



204  
E. Gu.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y  
ADMINISTRACION**

**LA EDUCACION ADMINISTRATIVA  
UNIVERSITARIA EN LA FCA.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
P R E S E N T A N :  
**ANDREA RODRIGUEZ SANTIBAÑEZ**  
**SANDRA MA. DEL CARMEN MARTINEZ MENDEZ**  
**GUILLERMO MARTIN ALBO CALDERON**

DIRECTOR DEL SEMINARIO  
LIC. VICTOR M. RUBIO RAGAZZONI

**MEXICO, D.F.,**

**1985**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

### PAGINA

. PREFACIO	
. MARCO TEORICO Y REFERENCIAL	
- PROCESO ADMINISTRATIVO	
- RECURSOS	
- ANTECEDENTES	
- DEFINICION DE ADMINISTRACION	
- JUSTIFICACION Y DEFINICION	
. OBJETIVOS	
. HIPOTESIS	
. <u>CAPITULO I</u>	
<u>ORGANIZACION ACADEMICA</u>	
- CONSIDERACIONES GENERALES	1
- CONTENIDO GENERAL POR AREA	12
- CONTENIDO- TIEMPO	13
- COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES	25
. <u>CAPITULO II</u>	
<u>PERSONAL DOCENTE</u>	
- CONSIDERACIONES GENERALES	59
*EL RECURSO HUMANO EN LA ADMINISTRACION	
*LIMITACION DE CONCEPTOS	
*¿QUIEN SE ENCARGA DEL PROCESO DE SELECCION EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION?	
- SELECCION DE PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.	71
*MARCO LEGAL. ANTECEDENTE Y ACTUAL.	
*CLASIFICACION DEL PERSONAL DOCENTE	
*ESTADISTICA DEL PERSONAL DOCENTE POR CATEGORIA, NOMBRA- MIENTO Y NIVEL DENTRO DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y -- ADMINISTRACION. DATOS 1982.	

- V. Duración de la carrera: 9 semestres.
- VI. Carga horario de los estudios: 20 horas clase a la semana.
- VII. Existe un seminario de Investigación (TESIS).
- M.B. Para tener un panorama más general de los cambios que ha sufrido la Organización Académica de la FCA. (Ver cuadro 1-2).

### CONTENIDO GENERAL POR AREA

Como ya se mencionó, son 4 áreas las que se observan en este plan y - el objetivo general de ellas es el siguiente:

Area de Administración: Esta área pretende que el alumno desarrolle - su capacidad y criterio para comprender la naturaleza que de los grupos sociales; para determinar los objetivos generales y particulares de - tales grupos para analizar sus relaciones, interrelaciones y caracterís- ticas y aplicar los principios, procedimientos y técnicas de la adminis- tración, a la obtención más eficaz de tales objetivos.

Tal desarrollo se abarca en los siguientes niveles: Técnico, Operativo y Científico.

Area de Contabilidad y Finanzas: Pretende brindar al administrador el conocimiento esencial de la información financiera, para su cabal ejer- cicio profesional, de tal manera que pueda hacer uso de esa información para la toma de una decisión correcta y con bases.

Area de Matemáticas: Esta área orienta sus conocimientos al plantea -- miento, resolución y conceptualización de problemas contables y/o ---- administrativos. De esta manera y entre otras cosas, el profesional --- podrá representar e interpretar gráficamente los fenómenos relativos a- los conglomerados de datos, así como interpretar gráficamente los mismos fenómenos; diseñar muestras, utilizar modelos matemáticos para el aná - lisis de fenómenos de las ciencias sociales.

Area de Ciencias Sociales: El principal propósito de esta área, es --- desarrollar en los alumnos un criterio científico que les de una visión altamente humanística, de tal manera que se formen profesionistas ---- íntegros e innovadores.

### CONTENIDO - TIEMPO POR MATERIA. PLAN 75

Area de Administración:

Esta área comprende las siguientes materias:

1. Introducción a la Administración

Créditos: 12

Horas/Semana: 6

Objetivo: Crear un marco teórico general de la administración, --- conocer y analizar su historia y evolución, así como las principales técnicas funcionales de los diferentes autores, dar a conocer la --- necesidad de un enfoque objetivo y funcional, tomando como base las características sociales, económicas, políticas, tecnológicas, etc.- del país.

2. Proceso Administrativo y Areas Funcionales

Créditos: 12

Horas/Semana: 6

Objetivo: Dar a conocer las diferentes propuestas de procesos ---- administrativos para adoptar un criterio; identificar las áreas funcionales de cualquier entidad e interrelacionarlas con el proceso -- administrativo y conocer de ambos, sus componentes, elementos y objetivos específicos.

3. Administración de la Producción

Créditos: 8

Horas/ Semana: 4

Objetivo: Dar a conocer el desarrollo histórico de la actividad productiva , así como el ámbito de su función, sus elementos, componentes, sub-funciones e interrelaciones entre ellos y/o el proceso administrativo.

4. Administración de la Distribución

Créditos: 8

Horas/ Semana: 4

Objetivo: Dar a conocer las bases del campo de la comercialización, su ámbito de funcionamiento, su importancia y su relación con las -- sub-áreas y áreas de la entidad a través de planteamientos teóricos- y análisis de casos prácticos.

5. Administración de Recursos Financieros:

Créditos: 8                                      Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer el origen y el desarrollo histórico de la -----  
administración financiera, sus objetivos, sus técnicas de aplicación  
y su relación con el procesos administrativo.

6. El Hombre y la Administración:

Créditos: 8                                      Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer los fenómenos económicos y sociales y su rela --  
ción con el hombre como ente individual y social y su vínculo con -  
la administración.

7. Administración Aplicada:

Créditos: 8                                      Horas/Semana: 4

Objetivo: Dar a conocer en forma general los diferentes ámbitos -  
de aplicación de la administración en todo tipo de organismo social,  
así como en los diferentes sectores económicos, las características  
y diferencias éstos últimos.

8. Administración y Dirección:

Créditos: 8                                      Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer la relación entre la dirección y la administra -  
ción, así como los criterios de la naturaleza humana para diferen--  
ciar y analizar los estilos de dirección y formar un marco teórico-  
para una eficiente toma de decisiones.

9. Seminario de Administración Aplicada I:

Criterios: 8                                      Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer en forma más extensa y profunda, temas y proble-  
mas del ejercicio profesional del administrador, sus normas de ---  
actuación, sus técnicas y métodos con énfasis en la situación actual  
del país.

10. Seminario de Administración Aplicada II:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Profundizar en el conocimiento de temas y problemas a los que se enfrenta el profesional en el ejercicio de la carrera, orientado a las áreas funcionales de la organización, representados por auditorías administrativas. Se lleva a cabo por medio de casos-prácticos.

11. Auditoría Administrativa:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Analizar críticamente la estructura administrativa de un organismo social, tomando como base la metodología de diversos autores, enfocando el estudio a objetivos, planes, procedimientos, métodos y controles por medio de los principales instrumentos de análisis.



Area de Ciencias Sociales

Esta área comprende las siguientes materias:

1. Dinámica Social:

Créditos: 8

Horas / Semana: 4

Objetivo: Conocer y comprender el desarrollo histórico de las --- formas y estructuras sociales, su importancia y sus lineamientos, -- con el fin de analizar el acontecer actual.

2. Economía I:

Créditos: 8

Horas / Semana: 4

Objetivo: Crear un marco teórico básico de la economía, conocer -- sus conceptos básicos, las leyes económicas, las interrelaciones -- macroeconómicas más importantes.

3. Política y Problemas Económicos de México I:

Créditos: 8

Horas / Semana:

Objetivo: Conocer los recursos humanos y físicos con que cuenta -- nuestro país, para analizar las políticas de desarrollo seguidas -- hasta el año de 1975 y conocer las relaciones económicas internas y externas del país y analizar sus problemas.

4. Política y Problemas Económicos de México II.

Créditos: 8

Horas / Semana: 4

Objetivo: Comprender, manejar y analizar los elementos de la economía política, conocer el análisis económico sectorial del país, así como las perspectivas de desarrollo socio-económico del mismo.

5. Economía de la Empresa:

Créditos: 8

Horas / Semana: 4

Objetivo: Enfocar la macro y microeconomía a la empresa y determinar la forma en la que el administrador puede auxiliarse de la economía para afrontar y resolver los problemas económicos de la empresa.

6. Sociología de la Organización:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer y analizar las corrientes sociológicas más relevantes, la estructura social y organizacional de la entidad y las relaciones sociales que se dan dentro y fuera de ésta.

7. Psicología de los Grupos de Trabajo:

Créditos: 8

Horas / Semana: 4

Objetivo: Comprender la dinámica e interacción de un individuo con otro semejante, con un grupo, con la organización y/o con la estructura social en general, con el fin de determinar su acción y control por medio de la administración.

8. Seminario de Ciencias Sociales:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Aplicar conocimientos administrativos en casos concretos de la situación del país, referidos a instituciones públicas y/o a sistemas que participan en los 3 sectores básicos de la economía nacional: --- Agropecuario, Industrial y de Servicios.

9. Derecho I:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Crear un marco teórico general sobre el concepto y el contenido del derecho, haciendo énfasis en el derecho público y determinar su relación con la administración. Proporcionar un conocimiento de las normas del derecho constitucional, administrativo, agrario e institucional.

10. Derecho II:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar conocimientos introductorios del campo del derecho privado y del civil e informar sobre principios fundamentales en materia de personas, actos, obligaciones, contratos.

11. Derecho III:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Comprender el concepto del derecho mercantil y de su contenido específico. Capacitar al profesional para plantear problemas jurídicos mercantiles y manejar instituciones jurídico mercantiles.

12. Derecho IV:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar conocimientos introductorios en el campo del derecho fiscal.

13. Derecho V:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar conocimientos introductorios en el campo del derecho laboral, sus principios generales, su aplicación, su realización y/o aportación con la administración.

AREA DE MATEMATICAS

El paea comprende las siguientes materias:

1. Matemáticas Básicas:

Criterios: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer los métodos y modelos matemáticos (como con ---- juntos, ecuaciones lineales, algebra de matrices y matemáticas finan- cieras), para el planteamiento y el análisis de fenómenos económicos y sociales.

2. Matemáticas Financieras e Introducción a la toma de Decisiones:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conceptos principales de las matemáti- cas financieras, utilizándolas como herramienta para facilitar la - toma racional de decisiones.

3. Estadística I:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar las herramientas estadísticas necesarias -- para el manejo, presentación e interpretación de grandes volúmenes- de información. Proporcionar conocimientos introductorios en el --- campo de las probabilidades, correlación de variables, proyección-- de tendencias e interpretación de índices económicos.

4. Estadística II:

Criterios: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar las herramientas estadísticas necesarias -- para el diseño, manejo e interpretación de la información muestral.

5. Investigación de Operaciones:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar la metodología de la investigación de opera

ciones y un conocimiento introductorio a los modelos matemáticos--modernos (cálculo diferencial integral, programación lineal, etc), para aplicarlos a los problemas de administración.

6. Informática:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer las técnicas de análisis de sistemas por medio--de computadoras, para ser utilizadas como una herramienta para la -toma racional de decisiones.

**AREA DE SEMINARIOS:**

Esta área comprende las siguientes materias:

**1. Comunicación y Métodos de Estudios:**

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer las bases y los principios de los principales métodos de estudio y su relación con la teoría del conocimiento.

**2. Técnicas de Administración de la Producción:**

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios de las técnicas y de los modelos matemáticos para la utilización óptima -- de los recursos productivos, así como la metodología del proceso de la toma de decisiones y la proyección futura de la actividad del país.

**3. Información Financiera:**

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Adquirir y aplicar los conocimientos esenciales de -- los principales instrumentos de la contabilidad, como una herramienta auxiliar de información financiera.

**4. Investigación de Mercados:**

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios para realizar investigaciones de mercado.

**5. Técnicas de Administración de Personal :**

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios para aplicar

las principales técnicas de administración de recursos humanos.

6. Manual de Organización y Procedimientos:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios para la --- elaboración de manuales de organización.

7. Empresas Pequeñas y Medianas:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Conocer las características y la dinámica de las empresas pequeñas y medianas , así como sus problemas administrativos.

8. Desarrollo Organizacional:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios para la --- aplicación de conceptos y procedimientos administrativos, para - lograr el desarrollo de más y mejores opciones organizacionales.

9. Metodología de la Investigación:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Proporcionar una visión general de la metodología de - la investigación científica con una base para el diseño, desarro llo y exposición de un trabajo de investigación.

10. Optativa Producción:

Créditos: 8

Horas/Semana: 4

Objetivo: Profundizar mediante la práctica, discusión y el aná -- lisis, en la administración de la producción, así como aplicar --- métodos para la toma de decisiones y la aplicación de técnicas --- matemáticas en la planeación y control de la producción. Formular objetivos y metas de los sistemas productivos y la relación entre el fenómeno productivo y el de sarrollo socioeconómico.

11. Optativa Finanzas:

Créditos: 8 Horas/Semana: 4  
Objetivo: Dar a conocer y aplicar la metodología de investigación en problemas del campo de las finanzas por medio de estudios integrales.

12. Optativa Comercio Internacional:

Créditos: 8 Horas/Semana: 4  
Objetivo: Dar a conocer las teorías, instrumentos y políticas del comercio internacional, así como analizar aspectos concretos de las relaciones comerciales de México con los principales países exportadores e importadores, y analizar la balanza de pagos del país.

13. Optativa Promoción de Empresas:

Créditos: 8 Horas/Semana: 4  
Objetivo: Conocer y aplicar las técnicas de preparación y presentación y evaluación de proyectos de inversión para empresas públicas y privadas, en el contexto de la problemática social, económica y política del país.

14. Optativa Estrategia y Decisiones en Mercadotecnia:

Créditos: 8 Horas/Semana: 4  
Objetivo: Proporcionar los conocimientos necesarios para diseñar un plan integral de mercadotecnia por medio de la definición, análisis y ejecución de estrategias, aplicándolas a una situación real.



**AREA DE CONTADURIA:**

Esta área comprende las siguientes materias:

**1. Contabilidad I:**

Créditos: 12

Horas/Semana: 6

Objetivo: Proporcionar los conocimientos básicos y fundamentales de los estados financieros, así como de los principios de contabilidad, aplicarlos y conocer el manejo de los registros principales.

**2. Contabilidad II:**

Créditos: 12

Horas/Semana: 6

Objetivo: Proporcionar los conocimientos básicos para el manejo de los registros manuales de contabilidad y conocer el manejo de los registros mecánicos, electromecánicos y electrónicos. Manejar las cuentas de orden y valores en moneda extranjera. Analizar técnicamente el capital de trabajo y su aplicación a la información financiera.

COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES:

Como podemos darnos cuenta, la organización académica de la facultad - siempre ha sido un punto de interés e incluso preocupación por parte - de los directivos, el personal docente y el alumnado. Gracias a ello, - los programas de estudio han ido mejorando secuencialmente y se ven - en la necesidad de seguirlo haciendo, de acuerdo con los requerimientos sociales que se encuentran siempre en contínuo avance. Los estudiosos - de la facultad emprenden constantemente diversos tipos de investiga -- ción , con el fin de actualizar la organización académica. (Anexo N° - 13).

Al hacer, como un punto de nuestra tesis, un breve análisis de los --- planes de estudio de nuestra facultad, no pretendemos realizar una --- investigación de tales alcances, sino coadyuvar con las que ya se ---- realizan. Creemos que el hecho de haber cursado el plan de estudios - 75 nos dá cierta autoridad para hablar de él y en su caso, juzgarlo, - lo que nos permite aportar recomendaciones y diferentes puntos de vista al respecto.

Hasta aquí, se ha pretendido presentar la evolución de la organización académica de la carrera de Licenciado en Administración , así como un análisis contenido-tiempo del programa vigente.

Una vez hecho esto, se realizó una encuesta manejada mediante la --- técnica de entrevista dirigida. Esta encuesta fue dirigida a 4 tipos de entrevistados:

- a) Licenciados en Administración en ejercicio de la profesión.
- b) Profesores de la Facultad de Contaduría y Administración y
- d) Pasantes de la carrera de Licenciados en Administración.

