SNI.

OBJETIVO	9	36 %
ORIENTADA ADMIVAMENTE.	6	24 %
ORIENTADA POLITICAMENTE	6	24 %
ORIENTADA POL. Y ADMINIST.	3	12 %
NO CONTESTO	1	4 %

MONTO ECONOMICO

MUY ELEVADO	0	0 %
ADECUADO	11	44 %
BAJO	14	56 %

PERIODO DE EVALUACION

MUY LARGO	0	0%
ADECUADO	23	92%
MUY BREVE	2	8%

GENERALES

LOS PROGRAMAS DE DESHOMOLOGACION DEBEN:

	PROFESORES	PORCENTAJE
PERMANECER TAL COMO ESTAN	5	17.77%
MODIFICARSE	31	68.88
DESAPARECER	6	13.13

SI PERDIERA LOS INGRESOS POR ESTIMULOS Y BECAS:

SEGUIRIA EN LA UNIVERSIDAD	8	13.55 %
ABANDONARIA LA UNIVERSIDAD	7	11.86
ME ESFORZARIA POR OBTENERLOS	26	44.06
BUSCARIA UN TRABAJO ADICIONAL	18	30.56
*TOTAL DE OPINIONES 60.		

LA POLITICA DE DESHOMOLOGACION ES VIABLE A LARGO PLAZO:

	PROFESORES	PORCENTAJE
SI	18	40.00%
NO	18	40.00
NO CONTESTO	9	20. %

APOYOS PRESUPUESTALES PARA DESARROLLAR EL TRABAJO

SI	16	35.55 %
NO	29	64.44 %

EQUIPO NECESARIO PARA REALIZAR EL TRABAJO

SI	17	37.77 %
NO	27	60.00
NO CONTESTO	1	2.2

MEDIOS PARA LA DIFUSION DE RESULTADOS:

SI	22	48.88 %
NO	23	51.11 %

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD:

MUY BUENAS	4	8.88 %
BUENAS	17	37.77
REGULARES	17	37.77
MALAS	4	8.88
MUY MALAS	3	6.6

CON EL MODELO DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO

HE TENIDO QUE MODIFICAR MIS FORMAS DE TRAB.	24	53.33 %
SIGO TRABAJANDO DE LA MISMA MANERA	21	46.66

EL MODELO DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO

FAVORECE EL INCREMENTO DE MI PRODUCTIVIDAD	26	44.82 %
ESTIMULA LA CALIDAD DE MI TRABAJO	17	29.31
OBSTACULIZA MI TRABAJO ACADEMICO	15	25.86
*TOTAL DE OPINIONES 58.		

EL MODELO DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO FAVORECE:		
LA REALIZACION DE PROYECTOS A LARGO PLAZO	6	13.55 %
LA COMUNICACION DE RESULTADOS	27	45.76 %
EL TRABAJO DOCENTE	9	13.55
LA PARTICIPACION INSTITUCIONAL	1	1.69
OTRAS	12	20.33
NO CONTESTARON	3	5.08
*TOTAL DE OPINIONES 59.		

CON LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO EL TIEMPO DE TRABAJO:		
	PROFESORES	PORCENTJE
HA AUMENTADO	22	48.88 %
PERMANECE IGUAL	22	48.88
ES MENOR	1	2.2

LAS FORMAS DE EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO ME PROVOCAN:		
TRANQUILIDAD	6	13.33 %
ANGUSTIA	7	15.56
SEGURIDAD	6	13.33
INCERTIDUMBRE	23	51.11
NO CONTESTO	3	6.6

LA NECESIDAD DE ACUMULAR PUNTAJE EN UN TIEMPO DETERMINADO FOMENTA:		
PRODUCTIVIDAD	17	24.63 %
CALIDAD	3	4.34
ESTRES	25	36.23
SIMULACION	21	30.43
OTRAS	3	4.34
*TOTAL DE OPINIONES 69.		

CON LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO EL TIEMPO QUE DEDICO A MI FAMILIA:		
HA AUMENTADO	0	0
PERMANECE IGUAL	22	48.88 %
HA DISMINUIDO	23	51.11 %

CON LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO MIS ACTIVIDADES RECREATIVAS HAN:		
AUMENTADO	0	0
PERMANECIDO IGUAL	22	48.88 %
DISMINUIDO	23	51.11 %

ENFERMEDADES SUFRIDAS DURANTE LOS ULTIMOS TRES AÑOS:		
SI	13	28.88 %
NO	31	68.88
NO CONTESTO	1	2.2

COMENTARIOS GENERALES:		
SI	20	44.44 %
NO	25	55.55 %

Cuadro # 1

PROGRAMAS DE DESHOMOLOGACION SALARIAL		
	# DE PROFESORES	%
DEBEN PERMANECER	8	17.7
Justificaron	6	13.3
Son adecuados porque permiten: que el personal permanezca y estimula a los academicos comprometidos con la Universidad.	3	33.3
Son correctos, pero debería de existir un mayor control sobre la calidad de los productos	1	11.1
Deben permanecer porque permiten mayor optimización de la actividad académica	5	55.6
Total	9	100.0
MODIFICARSE	31	68.9
Justificaron	25	55.6
Aumento del salario base	14	50.0
Valorar la actividad docente	3	10.7
Permanencia de los estímulos y becas	2	7.1
Evaluar la calidad	6	21.4
Resolver el problema de Jubilación	1	3.6
Incluir a curriculares	1	3.6
Modificar puntajes y periodos de evaluación	1	3.6
Total	28	100.0
DESAPARECER	6	13.3
Justificaron	5	83.3