Las preguntas base de dicha entrevista se encuentran en el anexo N° -- I-4.

El análisis de las respuestas de la encuesta, nos llevó a los siguientes 4 puntos:

1. El Licenciado en Administración es subvaluado por gran parte del mercado de trabajo, ya que se le considera un "sabelotodo a medias", situación que le acarrea difíciles problemas de competencia con otros profesionistas como: Contador Público, Ingenieros, etc.
2. La educación formal del Licenciado en administración en la Facultad de Contaduría y Administración, es puramente teórico, ya que las situaciones "prácticas" que se presentan son preestablecidas y en muchos casos utópicas.
3. Los 4 tipos de entrevistados sugieren ampliar el conocimiento del área contable y legal, nos indican la necesidad de un mayor dominio de situaciones legales y mayor conocimiento de los manejos contables.
4. Algunos de los entrevistados mencionan dentro de sus comentarios especiales: El difícil primer encuentro del Licenciado en Administración y el mercado de trabajo. La especial situación de los egresados del plan modular.

#### PROCESO ADMINISTRATIVO - ORGANIZACION ACADEMICA

- a) PLANEACION: La planeación de la organización académica pretende ser buena, pero como diría Nitzche " No existe una verdad metafísica y lo que alguna vez pudo ser bueno, en otra época y en otro tiempo, no pocas veces se contradice abiertamente".

La principal deficiencia que encontramos en esta fase del proceso administrativo, en cuanto a organización académica "Plan 75", es la generalidad que se pretende y nos hace caer en el conocimiento poco profundo de las cosas:

Dentro de esta misma fase del programa académico encontramos que-

se le ha restado importancia a la contabilidad, dentro de la --- carrera y aunque si bien es cierto que existe un profesional ---- especialista en el ramo, la educación del Licenciado en Administra- ción, debe ser integral y completa. Muchas veces, la toma de una- importante decisión se debe fundamentalmente a un análisis de --- estados financieros contables de lo que poco conocemos.

Dentro de la misma planeación encontramos algunas fallas de orden- cronológico en los conocimientos, en los primeros semestres se -- imparten materias o temas bases de otras que no son impartidas --- sino hasta los últimos semestres, siendo más lógica su impartición en semestres intermedios. (Ver gráfica No. 3).

b) IMPLEMENTACION: Esta etapa del proceso administrativo presenta - importantes deficiencias, por ejemplo:

1. Mala interpretación de los objetivos del programa.
2. Desinterés y mediocridad en la impartición de los programas.
3. Desaprovechamiento de recursos didácticos, inclusive de los - que proporciona la misma Universidad Nacional Autónoma de --- México.
4. Desinterés y apatía por parte del alumnado.
5. Desubicación del enfoque que cada área da a un tema.
6. Falta de coordinación entre el personal docente.

La suma de estas deficiencias en la fase de implementación, pre -- senta claras repercusiones, y para muestra un botón: Los entrevis- tados dicen carecer de conocimientos legales. ¿Cómo es eso posible, si se llevan 5 semestres de derecho equivalentes a 20 horas/semana clase, que significan un 11.30% del total de estudio de la Licenci- tura?.

c) CONTROL: La organización académica en esta fase indudablemente se - encuentra bastante vulnerable. La libre cátedra impide, en cierto - momento, el buen funcionamiento de esta etapa del proceso administ- tivo.

No existen o no funcionan los elementos de control. En otros niveles de estudios, como el nivel secundaria (enseñanza media), cuenta con "Jefes de Clase", elementos de control cuya función es: Vigilar si el personal docente cumple adecuadamente con los objetivos generales y particulares del programa. Esto se hace mediante visitas -- periódicas de inspección.

En forma personal, como estudiantes de la Licenciatura, muchas veces considerabamos materias como repetitivas o traslapeladas, principalmente en las áreas de seminario, administración y ciencias sociales.

Esta situación la adjudicamos no a la mala planeación, sino a la -- mala implementación por falta de coordinación y control, que coadyuvan al estudio de algo de manera repetitiva, en lugar del estudio -- de algo desde diferentes enfoques.

#### RECOMENDACIONES:

En base a todo lo anterior, nuestras sugerencias para mejorar la organización académica de la Facultad de Contaduría y Administración son las -- siguientes :

- a) Un programa que complemente una mayor profundización en los conocimientos, principalmente, contables y legales, aumentando el número -- de semestres.
- b) Mayor coordinación entre las áreas, lo que favorecería o permitiría -- la eliminación de materias repetitivas, que facilitarían la ampliación del tiempo - semestre a otras áreas.
- c) Incrementar materias de informática, ya que cada día es más impor -- tante este campo. Enseñar al Licenciado en Administración el manejo -- de un lenguaje de cómputo. (Falla planeación).
- d) Darle mayor importancia y cuidado a las materias que enseñan al -- estudiante a ser investigador. (Falla de implementación).
- e) Incluir dentro de la materia de seminario de Administración aplicada -- I, un tema que oriente al estudiante y/o al pasante, en sus primeros encuentros con su mercado de trabajo.

La materia de Seminario de Administración Aplicada, es una de las más -  
desaprovechadas, se encuentra por deficiencias en la etapa de implementa-  
ción.

CUADRO N° I - I  
PLAN DE ESTUDIOS 1957 (L.A.E.)

<u>PRIMER AÑO</u>	<u>HORAS SEMANALES</u>
- CONTABILIDAD, 1er. CURSO	5
- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO Y NOCIONES DE DERECHO CIVIL.	5
- MATEMATICAS MERCANTILES, 1er. CURSO	5
- ECONOMIA, 1er. CURSO	3
- PRACTICAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	5
- HISTORIA DEL COMERCIO	3
	<hr/> 26
<u>SEGUNDO AÑO</u>	
- CONTABILIDAD, 2° CURSO	5
- DERECHO MERCANTIL	5
- TEORIA DE LA ORGANIZACION	3
- ECONOMIA, 2° CURSO	3
- DERECHO CONSTITUCIONAL	2
- DERECHO ADMINISTRATIVO	2
- MATEMATICAS MERCANTILES, 2° CURSO	3
- SOCIOLOGIA	3
	<hr/> 26
<u>TERCER AÑO</u>	
- DERECHO FISCAL	3
- ESTUDIOS DE MERCADOS	3
- ORGANIZACION ADMINISTRATIVA, 1er. CURSO	3
- COSTOS INDUSTRIALES	5
- CONTABILIDAD DE SOCIEDADES	5
- DERECHO DEL TRABAJO	3
- ESTADISTICAS APLICADAS A LA ADMINISTRACION	3
	<hr/> 25

CUARTO AÑOHORAS SEMANALES

- PRESUPUESTOS Y COSTOS PREDETERMINADOS	3
- VENTAS	3
- PUBLICIDAD	2
- TECNICA DE PERSONAL	3
- ORGANIZACION ADMINISTRATIVA, 2° CURSO	3
- ELEMENTOS DE INGENIERIA INDUSTRIAL	3
- PROBLEMAS ECONOMICOS DE MEXICO	3
	<hr/>
	20

QUINTO AÑO

- ANALISIS E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS.	3
- PROMOCION DE EMPRESAS	3
- FINANCIAMIENTO DE EMPRESAS	3
- SEMINARIO DE ORGANIZACION	3
- SEMINARIO DE ADMINISTRACION	3
- TECNICA DE LA DISERTACION	3
	<hr/>
	18



ANEXO N° I - 4ENTREVISTA DIRIGIDA

1. ¿A qué generación de la Facultad pertenece o perteneció?
2. ¿Le gusta lo que estudia o estudió?
3. De manera personal ¿cree que lo aprendido dentro de su educación formal Universitaria es o fue suficiente para desenvolverse bien en su campo de trabajo? ¿por qué?
4. La carrera de Licenciado en Administración consta de 44 materias distribuidas de la siguiente manera:

Area de Administración	11
Area de Contabilidad	2
Area de Matemáticas e Informática	6
Area de Ciencias Sociales	13
Area de Seminarios	12

¿ Considera adecuada dicha distribución? ¿por qué?

5. ¿ A qué área le agregaría materias? ¿por qué? ¿cuáles?
6. ¿ A qué área le disminuiría materias? ¿por qué? ¿cuáles? .
7. ¿Tiene usted algún comentario en especial?.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

ANEXO I - 3

**A LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL:**

Dentro de la política fundamental marcada por nuestro Director, C.P. Alfredo Adam Adam, en el sentido de promover la constante superación académica de nuestra Facultad, se encuentra enmarcado el programa de actualización de los planes de estudio. Como parte de éste, la Facultad ha emprendido una serie de investigaciones.

Mejorar substancialmente la currícula de las licenciaturas, es una labor que no podemos concebir sin la participación de quienes son la razón de ser de la Facultad, - los alumnos. Por ello resulta de incalculable valor conocer las opiniones y puntos de vista de ustedes acerca de los planes de estudio.

Con base en lo antes expuesto, se ha diseñado una encuesta de opinión, la que se anexa, misma que agradeceremos a ustedes responder con espíritu universitario.

Seguro de que la expresión de sus opiniones reflejará su sentir en pro de la superación académica de las próximas generaciones, agradezco la colaboración que se sirvan prestar.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, 8 de marzo de 1984.  
EL SECRETARIO GENERAL

L.A. Sergio Hernández y Rodríguez

SHR'pva

<u>AÑO</u>	<u>AREA</u>	<u>CONTADOR</u> <u>N° de Materias</u>	<u>ADMINISTRADOR</u> <u>N° de Materias</u>
1964	Contabilidad	12	4
	Administración	6	16
	Matemáticas	4	5
	Derecho	6	5
	Ciencias Sociales	6	5
	T o t a l	<u>34</u>	<u>34</u>
1968	Contabilidad	14	5
	Administración	6	20
	Matemáticas	4	6
	Derecho	8	5
	Ciencias Sociales	6	8
	T o t a l	<u>38</u>	<u>44</u>
1970	Contabilidad	12	4
	Administración	10	18
	Matemáticas	5	5
	Derecho	5	5
	Ciencias Sociales	7	7
	T o t a l	<u>39</u>	<u>39</u>
1972	Contabilidad	10	4
	Administración	8	21
	Matemáticas	2	2
	Derecho	1	1
	Ciencias Sociales	3	2
	T o t a l	<u>24</u>	<u>30</u>
1975	Contabilidad	18	3
	Administración	7	22
	Matemáticas	6	6
	Derecho	5	5
	Ciencias Sociales	8	8
	T o t a l	<u>44</u>	<u>44</u>

## ANEXO I-2

PLANES DE ESTUDIO POR AREAS DE LAS CARRERAS DE LICENCIADO  
EN CONTADURIA Y LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

<u>AÑO</u>	<u>AREA</u>	<u>CONTADOR</u>	<u>ADMINISTRADOR</u>
		<u>N° de Materias</u>	<u>N° de Materias</u>
1929	Contabilidad	4	
	Administración	3	
	Matemáticas	4	
	Derecho	1	
	Ciencias Sociales	12	
	T o t a l	24	
1937	Contabilidad	13	
	Administración	3	
	Matemáticas	9	
	Derecho	6	
	Ciencias Sociales	19	
	T o t a l	50	
1947	Contabilidad	17	
	Administración	3	
	Matemáticas	6	
	Derecho	8	
	Ciencias Sociales	10	
	T o t a l	44	
1951	Contabilidad	14	
	Administración	3	
	Matemáticas	5	
	Derecho	7	
	Ciencias Sociales	5	
	T o t a l	34	
1957	Contabilidad	14	6
	Administración	3	16
	Matemáticas	5	2
	Derecho	7	6
	Ciencias Sociales	5	4
	T ó t a l	34	34
1962	Contabilidad	14	4
	Administración	3	16
	Matemáticas	5	4
	Derecho	7	5
	Ciencias Sociales	5	5
	T o t a l	34	34



Tomando como base el perfil del Licenciado en Administración y especialmente el primer objetivo de la carrera, que es:

I. OBJETIVO GENERAL:

Tener conciencia de la función que desempeñará dentro de la sociedad y de la obligación de desarrollarla frente a cánones éticos.

Y tomando en cuenta que los estudios del Plan 75 se dividieron en 4 grandes áreas:

1. Administración
2. Contaduría
3. Matemáticas
4. Ciencias Sociales

el plan de estudios 75, como ya se había mencionado anteriormente, no se propone formar especialistas, sino un profesional generalista con una formación integral; las gráficas que se presentan en el anexo I comprenden todas las materias de dicho plan, así como sus relaciones entre sí por áreas.

En base a lo anterior, determinamos varias discrepancias:

- a) La no continuidad por semestres de las materias relacionadas.
- b) La saturación de información de 8 conocimientos base para una determinada materia.
- c) Materias "olvidadas", es decir, que no son base de ninguna otra.
- d) La gran variedad de combinaciones entre áreas.

Todo lo anterior trae como consecuencia un profesional generalista, pero saturado de conocimientos no bien identificados y relacionados y sin contar con una conciencia clara de su función.

ANEXO No. I

AREA DE ADMINISTRACION.

INTRODUCCION  
A LA  
ADMINISTRACION  
(PRIMER SEMESTRE)

INTRODUCCION  
A LA  
ADMINISTRACION  
(PRIMER SEMESTRE)

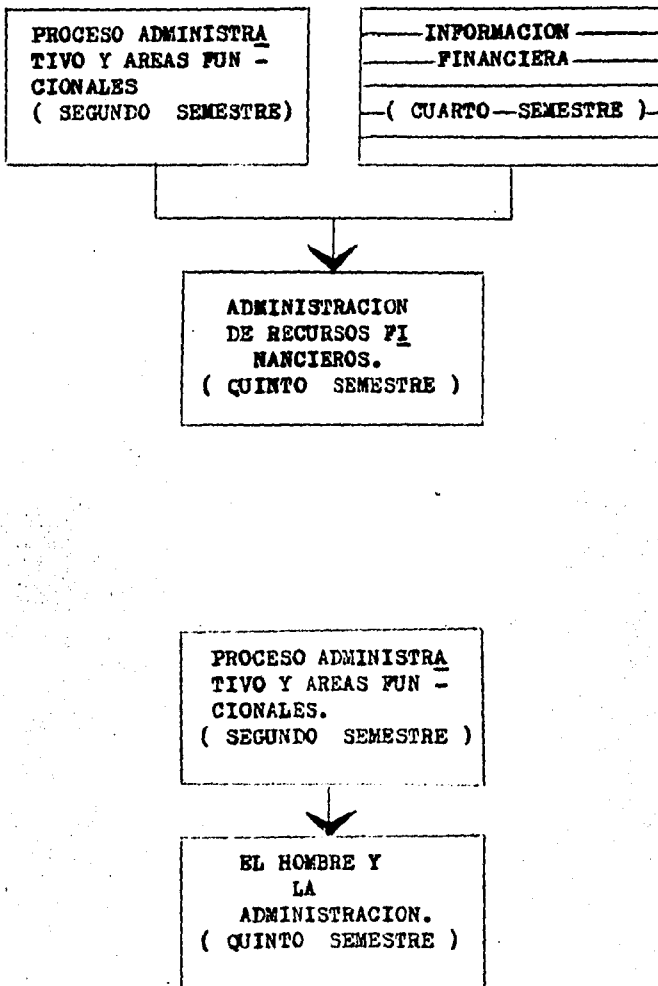
PROCESO ADMINISTRATIVO Y AREAS FUNCIONALES.  
(SEGUNDO SEMESTRE)

PROCESO ADMINISTRATIVO Y AREAS FUNCIONALES.  
(SEGUNDO SEMESTRE)

PROCESO ADMINISTRATIVO Y AREAS FUNCIONALES.  
(SEGUNDO SEMESTRE)

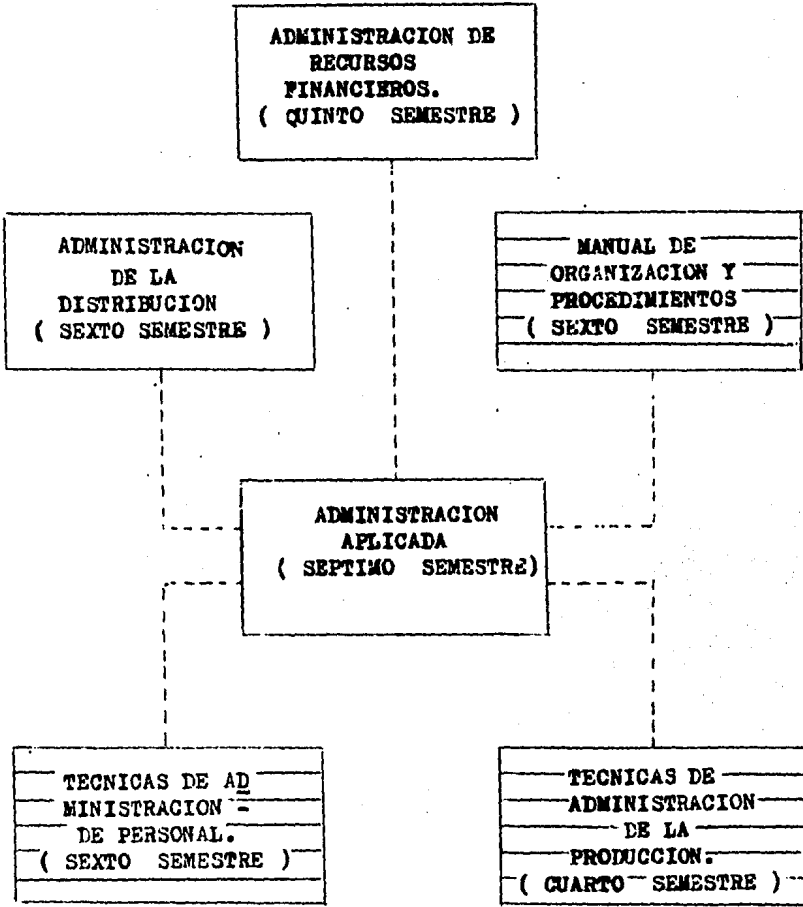
ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION  
(TERCER SEMESTRE)

ADMINISTRACION DE LA DISTRIBUCION  
(SEXTO SEMESTRE)



AREA DE SEMINARIOS.





AREA DE SEMINARIOS

TECNICAS DE
ADMINISTRACION
DE LA
PRODUCCION
( CUARTO SEMESTRE )

ADMINISTRACION
DE LA
DISTRIBUCION
( SEITO SEMESTRE )

TECNICAS DE
ADMINISTRACION
DE PERSONAL
( SEITO SEMESTRE )

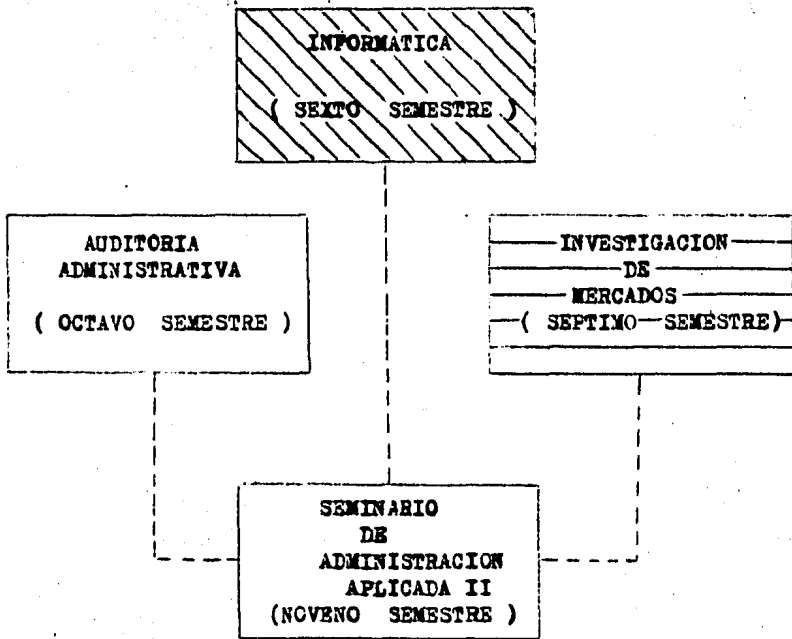
ADMINISTRACION
Y
DIRECCION
( SEPTIMO SEMESTRE )

ADMINISTRACION
Y
DIRECCION
( SEPTIMO SEMESTRE )

SEMINARIO DE
ADMINISTRACION
APLICADA I
( OCTAVO SEMESTRE )



AREA DE SEMINARIOS.



AREA DE MATEMATICAS



AREA DE SEMINARIOS

PAGINA

- INDUCCION	88
- MOTIVACION	93
- CONCLUSIONES	99
- ANEXOS	104

CAPITULO III

INSTALACIONES

- CONSIDERACIONES GENERALES	108
* HISTORIA DE LA FACULTAD	
* ANTECEDENTES DEL PLANTEL	
- ADECUACION	113
* IMPORTANCIA DE LA PLANTA FISICA	
* SITUACION ACTUAL	
- UBICACION DE LAS INSTALACIONES DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION	122
* ANALISIS, UBICACION Y SERVICIOS QUE PRESTAN	
- MANTENIMIENTO	129
- COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES	136

CAPITULO IV

POBLACION ESTUDIANTIL DE LA F.C.A.

- CONSIDERACIONES GENERALES	137
- SELECCION	139
* IDEOLOGIA DE LA SELECCION	
- INDUCCION	145
* MOTIVACION Y APRENDIZAJE	
* LA PERSONALIDAD DEL ALUMNO	
* MOTIVACION EN LA FCA.	
- ESTADISTICAS	160
- CONCLUSIONES	170

. CAPITULO V  
SINDICATOS

- CONSIDERACIONES GENERALES	
* MARCO LEGAL	173
* ANTECEDENTES	177
- SINDICALISMO UNIVERSITARIO, HOY (1970-1984)	183
- CONCLUSIONES	196

. CONCLUSIONES GENERALES	200
--------------------------	-----

. BIBLIOGRAFIA	
----------------	--

## P R E F A C I O

A través de esta tesis pretendemos realizar un análisis de algunas de las técnicas administrativas, de las que hace uso la Facultad de Contaduría y Administración, para el manejo de sus recursos. El propósito de este análisis se divide en los siguientes subpropósitos:

- Determinar qué tan adecuadamente se utilizan los recursos con los que cuenta la FCA.
- Recabar información para conocer, definir y ubicar los problemas y los aciertos de las técnicas administrativas, que la Facultad emplea en el manejo de sus recursos.

De esta manera se pretende recoger ideas y sugerencias que permitan contribuir en las investigaciones, que al respecto y con un orden más profundo, ya realiza la Universidad.

Siendo el propósito final de este trabajo: retribuir a la Universidad Nacional Autónoma de México y más específicamente a nuestra Facultad, aunque de manera mínima, la oportunidad que nos ha dado de ser útiles a la sociedad, mediante el dominio de los conocimientos allí adquiridos.

## MARCO TEORICO Y REFERENCIAL.

### Antecedentes Históricos de la Administración:

Desde el momento que el hombre convive con otros de su misma especie, surge la necesidad de conjuntar esfuerzos diversos para alcanzar óptimamente sus objetivos.

Podríamos remontarnos digamos 5000 A.C., desde entonces se cuenta con contribuciones administrativas de diferentes culturas o grupos étnicos, resaltando el reconocimiento de la necesidad de organizar, planear, dirigir y controlar.

Ya por el año de 1760, con el surgimiento de la Revolución Industrial, se marca el cambio paulatino de la fuerza muscular en el -- trabajo, por la fuerza de la máquina, teniendo repercusiones de -- carácter Industrial, Social, Económico, Intelectual, Técnico y --- Político. Con la industrialización surgen grandes organizaciones -- que integran enormes capitales y se concentra la atención en la -- administración del recurso humano.

Cuando se habla de los orígenes de la administración, invariable-- mente se relaciona con el nombre de Frederick Taylor y Henry Fayol, los cuales son considerados como "Padres de la Administración", -- esto se debe a que sus trabajos inician la sistematización de la-- Administración.

Con estos dos estudiosos de la Administración se inicia la corriente científica.

Las principales aportaciones de Frederick Taylor fueron:

- La Racionalización del Trabajo.
- Estudio de Tiempos y Movimientos
- Selección y capacitación de los Trabajadores

- Un Sistema de Destajo (Salarios - Incentivos).
- Un Sistema de Organización, llamado Organización Funcional.

Según varios autores, Taylor carecía de estructuración metodológica, sin embargo reconocen que su obra tuvo implicaciones administrativas, especialmente en la producción.

Henry Fayol, se dió cuenta que las organizaciones se podían manejar - tecnicamente y que se podían establecer principios, para que se - manejara más eficientemente y se dejara atrás todo lo empírico e --- improvisado.

Las aportaciones de este estudioso de la administración, el cuál propone un método científico, fueron:

- Definiciones de las áreas funcionales (Segmentación de Operaciones) y son:

1. Operaciones Técnicas
2. Operaciones Financieras
3. Operaciones Comerciales
4. Operaciones de Seguridad
5. Operaciones de Contabilidad
6. Operaciones Administrativas.

- Propuso el primer modelo del proceso administrativo, que comprendía: Previsión, Organización, Dirección, Coordinación y Control.

- Define la Administración Funcional.

- Define los principios de la Administración, que son:

1. Principio de la División del Trabajo.
2. Principio de la Autoridad-Responsabilidad.
3. Principio de la Disciplina.
4. Principio de la Unidad de Mando.
5. Principio de la Unidad de Dirección.



6. Principio de la Subordinación del Interés particular al Interés - General.
7. Principio de la Remuneración del Personal.
8. Principio de la Centralización.
9. Principio de la Jerarquía.
10. Principio del Orden.
11. Principio de la Equidad.
12. Principio de la Estabilidad del Personal.
13. Principio de la Iniciativa.

- Define las características del perfil del administrador, en 6 puntos:

1. Cualidades Físicas.
2. Cualidades Intelectuales.
3. Cualidades Morales.
4. Cultura General.
5. Conocimientos Especiales.
6. Experiencia.

A Fayol se le considera como el estructurador de la administración.

#### ESCUELA HUMANO-RELACIONISTA:

Escuela cuyo principal ponente es Elton Mayo y a la cuál se le considera "Como el Sistema completo de concepciones Teóricas, instrumentos concretos, técnicas de dominio y de influencia ideológica de los ---- miembros de la organización, utilizados dentro de la administración - como una ilusión de la posibilidad de producir una armonía de clases- en las empresaas".

Las técnicas del Humano-Relacionismo son: El mejoramiento de las --- condiciones psicológicas de las relaciones trabajador-supervisor, por medio de una reducción de los puntos de fricción y utilizar planeadamente y psicológicamente los medios de comunicación en forma efectiva, la individualización y el aislamiento de conflictos por medio de entre

vistas y la motivación personal e ideal, así como las prestaciones - sociales.

### ESTRUCTURALISMO:

Posteriormente surge en el campo de la administración una nueva ---- corriente: el estructuralismo, el cuál realiza un análisis sobre las relaciones de la unidad productiva o la empresa, con el sistema social que la rodea. Incluye conceptos sintetizados de las tareas de Taylor, Fayol y Mayo. Se caracteriza por el estudio de una serie de conceptos relacionados con el medio social, analiza los elementos formales e --- informales de la organización y su relación, la dinámica social de una unidad productiva, analizan todos los niveles de una organización, así como los estímulos materiales, sociales, ambientales, su interdependencia y su influencia mutua, estudiaron las relaciones, intercambios e - influencias entre la organización y el medio ambiente, sus problemas, conflictos, objetivos, intereses y actitudes, estudian todo tipo de -- organizaciones. Se basa en estudios anteriores sobre los objetivos de la organización, ésta y su relación con el medio ambiente social y sus conflictos. Algunos de los autores más representativos de esta ---- corriente son: Renate Mayntz, Raft Dahrendorf y Amitai Etzioni.

### NEOHUMANO RELACIONISMO:

Esta escuela aporta una actualización de las diversas teorías de las - relaciones humanas dentro de la empresa y la industria. Desarrollan -- técnicas y procedimientos más detallados, para el control de las relaciones humanas que se producen dentro de la organización productiva.

Actualmente, la civilización moderna, ha ido adquiriendo cada vez más - el carácter de un esfuerzo colectivo. La efectividad con que los --- individuos trabajan en grupo para obtener fines comunes, depende en -- gran medida de la capacidad y habilidad de sus dirigentes. Poco sirve - disponer del conocimiento científico de una tecnología avanzada o de - una gran cantidad de recursos, si la calidad de la administración, no permite una coordinación efectiva de todos los recursos.

ADMINISTRACION: TECNICA, CIENCIA , ARTE.

El desarrollo de la teoría de la administración, ha tenido gran impulso en los últimos 40 años, después de haberse reconocido la importancia de las relaciones humanas para un sistema más efectivo de empresa. En los años de la Potsguerra, los avances técnicos -- entonces alcanzados, aumentaron la brecha entre los conocimientos técnicos y los administrativos, llevando a los estudiosos de la -- administración a cuestionarse la naturaleza de la misma.

Muchos afirman que se trata de una técnica, ya que su sistematización es circunstancial. Otros, la mayoría, afirman que se trata de una ciencia, ya que cuenta con principios válidos a través del -- tiempo y la distancia, además de que no puede ser una técnica, ya que está conformada por el conjunto de éstas para lograr sus objetivos, y finalmente quienes la consideran un arte, porque busca lo óptimo y lo perfecto, igual que otras artes.

NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION

	<u>CIENCIA</u>	<u>TECNICA</u>	<u>ARTE</u>
BUSCA:	Verdad	Eficiencia	Expresión
ESTABLECE:	Principios	Reglas	Reglas
DETERMINA:	Descubriendo	Creando	Creando
CARACTER:	Inmutalbe	Mutable	Mutable

Partiendo de todas estas diferencias, acuerdos y estudios que se -- presentaron en las distintas escuelas, surgieron las definiciones:

DEFININION DE ADMINISTRACION

ADMINISTRACION :

Es el arte de dirigir, es inspirar a los demás con base en un pro - fundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.

ADMINISTRACION:

Proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado.

ADMINISTRACION:

Es la ciencia de la dirección social, que se ha abierto campo como disciplina general en la acción que se realiza en el seno de la --- convivencia humana, encauzando a los diferentes grupos que en ella se forman.

+ 1,2,3 Sánchez Guzmán. Introducción al Estudio de la Administra -  
ción. Ed. Limusa. México 1976. Pag. 10 y 11.

ADMINISTRACION:

Proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, eje-  
cución y control, efectuados para determinar y lograr los objetivos -  
mediante el uso de gente y recursos.

ADMINISTRACION:

Ciencia Social, que persigue la satisfacción de objetivos institu--  
cionales, por medio de un mecanismo de operación y a través del es--  
fuerzo humano.

En todas las definiciones anteriores se sustrajo algo y se tomó ----  
la siguiente definición, que será la que usaremos como base de nues-  
tro trabajo.

ADMINISTRACION:

Es la Ciencia Social que por medio de un proceso, con etapas de ---  
acción permanente, busca maximisar la utilización de los recursos --  
humanos, técnicos y materiales de una entidad, con el fin de optimi-  
zar los resultados (objetivos) de ésta, con el mínimo de esfuerzos.

PROCESO ADMINISTRATIVO:

Dentro de la definición anterior, se habla de un proceso. Pués bien,  
todas las escuelas administrativas, independientemente de la natura-

leza que le asignen a la administración, han aceptado la existencia de un proceso administrativo. (Ver cuadro N° 1).

Entendiéndose por proceso administrativo: al conjunto de fases sucesivas, interactuantes e interdependientes que permiten el logro del objetivo primordial de la administración: Optimización de Resultados.

#### DEFINICION Y JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

En cuanto a ¿Por qué nos interesa definirla? y ¿Por qué hablamos de ella en este marco?. La respuesta es sencilla: Como estudiantes de la Licenciatura en Administración y como estudiantes de la Facultad que la imparte, llamó nuestra atención el hecho de encontrar algunas deficiencias, como:

- Falta de motivación en el personal docente, así como en el alumnado.
- Deficiencias en el plan de estudios.
- Desaprovechamiento de recursos, que la Facultad brinda a su alumnado, etc.