Salario justo, sin becas y estimulos	6	16.7
Total	11	100.0

CUADRO #2

POLITICA DE DESHOMOLOGACION		
	# DE PROFESORES	%
Viabie a largo plazo	17	37.8
Justificaron	16	
Productividad del académico	10	62.5
Mejora de salario	3	18.75
Aumento de becas y estímulos y su permanencia	3	18.75
Total	16	100.00
NO VIABLE A LARGO PLAZO	18	40
Justificaron	13	
Disminuye el salario real	4	25.0
No incluye estímulos y becas en la jubilación	2	12.5
Baja la calidad académica	2	12.5
Fomenta la división entre académicos	1	6.25
Corrupción en las Comisiones	1	6.25
No hay fondos económicos para sostenerla	2	12.5
No integra becas y estímulos al salario base	1	6.25
Dificulta el progreso de académicos en formación	1	6.25
Política para dar salida a la crisis de los 80'	2	12.5
Total	16	100.0

- El modelo inhibe la participación colectiva	2	7.4
- El proyecto inhibe los proyectos a largo plazo	1	3.7
- El modelo como moda del capitalismo que tendera a desaparecer cuando logre sus resultados	1	3.7
Total	27	100.0

NOTA: El total de profesores encuestados es 45, no obstante algunos de ellos marcaron mas de una alternativa por lo que para asignar el porcentaje correspondiente se considera el 100% al total de respuestas.

COMENTARIO GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA		
	# DE PROFESORES	%
- Se incremente sustancialmente el salario base	3	11.1
- Se amplie periodo de evaluación	1	3.7
- La evaluación mide cantidad y no calidad	5	18.5
- El modelo no corresponde a condiciones económicas, sociales y culturales	2	7.4
- Se debe crear un proyecto que pretenda el equilibrio entre productividad y calidad	1	3.7
- Replantear la puntuación en docencia y no sólo investigación	4	14.8
- Buscar objetividad en Comisiones Dictaminadoras	2	7.4
- Considerar trayectoria de académicos dentro y fuera de la Universidad	1	3.7
- Plantear si conducen a un mejor sistema de investigación y docencia	1	3.7
- Participación del académico en determinar si el modelo actual es mejor que el anterior	1	3.7
- El modelo va encaminado a desaparecer las universidades públicas	1	3.7

No contestaron	10	22.2
----------------	----	------

CUADRO #4

ENFERMEDADES		
Si		
Hepatitis	1	7.0
Gastritis	2	15.0
Arritmia	1	7.0
Estres	2	15.0
Pulmonares	1	7.0
Ansiedad crónica	1	7.0
Parásitos intestinales	1	7.0
Problemas de vías respiratorias	1	7.0
Jaquecas	1	7.0
Vertigo	1	7.0
Deficiencias circulatorias	1	7.0
Derriame cerebral	1	7.0
Tumor cerebral	1	7.0
	15	100.0

CUADRO #2

LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO MEDIANTE COMISIONES DICTAMINADORAS DEBE:		
REPTI UCARU:	# DE PROFESORES	%
En sus evaluadores	2	7.4
Por ser denegado subjetiva	1	3.1
Por no cumplimiento de sus calidades	1	3.7
Por no observar criterios para medir calidad	13	32.4
Por no fomentar la investigación y extensión universitarias	5	12.5
El tabulador: Desestimula la docencia	4	10.3
No establece porcentajes mínimos por sección	11	27.2
El monto económico es bajo	4	10.3
Total	27	67.9
DESAPARECER		
Porque no fomenta la calidad	3	100.0

BIBLIOGRAFIA.

Aboites, V., Hugo. 1992, "Modernización en la universidad americana (un modelo universitario para México)", en Ibarra Colado, Eduardo (coord.), La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una Transformación Inconclusa. UAM-I Area de Estudios Organizacionales, mimeo, México.

Bonvecchio, Claudio, 1991. Introducción, selección y notas. Mito de la Universidad, Siglo XXI, México.

Bueno, Rodríguez, Luis, 1992, "La nueva estrategia de relaciones laborales en las Instituciones Públicas de Educación Superior", en Ibarra Colado, Eduardo (coord.) La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una transformación Inconclusa, UAM-I, Area de Estudios Organizacionales, mimeo. México.

Ibarra, Colado. Eduardo, 1992a, Neoliberalismo y Educación Superior en México: Hacia la construcción de un nuevo modelo universitario, en Ibarra Colado, Eduardo (coord.), La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una Transformación Inconclusa, UAM-I, Area de Estudios nacionales, mimeo. México.

Ibarra, Colado, Eduardo, 1992b, Anexo: Los hechos de la modernización: Tesis básicas y primeras acciones (1988-1992), en Ibarra Colado, Eduardo (coord.), **La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una Transformación Inconclusa**, UAM-I. Area de Estudios Organizacionales, mimeo, México.

Ibarra, Colado, Eduardo, 1992, 'La Universidad Autónoma Metropolitana y los Límites de la Modernización. Análisis de las Significaciones de una Experiencia Institucional Aparentemente Exitosa (1974-1992)', en Ibarra Colado, Eduardo (coord.), **La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una Transformación Inconclusa**, UAM-I Area de Estudios Organizacionales, mimeo, México.

Montaño, Hirose, Luis, 1992, 'De la metáfora al poder, Algunas reflexiones acerca de las aproximaciones Organizacionales a la educación superior', en Ibarra Colado, Eduardo (coord.), **La Universidad y Uno Mismo. Avatares de una Transformación Inconclusa**, UAM-I. Area de Estudios Organizacionales, mimeo, México.