Fue entonces cuando surgió la inquietud de realizar un análisis que nos permitiera saber si esas deficiencias son consecuencia de una Administración no óptima. En caso de ser así, ayudar a detectar los errores y aportar sugerencias.

#### OBJETIVO DEL ESTUDIO

Este estudio, pretende, en todos los casos posibles, presentar un enfoque bidimensional, es decir, analizar el manejo que se le da a los recursos con los que cuenta la Facultad, a través de las facetas del proceso administrativo.

#### Alcances y Limitaciones del Estudio

- a) Se trata de un análisis exploratorio: Intenta recabar información para reconocer, ubicar y definir los problemas a los que se enfrenta la Administración de la Facultad.
- b) El estudio se enfocará básicamente a la administración de los -- recursos que intervienen en la formación del Licenciado en ---- Administración.
- c) El análisis se hará sobre la Administración vigente hasta 1984. - Es decir, sobre los recursos manejados hasta esa fecha: Planes de estudio vigentes hasta 1984, Contrato colectivo y datos estadfsti cos hasta ese año.
- d) Para los fines de esta tesis, entenderemos por recursos: Todos -- aquellos elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán a la institución alcanzar sus objetivos.

Los recursos se clasifican en:

- Materiales: Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, etc.
  - Técnicos: Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.
  - Humanos: Conjunto de individuos que se encuentran unidos bajo --- objetivos comunes, uniendo sus esfuerzos en y para el adecuado --- manejo de los otros recursos. Todo ello en busca del bienestar de la Institución, que les plantea los objetivos comunes y a su vez -- les garantiza el bienestar individual.
- e) El proceso administrativo que nos servirá de enfoque es el pro -- puesto por José A. Fernández Arenas. La elección de este proceso - se hizo pensando en que es uno de los más actuales y que de alguna manera comprende a todos los otros (Ver cuadro I). Este proceso - es el siguiente:

- Fase 1. Planeación: Etapa del proceso administrativo en la que se define un problema, se analizan las soluciones del pasado y se esbozan los cursos a seguir (Planes y Programas).
- Fase 2. Integración: En esta etapa del proceso se eligen las mejores alternativas de ejecución, se organizan e integran los diferentes elementos que actúan, se les motiva y dirige hacia el logro de los objetivos.
- Fase 3. Control: En esta etapa se hace una comparación entre lo planeado y lo obtenido.

f) Para los fines de determinación de la muestra se tomarán como -- poblaciones universales:

- Del Personal Docente: Todo aquel que labore en el período que se realice el estudio. (Primero y segundo semestre de 1984).
- Del Alumnado: Todos aquellos estudiantes de ingreso y rein - greso en la carrera de Licenciado en Administración en el --- primero y segundo semestre de 1984.

g) Esta tesis no analizará todos los recursos con los que cuenta la Facultad, sino los que a nuestro criterio resultan más representa - tivos, en los que hemos percibido deficiencias, de los más a --- nuestro alcance. Y ellos son:

- Organización Académica (Plan de Estudios).
- Personal Docente (Incluyendo breve análisis de Sindicatos)
- Instalaciones. Y
- Alumnado.

PROCESO ADMINISTRATIVO

CUADRO N° 1

A U T O R	A N O	F A C T O R E S				
HENRI FAYOL	1886	PREVISION	ORGANIZACION	COMANDO COORDINACION	CONTROL	
KINDALL URWICK	1943	PREVISION PLANEACION	ORGANIZACION	COMANDO COORDINACION	CONTROL	
WILLIAM NEWMAN	1951	PLANEACION	ORGANIZACION	OBTENCION RECURSOS	DIRECCION CONTROL	
R.C. DAVIS	1951	PLANEACION	ORGANIZACION		CONTROL	
KNOOTZ Y O'DONNELL	1955	PLANEACION	ORGANIZACION	INTEGRACION	DIRECCION CONTROL	
JOHN F. MEE	1956	PLANEACION	ORGANIZACION	MOTIVACION	CONTROL	
GEORGE R. TERRY	1956	PLANEACION	ORGANIZACION	EJECUCION MOTIVACION	CONTROL	
LOUIS A. ALLEN	1958	PLANEACION	ORGANIZACION	COORDINACION	CONTROL	
DALTON Mc. FARLAND	1958	PLANEACION PREVISION	ORGANIZACION	CONTROL		
AGUSTIN REYES P.	1960	PLANEACION	ORGANIZACION	INTEGRACION	DIRECCION DIRECCION Y CONTROL	
ISAAC GUZMAN V.	1951	PLANEACION	ORGANIZACION	INTEGRACION	EJECUCION CONTROL	
J. ANTONIO FERNANDEZ	1967	PLANEACION	IMPLEMENTACION		CONTROL	



## H I P O T E S I S

### NULA

Los recursos con los que cuenta la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, para brindar educación a los aspirantes a Licenciados en Administración, no son utilizados óptima mente.

### ALTERNA

Los recursos con los que cuenta la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, para brindar educación a los aspirantes a Licenciados en Administración, si son utilizados óptimamente.

C A P I T U L O I  
ORGANIZACION ACADEMICA

I N D I C E

- CONSIDERACIONES GENERALES
- CONTENIDO GENERAL POR AREA
- CONTENIDO-TIEMPO
- COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES.

C A P I T U L O I  
ORGANIZACION  
ACADEMICA

CONSIDERACIONES GENERALES

Este capítulo busca, fundamentalmente, hacer un análisis "Contenido - Tiempo" del programa de estudios vigentes de la carrera de Licenciado en Administración. Posteriormente, se analizará el grado de funcionamiento de dicho programa, en cada una de las etapas del proceso ---- administrativo.

El fin de este análisis, es llegar a conclusiones que nos permitan -- aportar, con bases, sugerencias que mejoren el programa o el uso que se le da al mismo.

Nos remontaremos al año de 1929, en el cuál nace en forma Autónoma --- dentro de la Universidad, la Facultad de Comercio y Administración. -- Anteriormente formaba parte de lo que era la Escuela Nacional de De--- recho y Ciencias Sociales. Al crearse la Ley Orgánicas de la UNAM, por el Lic. José Vasconcelos, en 1929, quedó establecida plenamente la --- Autonomía Jurídica de la Facultad.

Aún con fecha 26 de Noviembre de 1934, con el Dr. Fernando Ocaranza, el cuál dió una estructura congruente a la Universidad con el estatuto de ese año, la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, se conformaba con la Escuela Nacional de Derecho, Comercio, Administración y Economía.

El plan de 1951, advirtió la necesidad de preparar administradores --- especializados. La escuela tenía en ese momento un ambiente propicio de renovación y nuevo aliento, de mayor exigencia, como un reto a sus propias posibilidades, lo cuál preparaba espiritualmente para realizar el cambio físico de las instalaciones educativas a la Universidad Nacional Autónoma de México.

El 24 de marzo de 1954, la Escuela Nacional de Comercio y Administración, ocupa su lugar en la Ciudad Universitaria en el Pedregal de San-Angel.

La Facultad de Comercio y Administración inició en el año de 1955 una serie de estudios que culminaron en el Proyecto de creación de una nueva carrera dentro de la Universidad, a la cuál se le denominó Licenciatura En Administración de Empresas, proyecto aprobado el 17 de agosto de 1956.

El 5 de enero de 1957, el H. Consejo Universitario de la Casa de Estudios, aprobó definitivamente la creación de la Licenciatura en Administración de Empresas, a propuesta del H. Consejo Técnico de la entonces Escuela Nacional de Comercio y Administración, aquel año era Director del plantel el C.P. Wilfrido Castillo Miranda, actualmente profesor Emérito de esta Universidad.

El 24 de marzo de ese mismo año, se iniciaron los cursos con 122 alumnos y una planta con 15 profesores.

(Ver gráfica No. 1-21).

En el transcurso de los años, se han hecho modificaciones a los planes de estudios originales.

En 1964 se sustituyeron algunas materias que se consideraban obsoletas. En 1968 se realiza un cambio bajo el sistema de ciclos lectivos, cambiando de anuales a semestrales. Posteriormente, con el "Plan 70" por aplicarse en 1970, se transforman sistemas, métodos, planes y técnicas de enseñanza y la formación de laboratorios. Una modificación más radical acaece con el plan modular.

Quedó así instituida la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, siglas L.A.E., cuyo propósito era formar profesionales que pudieran abordar los problemas inherentes a la Administración de Empresas con una visión multilateral, sobre las áreas de producción de bienes y

servicios , así como de la mercadotecnia, las Relaciones Humanas, Económicas, etc.

#### ACTIVIDADES EN 1962 - 1964

La estructura de los planes de estudio, considera que la preparación del Licenciado en Administración, debe sustentarse en un sólido conocimiento de los principios generales que rigen esta disciplina. El objeto de su estudio es preparar al alumno, de tal manera que se encuentre en la --- posibilidad de coordinar los elementos disponibles para lograr la máxi ma eficiencia en la estructura y operación de un organismo social.

Cualquier organismo, aún cuando no tenga fines preponderantemente económicos, se enfrenta constantemente a problemas de índole financiero de - cuya adecuada solución depende su existencia. Por ello, es indispensable que el administrador se encuentre debidamente preparado al respecto.

Un buen administrador debe combinar un profundo conocimiento de la ---- Teoría - Técnico Humanista, con la madurez de criterio da la aplicación práctica de la misma.

La educación profesional del Licenciado en Administración, debe desarrollar en él una visión global de las empresas, teniendo siempre presente que las diferentes funciones de las mismas forman un conjunto integrado.

El Licenciado en Administración de Empresas, ya sea como integrante --- de una Gerencia o como Asesor de ésta, tiene como misión, lograr la --- máxima eficiencia en la estructuración y operación de las empresas, --- para llevarlas a la realización de sus objetivos.

Tal es el enfoque del plan de estudios 1962.

#### EN EL AÑO DE 1969

Las carreras de Licenciado en Contaduría y Licenciado en Administración,

habían sido impartidas durante mucho tiempo con los mismos programas. - Mientras que de manera totalmente opuesta, el mercado de estas carreras había ido evolucionando a pasos agigantados y obviamente cambiando sus - necesidades, hasta llegar al punto que en el que los Licenciados en ---- Contaduría y Administración egresados de la Facultad, no cubrían los --- requisitos cognositivos que demandaba el mercado.

Por otro lado, la Facultad de Contaduría y Administración se enfrentaba a un notable incremento de la población escolar, así como al grave problema de alumnos irregulares y miles de pasantes, que por una u otra -- razón, no se titulaban. Todo ello ahunado a situaciones pedagógicas -- como la necesidad de una reforma permanente en el campo educativo de la Universidad; el deseo de elevar el nivel académico de la Facultad de --- Contaduría y Administración y la necesidad de hacer más eficiente la --- relación costo - beneficio dentro del proceso educativo. Y es, entre --- otras cosas, a consecuencia de estos motivos, que surge el plan 70, plan netamente administrativo - operativo, que pretendía una rotación más --- alta de la población escolar, menos pasante, más titulados.

El plan 70 unificó ambas carreras de una duración de 8 semestres, con - 416 créditos cada una y adecuación de los programas de estudio al calendario escolar. Se eliminaron materias obsoletas y se incluyeron algunas que impartieren los conocimientos requeridos por el mercado, de profesio- nistas.

El plan partió de una base común de estudios para las dos carreras, en las áreas de Ciencias Sociales, Matemáticas, Administración y Contabili- dad. 27 del total de 38 materias eran comunes, aunque con el enfoque -- adecuado a cada una de las carreras.

El plan 70 introdujo el sistema de créditos, a fin de disminuir la rigi- dez de los planes vigentes, así como el formar estudiantes más respon- -- sables y con alta capacidad de investigación.

El plan 70 desaparece las especializaciones, concentrándolas todas en la

división de estudios superiores.

Este plan deslindaba todas las materias en 4 áreas: Relaciones Humanas, Finanzas, Comercialización y Contabilidad.

Se nombraron coordinadores de maestros en cada materia y se consideraron las materias por académica. La distribución de las materias quedó establecida en las siguientes escalas:

	<u>PARA EL L.A.</u>	<u>PARA EL C.P.</u>
CONTABILIDAD	9%	37%
ADMINISTRACION	54%	26%
MATEMATICAS	15%	15%
HUMANISTICAS Y DERECHO	18% (9% c/u)	18%
ECONOMIA	4%	4%

(Ver gráfica No. 3)

En síntesis, el plan 70 significó un avance en las actividades académicas, principalmente en el campo de índole administrativo - operativo, pero su eficiencia no alcanzó un avance significativo en el sector pedagógico. -- Aún no existía un perfil claro del profesional, por lo que no había ---- organización y Jerarquización en las materias. Sin embargo, el plan dió - lugar a la existencia de un grupo de profesores de tiempo completo y es-- entonces cuando se crea la Comisión Académica: Mecanismo Generador de --- Iniciativas para el Desarrollo Educativo.

#### PLAN MODULAR

Se iniciaron en 1972, con la aplicación de algunos módulos para los estudiantes de esa generación, pero no es sino hasta 1973 que se generaliza su aplicación.

Los principios básicos del sistema modular eran:

- Tener una concepción multidisciplinaria de los problemas y su estudio por medio de programas inspirados en esa concepción.
- Activismo en la enseñanza, traducido especialmente en el fomento del autodidactismo, para posteriormente, enlazarse con el propósito de la Universidad Abierta.
- Vinculación del Currículum, con las exigencias profesionales de la Sociedad Nacional.
- Adecuación de la Práctica a la Teoría, en la enseñanza de las carreras.
- Coordinación General entre los diversos módulos, a fin de que formaran un sistema global y totalizador.
- Orientación de la enseñanza hacia la satisfacción de necesidades ocupacionales concretas, tanto finales, como intermedias.

En realidad, la reforma educativa de la Facultad de Comercio y Administración estaba considerada en tres etapas. La tercera, o sea ésta, fue la más radical.

#### PRIMERA ETAPA:

Se inicia con las modificaciones que dan como resultado el plan de estudios de 1970, en el que se tomaron en consideración muchos aspectos que planteaban grandes problemas a la Facultad, como son:

- a) Excesiva Población del Alumnado
- b) Escasez de Maestros óptimos
- c) Carencia de uniformidad en la enseñanza (plan de estudios en base al maestro)

#### SEGUNDA ETAPA



Se crearon programas de estudio, en los que se proponía la obtención de "Objetivos Educativos", esto es, que el estudio de cada una de las unidades de que consta el programa, persiga la obtención de un fin en el aprendizaje (Especializado por el Objetivo), con el cual los alumnos recibirán los mismos conocimientos dentro de las modalidades que cada maestro imprima a su cátedra, trayendo como resultado una homogeneidad académica y un mejor aprovechamiento respecto a la seriación de las materias.

### TERCERA ETAPA

Es la llamada Plan Modular, contiene lineamientos de base de la primera y segunda etapas. Sus respectivos cambios estructuraron el plan modular, Se ha calificado a estacionamiento, se tomaron en cuenta nuevos giros consistentes en solucionar algunos puntos y lograr un mayor acoplamiento entre los elementos que integran el plan.

### MODULOS

El título de módulo es un conjunto de materias. En un sentido más amplio, significa medida de comparación, es la medida en que la teoría es aplicada a problemas reales de la vida profesional.

### TIPOLOGIA DE LOS MODULOS

El módulo fundamental, se refiere a las materias que aportan conocimientos de orden general a todo el alumnado, esto es, que dan el instrumental necesario, herramientas de trabajo indispensables para el mejor aprovechamiento de los módulos subsecuentes.

La aplicación del plan modular exigía un cambio de mentalidad, se trataba de fomentar una educación semiautodidáctica. El plan modular fue una experiencia muy interesante y un esfuerzo para cambiar la mentalidad del estudiante, pero hubo oportunidad para crear un ambiente propicio.

El proyecto estaba bien elaborado, las metas eran magníficas y la necesidad de dar mayor agilidad a los estudios para la población eran parte del acierto del plan, pero faltó tiempo para probar sus aciertos y que se lograra transformar la actitud pasiva en dinámica e investigadora, -- así como aprovechar las nuevas técnicas, inclusive las de los programas de televisión en circuito cerrado.

Los principios fundamentales de este plan desde el punto de vista pedagógico, significaron un avance sustancial con respecto a los programas anteriores de la Facultad de Contaduría y Administración.

Sin embargo, entre la formulación principista de estos programas mencionados y su aplicación concreta, se advirtió un verdadero abismo, a tal grado que, algunos de aquellos principios se convirtieron en sus opuestos. Las razones principales para ello fueron: Imprevisiones en la implantación del sistema, predominio de los métodos empiristas, poca o ninguna participación de profesores y estudiantes en la formación de objetivos y programas.

Un punto muy importante de este plan es que pretendía crear profesionales con espíritu crítico y abierto, por ello fomentaba el autodidactismo.

A este plan, entre otras cosas, le faltó comunicación. Además, su implantación fue drástica, los cambios radicales no funcionan, deben ser graduales. No es de extrañarse entonces, que el sistema modular hubiera --- causado desorientación, indiferencia y hasta hastío.

Y lo que se esperaba fuera un cambio de filosofía educativa, se convirtió en un experimento impuesto burocráticamente. Estos intentos fallidos sirvieron de experiencia para la elaboración, planeación e implementación de un nuevo programa que partía de las siguientes bases:

- Elaboración del perfil del Licenciado en Administración y del Licenciado en Contaduría.

- Adecuada selección, coordinación y seriación de las materias.
- Integración de las materias en el área.
- Dosificación de las materias.
- Temática particular de cada materia y acorde con la temática general de su área y de la Licenciatura.
- Una filosofía de proyecto no dogmática. Se sustenta en Pluralismo -- de concepciones y métodos científicos, dentro de lo que permite la seriedad didáctica y la investigación de la verdad.
- Temática que permita una evaluación del perfil de la Licenciatura.
- Racionalización de operaciones académicas.
- Salida y permanente formación didáctica del personal docente.
- Participación activa por parte de los alumnos en el procedimiento -- enseñanza-aprendizaje.

Como ya mencionamos:

Todas estas bases o puntos de partida fueron el resultado de las experiencias anteriores, así como del esfuerzo de los miembros del H. Consejo Técnico de la Facultad de Contaduría y Administración y otros --- investigadores que dieron como resultado el plan vigente en la Facultad hasta ahora, segundo semestre de 1984, es decir, el plan 75.

Este plan, en un principio y de acuerdo a lo anterior, da un perfil del L.A. que es el siguiente (PROGRAMA).

Partiendo de este perfil determina los 10 objetivos generales en la --- carrera y ellos son:

1. Tener conciencia de la función que desempeñará dentro de la sociedad y de la obligación de desarrollarla frente a cánones éticos.
2. Tener conocimientos de la administración, sus principios, procesos, técnicas e instrumentos, y estar capacitado para aplicarlos en ---- situaciones concretas.
3. Comprender las distintas etapas por las que atraviesa un organismo social: Su concepción, desarrollo y desaparición, y saber qué papel

juega en ellas el profesional de la administración.

4. Estudiar la unidad productiva como elemento básico del desarrollo económico general, analizar las relaciones concretas de producción en el contexto social general, y comprender la importancia de sus funciones determinantes: Producción y Distribución de bienes y servicios.
5. Comprender la realidad donde operan los grupos sociales que requieren de un criterio eminentemente administrativo, que en lugar de enfocarse hacia estructuras rígidas reales de la Entidad. Ya que la administración no produce resultados exactos y perfectos.
6. Comprender la interrelación e interinfluencia que existe entre los organismos sociales y la sociedad en su totalidad.
7. Entender que todos los grupos sociales necesitan administración, ya sea que formen una persona moral y jurídica.
8. Comprender que existen actividades individuales o de grupo que en algunas ocasiones no están sujetas a normas ni es posible controlar, y por ello, que en la operación de una entidad se presentan variables no controlables. De ahí que en cada circunstancia tendrá que definir y analizar los objetivos alternativos que le permitan alcanzar los objetivos del grupo social, con un mayor grado de probabilidad y eficiencia.
9. Detectar y proponer alternativas de solución a los problemas administrativos que se presentan en los distintos niveles de Jerarquía dentro de una entidad.
10. Conocer las estructuras específicas que adoptan las entidades más importantes y estar capacitado para aplicar los principios y técnicas de la administración a tales entidades.

Todos estos principios elevaron a la elaboración del plan 75, cuya descripción general es la siguiente:

1. Los Estudios se han dividido en 4 grandes áreas.

ADMINISTRACION: Que incluye la teoría general, los conceptos técnicos y los principios contables y financieros más importantes para el Licenciado en Administración.

CONTADURIA: Que incluye la teoría general, los conceptos, técnicas - y los principios contables y financieros más importantes para el -- Licenciado en Administración.

MATEMATICAS: Que incluyen un conjunto de herramientas e instrumentos, orientados al planteamiento, conceptualización y resolución de problemas administrativos y contables.

CIENCIAS SOCIALES: Que incluyen un conjunto de conocimientos económicos, sociológicos y jurídicos que permitirán analizar la realidad social en la cuál el futuro profesional aplicará sus conocimientos.

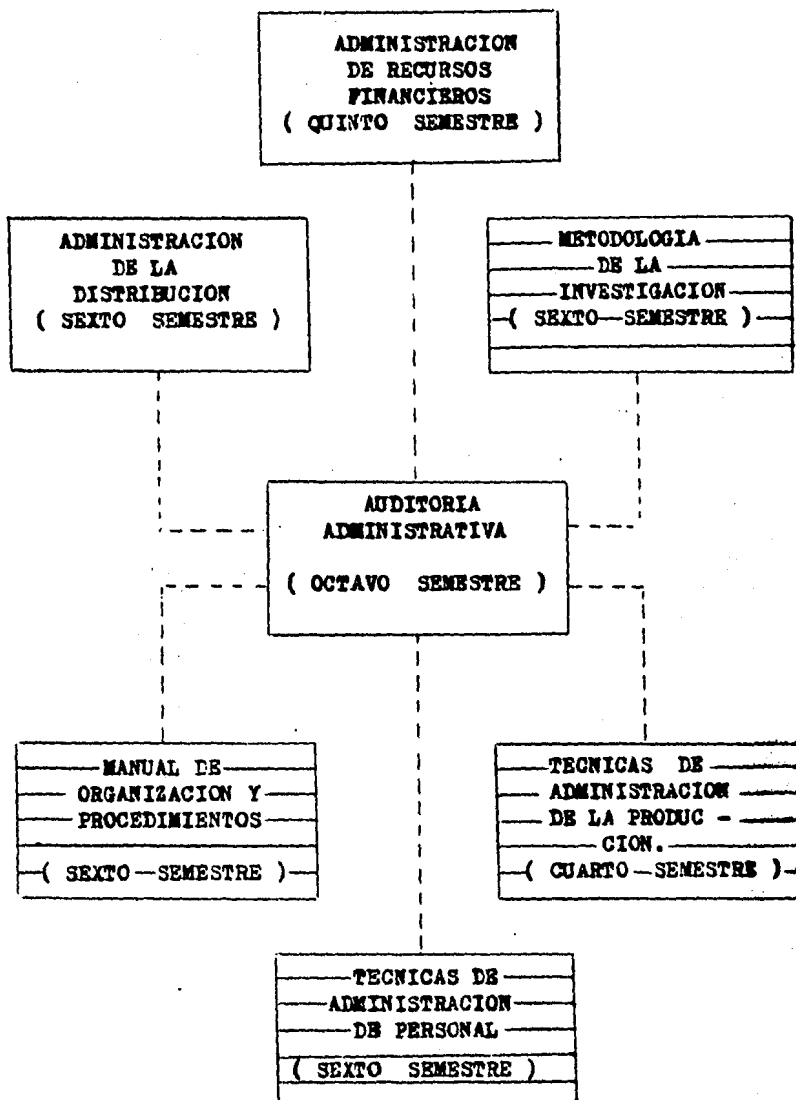
Estas cuatro áreas se distribuyen en un conjunto ordenado de asignaturas que son apoyadas por parte de una serie de seminarios cuya pretención -- es integrar los conocimientos de varias asignaturas, que son apoyadas y buscan coherencia entre los conocimientos empíricos en todas y cada una de las áreas, así como el objetivo general de la carrera:

- II. El nuevo plan no se propone formar especialistas, ya que se considera una labor que debe estar a cargo de estudios superiores, por el contrario, se busca un profesional generalista con una formación integral, que le permita desempeñarse en un variado tipo de entidades.
- III. En conjunto, las asignaturas hacen un total de 44 y equivalen a 368 - créditos calculados por el Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales de la Universidad Nacional Autónoma de México, vigente para 1974, en esta Licenciatura.

IV. Su distribución se resume del siguiente modo:

1. Asignaturas de Administración	11
2. Asignaturas de Contaduría	2
3. Asignaturas de Ciencias Sociales	13
4. Asignaturas de Informática y Matemáticas	6
5. Seminarios	<u>12</u>

T O T A L            44



AREA DE SEMINARIOS

## AREA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.

CONTABILIDAD I  
( PRIMER SEMESTRE )

CONTABILIDAD I  
( PRIMER SEMESTRE )



CONTABILIDAD II  
( SEGUNDO SEMESTRE )

## AREA DE CIENCIAS SOCIALES.

DINAMICA	SOCIAL		
( PRIMER	SEMESTRE )		

DINAMICA	SOCIAL		
( PRIMER	SEMESTRE )		

ECONOMIA	I		
( SEGUNDO	SEMESTRE )		

ECONOMIA	I		
( SEGUNDO	SEMESTRE )		

PROBLEMAS Y POLITICAS	ECONOMICOS DE MEXICO		
	I		
( TERCER	SEMESTRE )		

PROBLEMAS Y POLITICAS	ECONOMICOS DE		
	MEXICO I.		
( TERCER	SEMESTRE )		

PROBLEMAS Y POLITICAS	ECONOMICOS DE MEXICO		
	II		
( CUARTO	SEMESTRE )		



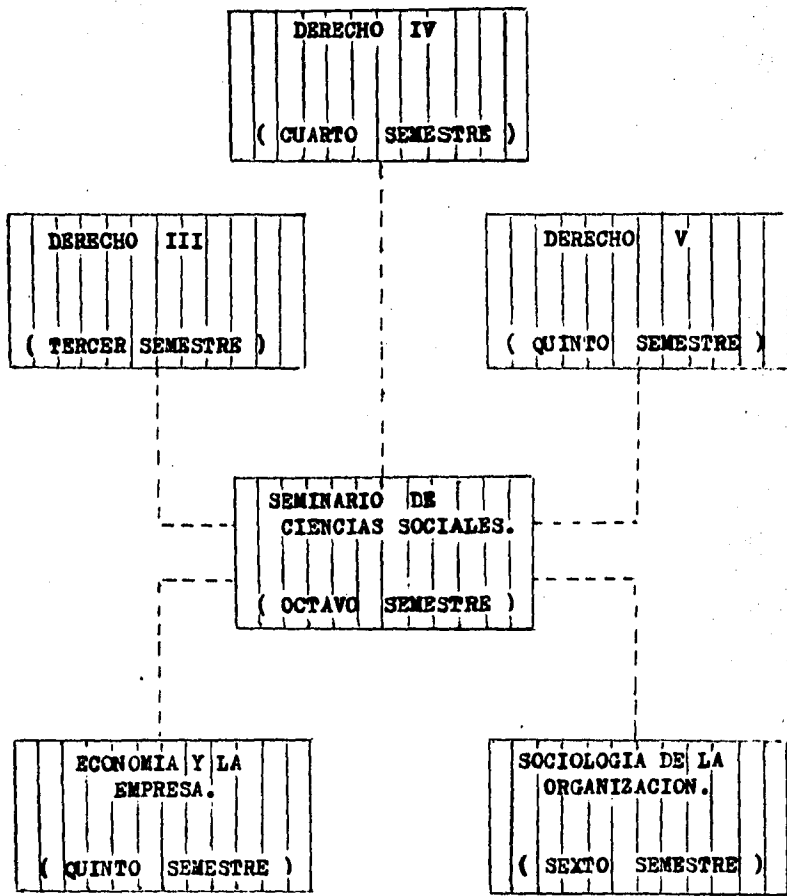
PROBLEMAS Y POLITICA ECONOMICA DE MEXICO II.  
( CUARTO SEMESTRE )

ECONOMIA Y LA EMPRESA.  
( QUINTO SEMESTRE )

DINAMICA SOCIAL  
( PRIMER SEMESTRE )

SOCIOLOGIA DE LA ORGANIZACION.  
( SEXTO SEMESTRE )

PSICOLOGIA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO.  
( OCTAVO SEMESTRE )



	DERECHO	I			
(	SEGUNDO	SEMESTRE	)		

	DERECHO	I			
(	SEGUNDO	SEMESTRE	)		

	DERECHO	II			
(	TERCER	SEMESTRE	)		

	DERECHO	I			
(	SEGUNDO	SEMESTRE	)		

	DERECHO	II			
(	TERCER	SEMESTRE	)		

	DERECHO	III			
(	TERCER	SEMESTRE	)		

	DERECHO	IV			
(	CUARTO	SEMESTRE	)		

		DERECHO	II	
(	TERCER	SEMESTRE	)	



		DERECHO	V	
(	QUINTO	SEMESTRE	)	

## AREA DE MATEMATICAS:

MATEMATICAS BASICAS  
( PRIMER SEMESTRE )

MATEMATICAS BASICAS  
( PRIMER SEMESTRE )

MATEMATICAS FINANCIERAS.  
INTRODUCCION A LA TOMA DE DECISIONES.  
( SEGUNDO SEMESTRE )

MATEMATICAS FINANCIERAS E INTRODUCCION A LA TOMA DE DECISIONES.  
( SEGUNDO SEMESTRE )

ESTADISTICA I  
( TERCER SEMESTRE )

ESTADISTICA I  
( TERCER SEMESTRE )

ESTADISTICA II  
( CUARTO SEMESTRE )

ESTADISTICA II  
( CUARTO SEMESTRE )



INVESTIGACION DE O-  
PERACIONES.  
( SEXTO SEMESTRE )

INFORMATICA  
( SEXTO SEMESTRE )

## AREA DE SEMINARIOS

COMUNICACION Y ME
TODOS DE ESTUDIO.
(- PRIMER - SEMESTRE -)

ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION.
( TERCER SEMESTRE )

CONTABILIDAD II
( SEGUNDO SEMESTRE )

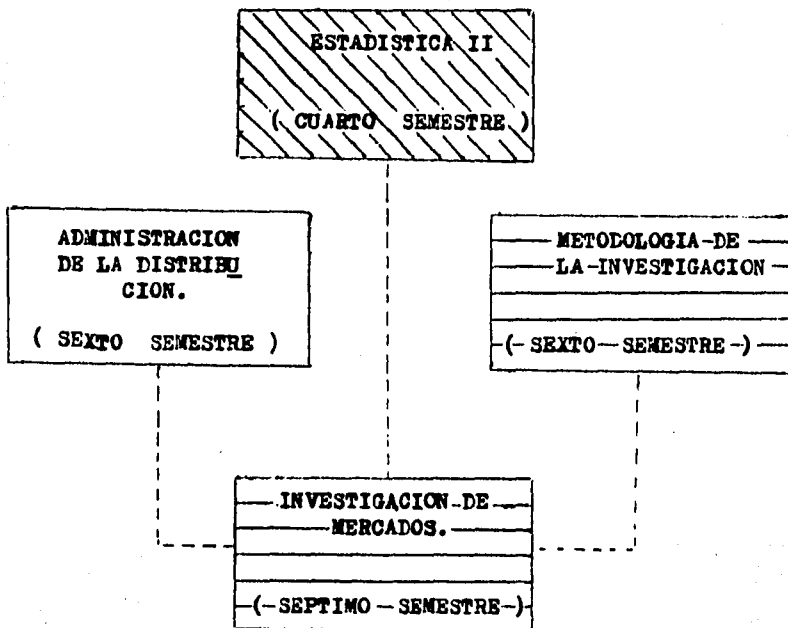
TECNICAS DE ADMINIS TRACION DE LA PRO - DUCCION.
(-SEXTO- SEMESTRE-)

INFORMACION FINAN CIERA.
(- CUARTO SEMESTRE -)



AREA DE ADMINISTRACION

AREA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.



EL HOMBRE Y LA ADMINISTRACION  
( QUINTO SEMESTRE )

PROCESO ADMINISTRATIVO Y AREAS FUNCIONALES.  
( SEGUNDO SEMESTRE )

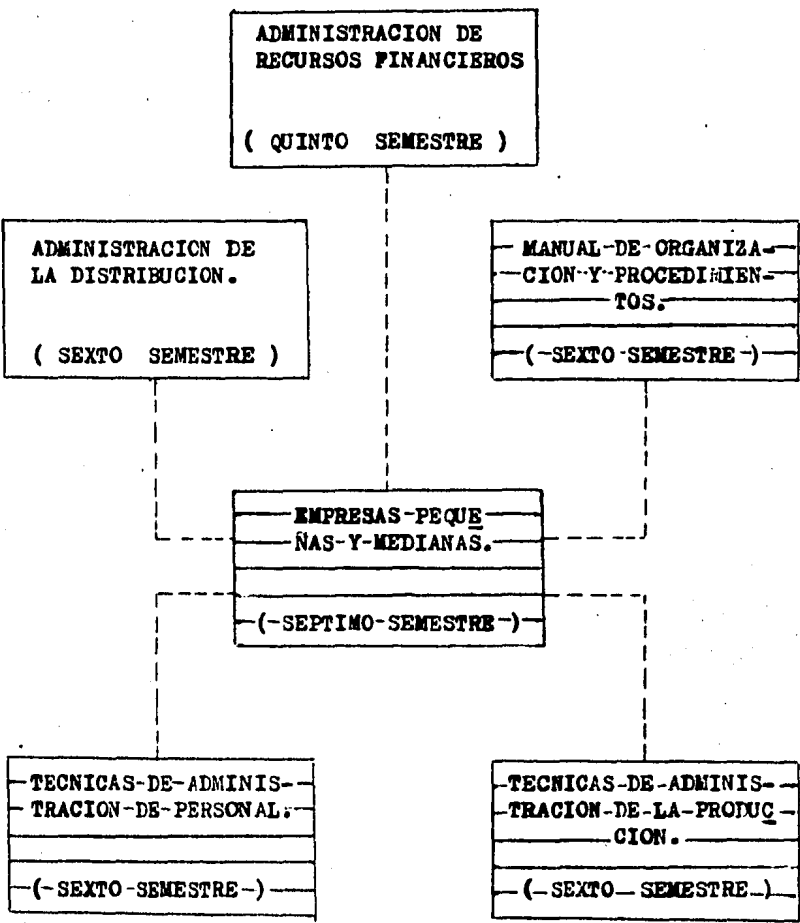
TECNICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL.  
(- SEXTO SEMESTRE -)

MANUAL DE ORGANIZACION Y PROCEDIMIENTOS.  
(- SEXTO SEMESTRE -)

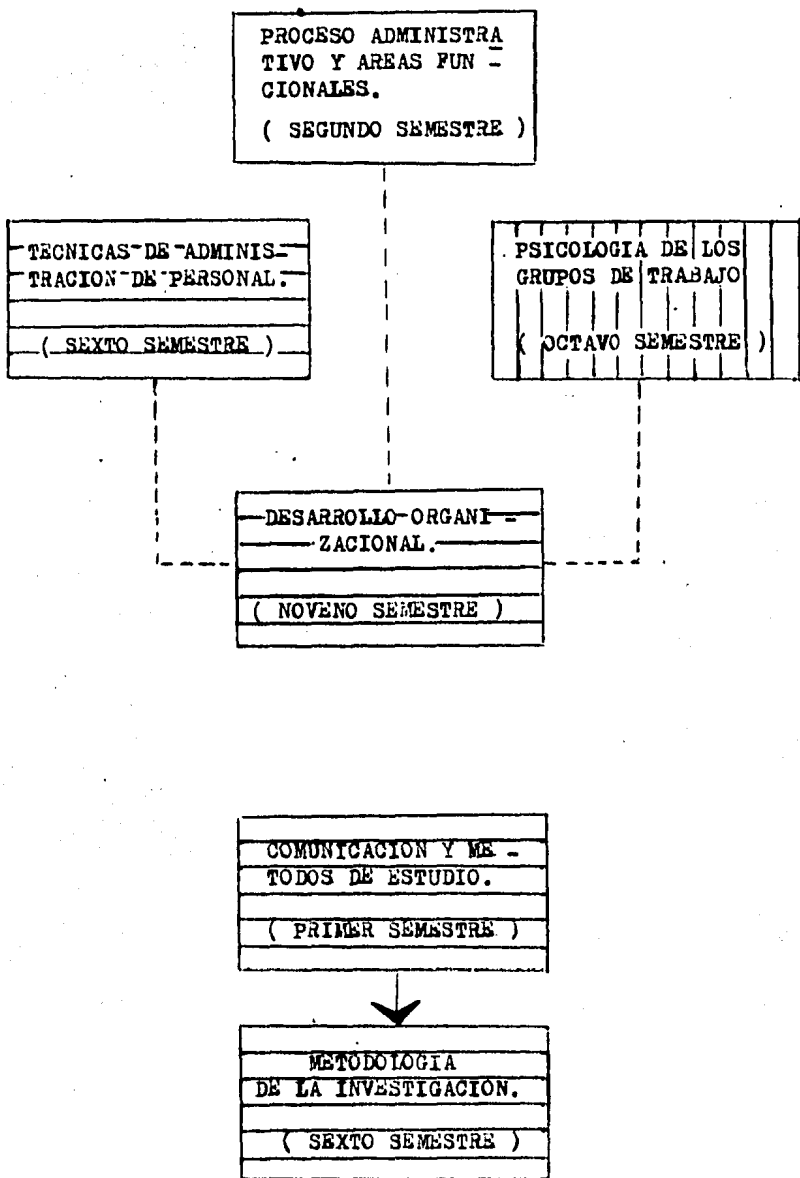


AREA DE ADMINISTRACION  
AREA DE MATEMATICAS.





AREA DE ADMINISTRACION



AREA DE ADMINISTRACION



AREA DE CIENCIAS SOCIALES



AREA DE MATEMATICAS



AREA DE ADMINISTRACION

ADMINISTRACION  
APLICADA.  
( SEPTIMO SEMESTRE )

AUDITORIA  
ADMINISTRATIVA.  
( OCTAVO SEMESTRE )

EMPRESAS PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS.  
( SEPTIMO SEMESTRE )

INFORMATICA  
( SEXTO SEMESTRE )

SEMINARIO DE  
INVESTIGACION.  
(- NOVENO SEMESTRE -)

INVESTIGACION DE  
OPERACIONES.  
( SEXTO SEMESTRE )

METODOLOGIA DE LA  
INVESTIGACION.  
( SEXTO SEMESTRE )

SEMINARIO DE CIEN -  
CIAS SOCIALES.  
( OCTAVO SEMESTRE )

SEMINARIO DE ADMINIS -  
TRACION APLICADA. I  
( OCTAVO SEMESTRE )



AREA DE CIENCIAS SOCIALES



AREA DE ADMINISTRACION.



AREA DE CIENCIAS SOCIALES.

TECNICAS DE ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION.  
( SEXTO SEMESTRE )



OPTATIVA DE PRODUCCION.  
( NOVENO SEMESTRE )

ADMINISTRACION DE RECURSOS FINANCIEROS.  
( QUINTO SEMESTRE )



OPTATIVA DE FINANZAS.  
( NOVENO SEMESTRE )

ECONOMIA Y LA EMPRESA.  
( QUINTO SEMESTRE )



OPTATIVA COMERCIO INTERNACIONAL.  
( NOVENO SEMESTRE )

INVESTIGACION DE MERCADOS.  
( SEPTIMO SEMESTRE )



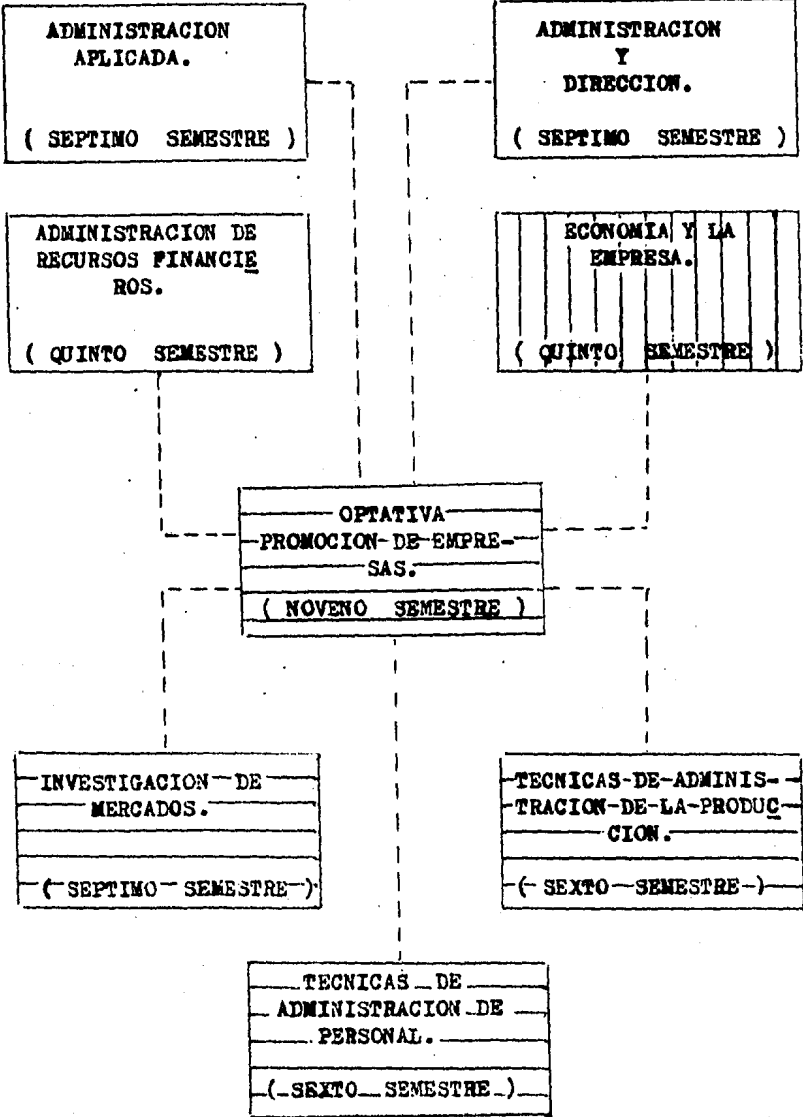
OPTATIVA DE ESTRATEGIA Y DECISIONES DE MERCADOTECNIA.  
( NOVENO SEMESTRE )



AREA DE ADMINISTRACION.



AREA DE CIENCIAS SOCIALES.



C A P I T U L O   I I

P E R S O N A L   D O C E N T E

I N D I C E

- CONSIDERACIONES GENERALES
  - . EL RECURSO HUMANO EN LA ADMINISTRACION
  - . LIMITACION DE CONCEPTOS
  - . ¿ QUIEN SE ENCARGA DEL PROCESO DE SELECCION EN LA FCA?
  
- SELECCION DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNAM.
  - . MARCO LEGAL. ANTECEDENTES Y ACTUAL
  - . CLASIFICACION DEL PERSONAL DOCENTE
  - . ESTADISTICA DEL PERSONAL DOCENTE POR CATEGORIA, NOMBRAMIENTO Y NIVEL DENTRO DE LA FCA. DATOS 1983.
  
- INDUCCION
  
- MOTIVACION
  
- CONCLUSIONES
  
- ANEXOS

## CAPITULO II. PERSONAL DOCENTE

### CONSIDERACIONES GENERALES.

#### El Recurso Humano en la Administración:

Dentro de cualquier tipo de organización se considera el Recurso -- Humano como el más importante de todos. Su importancia deriva del -- hecho de que es el único recurso que tiene la capacidad de mejorar-- y perfeccionar el empleo y el diseño de los otros recursos, situa-- ción que no sucede a la inversa.

Este capítulo se refiere a un grupo específico de Recursos Humanos: el Personal Docente de la FCA.

Entendiéndose por personal docente (de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM 1983-1985): Todos --- aquellos individuos que prestan servicios a la UNAM, para desempeñar funciones consistentes en impartir educación, bajo los principios de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, -- investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la --- sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente -- acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar -- actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible, -- los beneficios de la educación y la cultura, así como para participar en la dirección y la administración en su caso, de las actividades -- mencionadas.

Se incluyó dentro de esta tesis, el análisis de algunos factores de la administración de este recurso, ya que es fundamental en el desen-- volvimiento de todos los demás; se podría decir que es el punto medio entre todos ellos. De hecho, es quien posee la técnica.

Enfoquemos nuestro análisis hacia los puntos y factores administra -- tivos que consideramos fundamentales en la determinación de la canti-- dad y calidad de este recurso. Nos referimos a la selección, induc -- ción y motivación del personal docente de la FCA.

Así pues, nos introducimos al campo de la Administración de los Recursos Humanos, entendiendo a ésta como: El proceso Administrativo-aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la organización y del país en general.

De acuerdo a esta definición de tan importante rama de la Administración y considerando que es el personal docente el que se ha encargado de la dirección de la FCA, el desarrollo de este capítulo implicaría el análisis de todas las áreas y todos los recursos, por ello, el estudio se enmarca en los siguientes límites:

- Se analizarán sólo los factores de: Selección, Inducción y Motivación del personal docente de la FCA.
- Para el trabajo de campo, la población universal se conformará ---- exclusivamente por los profesores que se dediquen a la impartición - de una o más cátedras.
- Se deja abierta la opción de manejar alguna(s) entrevista (s) a --- personal docente encargado de el manejo de alguno de los factores -- administrativos sujetos al análisis de este capítulo.
- Limitación de los conceptos administrativos.

#### Definiciones:

Selección de Personal: Elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades -- potenciales, a fin de ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la --- comunidad en que se desenvuelve, para contribuir, de ésta manera, a los propósitos de la organización.

Es frecuente encontrar en la práctica, que la selección se efectúa --- teniendo en mente un puesto específico y perdiendo de vista a toda la organización, olvidando el desarrollo de la personalidad del individuo y la dinámica social de toda organización. Por:



**Inducción:** Una vez que el candidato a un puesto ha sido aceptado, la Institución no debe de olvidar que la nueva personalidad va a agregarse a ella. El nuevo trabajador va a encontrarse de pronto inmerso en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres nuevas para él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia, así como su satisfacción. Por ello, la organización debe de introducir e integrar al nuevo miembro. Esto es lo que llamamos inducción. Los procesos inductivos varían de acuerdo al nivel del puesto, al tipo de institución, al grupo específico con el que se va a trabajar, etc.

**Motivación:** Todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Es decir, origina conductas. La motivación puede ser desde un nivel biológico o psicológico o social e inclusive cultural, como lo indicará Maslow en su "Pirámide de Necesidades".

#### Piramide de Necesidades de Maslow

(1954)

Autorealización  
De estima  
Sociales  
De Seguridad  
Fisiológicas

Desde otro punto de vista, la motivación se puede clasificar en:

- a) Positiva: Cuando la conducta que se origina es favorable tanto al individuo, como a la Institución.
- b) Mixta: La conducta que se origina es favorable solo al individuo o solo a la organización.
- c) Negativa: Cuando la conducta que se origina es desfavorable para todas las partes.

El punto de partida del desarrollo de este capítulo fue conocer la - organización de la FCA; para de esta forma, saber quien (es) se encarga- ban de la selección, inducción y reclutamiento de la FCA.

Los datos recaudados fueron los siguientes:

a) Autoridades en la Universidad son:

- La Junta de Gobierno
- El Consejo Universitario
- El Rector
- El Patronato
- Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.
- Los Consejos Técnicos.
- Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Dentro de este estatuto encontramos los requisitos necesarios para ser técnico académico, ayudante de profesores o de investigadores- y profesores e investigadores con sus respectivas categorías; --- derechos y obligaciones de éstos; selección y promoción de cada uno de ellos y sanciones.

b). Los órganos que intervienen en el ingreso y promoción de personal - académico en la UNAM son:

- El Consejo Universitario
- Los Consejos Técnicos
- Los Directores
- Consejos Interinos
- Comisiones Dictaminadoras
- Jurados Calificadores
- Consejos Asesores.

Dentro del mismo estatuto están contenidas las diferentes Comisio- nes Mixtas, como son: Comisión Mixta de Vigilancia, que se encarga de supervisar la correcta aplicación de los procedimientos acadé --

micos, los de selección, promoción y adscripción; Comisión Mixta - de Conciliación y Resolución, que se encarga de la defensa del --- trabajador académico afectado en sus intereses.

Todas estas autoridades y reglamentos son a nivel Universidad, es- decir, faltaba lo más importante: los datos de nuestra Universidad específicamente: ¿Quién era la autoridad en este tipo de trámites dentro de la FCA?. Para resolver esta cuestión fue necesario consul- tar el organigrama de la FCA, así como investigar la función de la- Dirección, los Consejos, las Secretarías, etc., y este es el resul- tado:

1. Objetivos Generales: La FCA como parte integral de la UNAM, así como ente individual. Dentro de lo que sus recursos se lo per- miten, tiene los siguientes objetivos comunes dentro de todas -- sus áreas y organismos:

- Desarrollar los planes y programas de estudio que específica - mente se han determinado e implantado para obtener los grados- de Licenciatura en Contaduría y Administración.
- Contribuir con el programa de formación de profesores e in --- vestigadores, proporcionando becas a los alumnos egresados y - profesores para la realización de estudios en la UNAM o en -- otras instituciones, nacionales y extranjeras.
- Realizar los estudios necesarios sobre los planes y programas- de estudio de la Facultad, y en su caso, proponer las modifica- ciones que los mantengan actualizados.
- Preparar conferencias, seminarios, cursos especiales, y organi- zar o colaborar en congresos científicos nacionales e interna- cionales, relativos a las disciplinas que se imparten en la -- Facultad.
- Asesorar y orientar a los alumnos en la preparación de tésos-- profesional.
- Actualizar y promover el desarrollo pedagógico del personal -- académico de la Facultad.

- Realizar estudios y promover actividades que tiendan a la ---- actualización y superación académica de los profesores.
- Planear, programar y controlar las prácticas escolares de las- materias que se requieran.
- Elaborar y distribuir las revistas de la Facultad y aquellas - publicaciones que se consideren convenientes.

2. Función de cada uno de los organismos que integran a la FCA: -- (Organigrama):

- A. Dirección: Es la autoridad máxima de la Institución. Vela -- por el cumplimiento de los objetivos, estatutos, reglamentos- de la UNAM y de la FCA. Establece polfticas generales por con ducto de las secretarías y toma decisiones que competen a su- cargo en lo académico y en lo administrativo.
- A.1 Consejo Técnico: Estudia los planes y programas de estudio y- dictamina sobre el nombramiento de profesores. A través de la Dirección de la FCA, analiza al Consejo Universitario, Proyec- tos de Reglamentos, Planes de Estudio y otras iniciativas.
- A.2 Comité Editorial de la Revista "Contaduría y Administración": Es un cuerpo asesor de la Dirección de la Facultad. Establece- polfticas en materia editorial, administración, financiamiento, venta y circulación de la revista, además de tomar resoluciones sobre su diseño, impresión y formato.
- A.3 Comité de Planteamiento Académico: Es un cuerpo asesor de la- Dirección de la Facultad en la planeación de la actividad acad- émica.
- A.4 Comité para la Selección y Adquisición de Material Documental:  
 • Servicio de asesoría de la Dirección de la Facultad, para --- controlar cuantitativa y cualitativamente la adquisición de -- material documental para la biblioteca y checar las recomenda- ciones necesarias, para aprovechar al máximo los recursos desig- nados para este fin.
- B. Secretaría General: Vigila el cumplimiento del Estatuto General de la UNAM. Es el organismo de colaboración inmediata del Direc- tor. Vigila el cumplimiento de los reglamentos, los planes y--

programas de trabajo, y en general, las disposiciones y acuerdos que norman la estructura y funcionamiento de la FCA. Tiene a su cargo la formulación y el ejercicio del presupuesto de la Facultad.

- B.1 Sección Escolar: Tiene a su cargo la administración de los servicios escolares de la Facultad, de acuerdo con las directrices que al respecto dicta la Secretaría General.
- B.2 Seminario de Investigación: Organización, funcionamiento y control de los grupos de Seminario de Investigación Contable y Administración, que se imparten de conformidad con los planes de estudio y las disposiciones relativas dictadas por el Consejo Técnico.
- B.3 Oficina de Exámenes Profesionales: Tramitación de los exámenes profesionales, así como la organización y el desarrollo de las Ceremonias Públicas de Graduación.
- B.4 Biblioteca: Atención de 140 lectores simultáneos. Prestamo de libros a domicilio e interbibliotecario.
- B.5 Oficina de venta de libros y apuntes: Venta de libros, textos, prácticas y material de enseñanza.
- B.6 Servicio Social: Establece los conductos entre los alumnos pasantes y la Facultad, la Universidad y los Organismos Gubernamentales, para que los primeros desarrollen en éstos, labores con las cuales cumplan el servicio social reglamentario.
- C. Secretaría Auxiliar: Tiene a su cargo la información y difusión de las actividades académicas, técnicas y culturales y extra curriculares que realiza la Facultad, es responsable de la edición de la revista "Contaduría y Administración", que es el órgano de difusión cultural de la Facultad, así como "Bitacora".

Coordina las labores de ANFECA.

- C.1 Oficina de Información: Está bajo su cuidado la información interna y externa, así como la redacción y edición de boletines, revistas, cartales y otros medios de difusión.

- D. Secretaría Académica: Su primordial función es diseñar y supervisar el proceso enseñanza-aprendizaje y la marcha eficiente de los planes y programas de estudios, así como la actividad educativa en general.
- D.1 Universidad Abierta: (SUA). Es un sistema desescolarizado con las siguientes características:
- a) De libre opción para los alumnos regulares.
  - b) De autoaprendizaje.
  - c) Material didáctico adaptado que puede ser básico y de apoyo.
  - d) Permite al alumno avanzar al ritmo que se ajusta a sus aptitudes, motivaciones y ocupaciones.
  - e) Proporcionar una atención personalizada al alumno.
  - f) No exige permanencia en las aulas con horarios fijos.
  - g) Con las mismas carreras, planes y programas del sistema tradicional.
- D.2 Administración de la actividad docente: Bajo la dependencia de directrices de la Secretaría Académica, este grupo de profesores tiene a su cargo la supervisión y coordinación de la actividad docente; la atención de quejas y sugerencias que recibe de parte del profesorado, alumnos y otros organismos. Promueve en general todas aquellas actividades que contribuyen a vincular al profesorado con los objetivos educacionales y de investigación de la Facultad.
- D.3 Departamento de Planeación y Control Académico: Tiene a su cargo la planeación y control de las actividades académicas de la Facultad.
- D.4 Unidad de Métodos Audiovisuales: Transmisión de programas de televisión a color en circuito cerrado a los cuatro salones de audiovisual.
- D.5 Unidad de Procesamiento de Material Didáctico: Revisión, impresión, distribución y control del material didáctico.

- E. Secretaría del Personal Docente: Dirige y coordina al cuerpo -- de profesores, propone nombramientos según las necesidades de la Facultad, regula horarios de clase y sus cambios y mantiene contactos permanentes con todos los maestros de la Facultad.
- E.1 Oficina de Relaciones con el Personal Docente: Tiene a su cargo -- el mantenimiento de relaciones con el profesorado, en todos ---- aquellos aspectos de orden administrativo y participa como auxiliar en las actividades directivas de la Secretaría de Personal- Docente.
- E.2 Oficina de Revaluación de la Actividad Docente: Por medio de -- entrevistas evalúa la posible capacidad y aptitudes docentes de los aspirantes a profesores y se encarga de evaluar las actividades de enseñanza, mediante la aplicación de encuestas y trabajos de investigación con el fin de apreciar los resultados -- correspondientes a las actividades de enseñanza del profesorado.
- E.3 Control de Asistencia del Personal Docente: Tiene a su cargo el control de asistencia del personal docente de la Facultad.
- F. Secretaría de Relaciones: Tiene a su cargo los contactos in -- ternos y externos de la Facultad. Atiende al alumno y coordina- grupos de estudiantes, organiza citas, visitas y actividades -- culturales y mantiene relaciones con diversos organismos fuera- de la Facultad.
- F.1 Sección de Informes: Proporciona información relativa a:
- a) Planes y programas de estudio.
  - b) Trámites escolares y administrativos.
  - c) Ubicación de las distintas dependencias de la Facultad.
  - d) Bolsa de Trabajo.
  - e) Bibliotecas.
  - f) Servicio Social.
  - g) Orientación Académica.

- F.2 Bolsa de Trabajo: Intermediación entre las ofertas de ocupación de empresas públicas y privadas y las solicitudes de trabajo recibidas por parte del alumno y egresados.
- G. División de Estudios Superiores (DEP): Formar profesionistas de alto nivel académico en los campos de Administración y Contaduría. Estos profesionistas son preparados para labores de docencia e investigación, además de las labores específicas que desarrollan en los campos de su especialidad, para lo cual, se establecen las diferentes maestrías.
- H. Centro de Investigación: Tiene a su cargo la organización y ejecución de labores de investigación relativas a las condiciones y problemas nacionales dentro del campo de la Administración y la Contaduría, y su aplicación en las actividades de enseñanza.
- I. Centro de Informática: Coordina el procesamiento de datos, elabora técnicas de examen, proyecta prácticas, imparte cursos especiales de computación y auxiliares en la especialidad.

Una vez conocidas las funciones de cada área, dentro de la organización de la FCA, era obvio que a quien deberíamos dirigirnos sería a la Secretaría de Personal Docente y Operación Académica (como actualmente se le denomina). Esta Secretaría está integrada aproximadamente por cuarenta personas; entre las que se cuentan los coordinadores de área, los profesores encargados de la sección, secretarías, personal administrativo y alumnos que prestan su servicio social. El esfuerzo de ellos se encamina al aprovechamiento óptimo de la labor de los maestros y la constante elevación de los alumnos. El desarrollo de sus funciones se divide en los siguientes seis puntos:

1. Personal docente: Reclutamiento, selección y evaluación del profesorado.
2. Coordinación de área o de materia: Apoyo a los coordinadores en cuanto a proporcionarles los elementos técnicos y humanos neces-



rios para el mejor desempeño de los planes de estudio, tanto de Contaduría, como de Administración. Actualmente son 20 coordinadores.

3. Operación Académica: Adecuación y mantenimiento de los recursos físicos, instalaciones, materiales, audiovisuales y equipos, así como planificar su utilización para que resulte eficiente y suficiente para satisfacer los requerimientos del estudiante de la FCA.
4. Operación Administrativa: Las actividades que sirven de soporte al resto de las secciones de la Facultad, como son: archivo, correspondencia, elaboración de nombramientos, papelería, útiles de oficina, etc.
5. Seminario de Investigación y Exámenes Profesionales: Orientación y apoyo a los alumnos en todo lo concerniente a la realización de sus seminarios de investigación y exámenes profesionales, así como en todos los trámites correspondientes.
6. Sección de programas especiales: Se encarga de regular:
  - a) Programa de becas a profesores y alumnos.
  - b) Convenio para operación académica con organismos del estado, empresas privadas, etc., para cursos, seminarios, etc.
  - c) Concursos para premios nacionales.

De esta manera, nuestro campo de investigación se hacía cada vez -- más preciso; definitivamente, la información para este capítulo nos la podría proporcionar quien estuviera encargado de desarrollar las funciones del punto uno: Personal docente, reclutamiento, selección y evaluación del profesorado.

Se elaboró una entrevista dirigida hacia dicho personal y cuyo objetivo primordial era obtener la siguiente información:

- Número de elementos activos en cada semestre.
- Saber si el personal docente recibe inducción. ¿Cuál?

• Saber si se utilizan técnicas motivacionales para con el personal docente. ¿Cuáles?.

La información obtenida de dichas entrevistas fue la siguiente:

El personal docente de la FCA se encuentra integrado por 1839 profesores , de los cuales un promedio de 425 trabaja cada semestre, -- incrementándose esta cifra cuando se trata de semestres nones.

El tipo de selección de personal docente que practica la FCA es el estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo para el personal académico para el bienio 1983-1985, específicamente enmarcado en el -- capítulo III del Ingreso y de la Estabilidad del Personal Académico.

En lo que se refiere a la inducción, se nos dijo, que una vez seleccionado el personal, recibe una plática y/o un curso de Pedagogía, y si se puede considerar como inducción, los cursos que cada semestre imparte la UNAM.

En cuanto a técnicas motivacionales, la respuesta fue: La Facultad a su planta de profesores una serie de incentivos, entre los que se pueden citar: Un buen ambiente de trabajo, el permitirles e --- inclusive exhortarlos a que participen en las actividades académicas y socioculturales de la Facultad; como ejemplo de ello está el espacio que la revista de la Facultad "Bitácora" les otorga para expresar su sentir o en us caso, como otro canal para hacer llegar al estu -- diante sus conocimientos. Se nos hizo notar que si bien la Facultad maneja estos y otros incentivos, no maneja de manera formal las técnicas motivacionales.

En las entrevistas, muchas veces se hizo mención del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, de hecho su Capítulo III sería al que está sujeto el personal docente de la FCA.

Selección del Personal Docente en la UNAM:

Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico UNAM-1983-1985  
Capítulo III, Cláusulas 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

Cláusula 13: Toda persona para ingresar a la UNAM como miembro del personal académico, deberá presentarse a un Concurso de oposición abierto y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico. En el presente contrato se estipularán las cuestiones de carácter laboral correspondiente, de acuerdo a las reglas siguientes:

I. Los interinos sólo serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y en su caso, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de 60 días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria. El personal académico situado en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

II. En todos los casos, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el Estatuto del Personal Académico y en los términos de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes.

También son trabajadores por tiempo determinado los ayudantes de profesores e investigadores y los que la Universidad contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal.

III. Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las que corresponden su categoría contractual, y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el EPA, tendrán derecho a que se abra un concurso

de oposición abierto para que en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando. - Los ayudantes de profesores o investigadores, en la medida en que cumplan los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría corresponden, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años.

IV. Los ayudantes de profesor o investigador que reúnen los requisitos estatutarios y que participen en los concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso. En los términos del EPA, la ayudantía debe capacitar para la docencia e investigación, sin perjuicio del mayor derecho de aquellos concursantes que sean profesores, investigadores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su especialidad.

V. Los trabajadores académicos que hubieran ingresado o ingresen mediante procedimientos distintos al ordinario (concurso abierto) deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el EPA establece y cumplir con los requisitos previos en el mismo.

VI. Los profesores de asignatura que ingresen mediante concurso de oposición abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el EPA y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

VII. Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante ese procedimiento, gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto de Personal Académico y no sean dictaminados en el concurso que el EPA prevé para obtener la definitividad, en los plazos que este contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia, subsiste por tres años mediante un contrato anual tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica y que se renovará por dos ocasiones, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del EPA, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece.--

Al término de esos tres años, el interesado deberá de solicitar el --- Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad de abrirlo, en los términos del EPA.

VIII. Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar interi--  
natos.

IX. Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos que--  
ingresen como profesor o investigador de carrera mediante el Concurso -  
de Oposición Abierto, conservarán su definitividad como profesores de -  
asignatura o técnicos académicos, en tanto no sean dictaminados como --  
profesores o investigadores de carrera.

X. En la contratación de su personal académico, la UNAM en igualdad de--  
merecimientos académicos dará preferencia a ciudadanos mexicanos con --  
respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que ---  
tenga derecho a la definitividad con virtud del cumplimiento del EPA, -  
podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los -  
términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su--  
situación académica ni en sus condiciones de trabajo entanto no conozca  
el resultado final del concurso.

XI. Todo trabajador académico por haber sido declarado definitivo, tenga  
una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará ésta en -  
todas las dependencias de la Institución, en tanto desempeñe sus fun --  
ciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo.

XII. Toda convocatoria para concurso de oposición que sea publicada, --  
deberá exhibirse en un tablero fijo, público, accesible; ubicado de ---  
manera permanente en la dependencia correspondiente. Asimismo, será ---  
entregado en la misma dependencia el número de ejemplares de la Gaceta-  
UNAM que contenga la convocatoria, en número suficiente para todos los  
trabajadores académicos de la misma. Estos ejemplares se pondrán a ---  
disposición del personal académico, en los lugares de firma, o en su -

defecto en la Secretaría Administrativa de la dependencia .

XIII. En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la clasificación en beneficio del recurrente, esto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso, obtuvieron estabilidad.

XIV. Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción en los términos del EPA. Este derecho es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del EPA.

Los profesores de asignatura dedicados a la enseñanza media superior que reúnan los requisitos para acceder a la categoría de profesores de carrera de profesores de enseñanza media superior, tendrán derecho a solicitar el Concurso de Oposición para acceder a dicha categoría en los términos de la Legislación Universitaria aplicable.

En este caso, la Institución procederá conforme a lo estipulado en los primeros dos párrafos de esta cláusula.

XV. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en el EPA para el ingreso y promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los consejos técnicos en los términos del EPA, los que no podrán ser superiores a los requisitos previstos en este ordenamiento.

Los Concursos de Oposición a que se refiere este Contrato, podrán ser solicitados directamente por el interesado en los términos del EPA.

XVI. En todo contrato individual de trabajo celebrado entre la UNAM y un trabajador académico, se anunciarán las disposiciones contractuales y legales y los ordenamientos respectivos a los que los mismos pertenecan, en los que se fundamente su celebración.

A todo miembro del personal académico de nuevo ingreso, la UNAM le ---

proporcionará un ejemplar de la Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico y Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente.

XVII. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza.

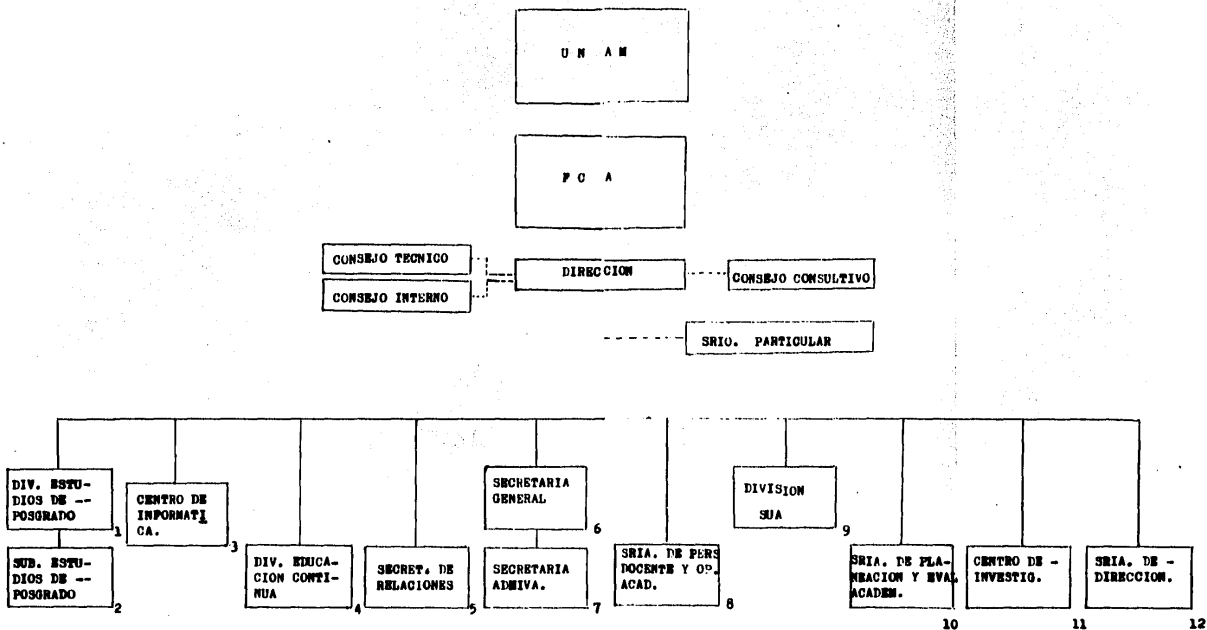
En todo caso, el personal académico contratado por tiempo determinado, deberá satisfacer los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y podrá prorrogarse su relación de trabajo en los términos previstos por aquella, así como por la cláusula 13 de este Contrato, en su parte conducente.

XVIII. Todo miembro del personal académico deberá ser evaluado académicamente solo por las instancias académicas y con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria.

XIX. En los casos en que se presentara alguna inconformidad con motivo de la aplicación de las cláusulas 16, 17 y 18, esa se turnará a la Comisión Mixta de Regularización Laboral y Estabilización Laboral, que tendrá acceso a la documentación correspondiente para su supervisión.

XX. Los académicos extranjeros que contrate la Universidad deberán haber cumplido previamente las correspondientes disposiciones migratorias en vigor dentro de la República Mexicana, y sujetarse a los requisitos que para el ingreso del personal académico establece la Legislación Universitaria y gozarán de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país. En igualdad de merecimiento académico, los trabajadores académicos tendrán preferencia frente a los extranjeros.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta el 5% de los que presenten sus servicios a la Universidad. Esta disposición es aplicable por unidad académica, salvo excepciones concretas que se pacten en el futuro.





F U N C I O N E S

1. -

- ESTRATEGIAS
- PLANEACION
- EVALUACION
- RELACIONES PUBLICAS
- POLITICAS GRALS. DE LA DEP.
- PRESUPUESTO
- CONVENIOS CON OTROS INSTS.
- AMEGA
- CLADEA
- CNS. INTERNOS
- COLEGIOS Y ASOCIACIONES
- COMISION DICTAMINADORA
- EVENTOS SOCIOCULTURALES
- INTERCAMBIO ACADEMICO
- COMITE DE SELECCION.

2.-

- OP. Y CONTROL ACADEMICO DE LAS MAESTRIAS Y DOCTORADOS.
- COORD. DE CURSOS DE HOMOGENIZACION.
- SECCION ESCOLAR
- UNIDAD DE REGISTRO
- SERVICIOS GENERALES
- BIBLIOTECA
- PLANTA DE PROFESORES
- CAPACITACION Y DESARROLLO

3.-

- PROCESAMIENTOS PARA APOYO A LA FCA.
- APOYO A LOS ALUMNOS EN EL USO DE COMPUTADORAS.
- RELACIONES CON OTROS CENTROS DE INFORMATICA.

4.-

- CURSOS
- ELABORACION Y PRESERVACION DE MATERIALES AUDIOVISUALES.

5.-

- BIBLIOTECA
- INSCRIPCIONES
- ATENCION ALUMNOS.
- OFNA. DE INFORMES
- BOLSA DE TRABAJO
- EVENTOS SOCIOCULTURALES Y DEPORTIVOS
- AUDITORIOS
- SERVICIO SOCIAL.

6.-

- CONSEJO TECNICO
- SERVICIOS ESCOLARES FCA
- COMISION DICTAMINADORA
- CONTROL PRESUPUESTAL
- EVALIDACION DE ESTUDIOS
- ESCUELAS INCORPORADAS
- EXAMENES.

7.-

- RELACIONES SINDICALES
- VENTA DE APUNTES
- PAGADURIA
- COMPRAS Y ALMACEN
- ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA
- INTENDENCIA
- PERSONAL ADMINISTRATIVO
- CAJAS
- CONTABILIDAD.

8.-

- COORDINACION DE OPERACIONES
- ELABORACION Y SELECCION DE PLANTA DE PROFESORES.
- ALTAS Y BAJAS DE PROFS.
- ARCHIVO DE PERSONAL DOCENTE
- CAPACITACION
- CONTROL DE AULAS
- PRESTAMOS DE EQUIPO

9.-

- SELECCION DE TUTORES
- ELAB.DE MATERIAL DIDACTICO
- COORD. DEL PROCESO ENSEÑANZA - APREN DIZAJE.

10.-

- CENTRO DE PEDAGOGIA
- ELAB. DE TRABAJOS Y MAT. -- DIDACTICO.
- COORD. DE COMITES DE PLANEACION Y EVALUACION ACADEMICAS.

11.-

- INVESTIGACION Y APOYO
- ESTADISTICA

Para entender mejor el contenido de este capítulo del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, fue necesario, con el fin de aclarar términos, consultar al EPA: Estatuto del Personal Académico 1970.

Este estatuto vino a sustituir a los estatutos de:

- a) Personal Docente y,
- b) Los Investigadores.

Ordenó al Personal Académico en: Técnicos Académicos, Ayudantes de --- Profesor o Investigador, Profesores o Investigadores. Consideró en cada clase los procedimientos de selección, así como los de promoción.

Procedimiento de Selección para cada una de las Categorías del Personal Académico:

- **Técnicos Académicos:** La convocatoria será emitida por el director de la dependencia. No se dice si el concurso será cerrado o abierto.

Una comisión determinadora juzgará las solicitudes y podrá someter a los candidatos a las pruebas que estime convenientes, pero el juicio de la comisión se basará principalmente en los antecedentes académicos técnicos de los aspirantes y en las necesidades de la dependencia. El dictámen de la comisión no requiere ratificación del Consejo Técnico.

Cuando se trate de Facultad o Escuela, la comisión será nombrada por el Consejo Técnico; tratándose de Institutos, la comisión será el -- Consejo Interno.

- **Ayudantes de Profesores o Investigadores:** En estos casos el director puede optar entre una consulta a los jefes de departamento o convocar a concurso para formarse opinión sobre los aspirantes, ya que será -- el director quien deberá hacer la apreciación de las solicitudes.

Por lo tanto, no se integrará ninguna comisión dictaminadora.

- Profesor e Investigador: a) Profesores interinos de asignatura. --- También aquí es el director el facultado para apreciar las capacidades de los aspirantes, previa consulta al jefe del departamento correspondiente. Una vez seleccionado el aspirante, empezará a --- desempeñar sus labores; el Consejo Técnico debe ratificar la pro -- puesta del director para que éste la presente al rector.

b) Profesores de Asignatura y de carrera o investigadores de ----- carrera: La selección y promoción de categoría de éstos se hará, según dispone el artículo 30, mediante concurso de oposición, -- definido en el estatuto, como el medio para seleccionar y promo-- ver la categoría al personal académico a través de la evaluación de sus actividades profesionales y académicas, así como mediante el conjunto de pruebas a que se estime conveniente someterlo.

Según lo establecido en el artículo 30, el concurso es "Abierto" pues debe ser convocado a través del órgano informativo de la -- UNAM y de un periódico de circulación nacional.

Para la promoción de nivel dentro de la misma categoría, procede el concurso de méritos cerrado. Según la definición del estatuto, hay concurso de oposición cuando sea posible someter al candidato a un conjunto de pruebas. Pero para promover de nivel, la comisión sólo juzgará basándose en el examen de la información que - desee conocer.

Nada se dice respecto de un conjunto de pruebas; se trata de un concurso de méritos. Y como la promoción de nivel supone ocupar una categoría (asociado o titular), el concurso se operará entre los miembros de la dependencia, configurándose así el concurso-- cerrado.

Estas normas de selección y promoción de personal fueron las vigentes hasta 1974, cuando el rector invitó al personal Académico de la Institución para la elaboración de un Anteproyecto de --- Estatuto de Personal Académico, con el concurso de la Comisión -

Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, la que aprovechó -- las propuestas recibidas para presentar un documento publicado-- en la Gaceta-UNAM en Noviembre de 1974. La presentación del proyecto subrayaba los principios generales del mismo; la urgencia de institucionalizar la carrera académica como garantía de la -- calidad de la docencia y de la investigación; la estabilidad en el empleo, estableciendo un plazo máximo para lograr la definiti-- vidad; la preocupación por eliminar los criterios subjetivos de-- valoración en los procedimientos de oposición, regulando el pro-- ceso del concurso en todas sus etapas. El Anteproyecto fue --- ampliamente discutido, y el rector hubo de designar una comisión especial que dialogara con los interesados. Con el material reu-- nido por ésta y la de Estudios y Proyectos Legislativos, se ela-- boró un proyecto de Estatuto del Personal Académico, enviado por el publicado en la Gaceta UNAM en Abril de 1974. La misma Gaceta publicó el trabajo académico y por la Legislación Universitaria-- del Consejo Universitario, proyecto aprobado en Junio de 1974.

Este estatuto (aún vigente), conserva esencialmente las tres -- áreas académicas previstas en 1970; pero como ya se ha señalado, el legislador universitario creó figuras desconocidas en el esta-- tuto anterior. .

#### Selección del Personal Académico de acuerdo al Estatuto del Per-- sonal Académico 1974.

- Técnicos Académicos: El dictámen sobre el nombramiento y --- promoción debía proceder de la comisión que nombraran los Con-- sejos Técnicos, Internos o Asesores, Comisión integrada por -- tres propietarios y sus respectivos suplentes. Por la reforma-- de 1975, los consejos técnicos internos o asesores quedan facul-- tados para decidir que las comisiones dictaminadoras sean las-- mismas que funcionan en relación con profesores e investigado-- res. La resolución de las comisiones se basará principalmente-- en la capacidad demostrada (puesto que se prevé que la convoca-- toria emitida por el director de la dependencia, señale la ---

la clase de pruebas a que deberán sujetarse los candidatos para demostrar su aptitud y conocimiento) en los antecedentes académico-técnicos, en la experiencia de los aspirantes y en las necesidades de la dependencia. Requiere ratificación del Consejo Técnico correspondiente.

- Ayudante de Profesor o Investigador: Para éstos, el ingreso y la --- promoción serán dictaminados por las comisiones que lo hagan respecto de los profesores e investigadores, cuando se trate de ayudantes de -- medio tiempo o tiempo completo. Para aquellos que lo sean por horas, -- se prevé que sea el Consejo Técnico, a propuesta del Director, el que - establezca el o los procedimientos idóneos, de acuerdo con las necesidades de la dependencia. Así, el estatuto que nos rige, el procedi -- miento para ingresar o ser promovido como ayudante de medio tiempo o -- tiempo completo, supone una convocatoria expedida por el director con la aprobación del Consejo Técnico, la que deberá expresar los requi -- sitos que habrán de satisfacerse según lo establecido en el estatuto.

Los interesados entregarán la documentación requerida para que exami -- nada por la comisión dictaminadora, quien así informada, señalará --- quiénes deben cubrir las plazas, sin que se requiera la celebración -- de pruebas específicas.

- Profesores e Investigadores Ordinarios: El nuevo estatuto elimina la obligación del director, de consultar al jefe del departamento correspon -- diente para nombrar al profesor interino de asignatura. En cambio, li -- mita el nombramiento a un plazo no mayor de un período lectivo, prorro -- gable a dos más, si se ha demostrado capacidad para la docencia. Ade -- más, obliga al profesor interino con antigüedad mayor de un año, a --- presentarse a los concursos de oposición para ingreso, que se convoquen -- en la materia que imparten. El cumplimiento de esta obligación lleva -- consigo la pérdida del derecho a ser asignado. Si presentado, no es -- seleccionado en el concurso, tampoco tendrá derecho a que se le asigne -- grupo, salvo que la comisión dictaminadora lo declare apto para la do -- cencia y recomiende la prórroga del nombramiento. Al cabo de tres años, los interinos tienen derecho a que se abra un concurso de oposición -- para ingreso. El concurso de oposición para ingreso es el procedimiento

público mediante el cual, el profesor interino de asignatura puede --- llegar a formar parte del personal académico de la Institución como -- profesor definitivo.

- Profesores o Investigadores de Carrera: Regidos por el título quinto del estatuto vigente. El Consejo Universitario redefinió los concursos de oposición: el abierto, para ingreso, y el cerrado, para promoción.- El primero, como ha quedado dicho anteriormente, es un procedimiento-- público, y para convocarlo, es obligatorio que se dé a conocer por --- medio del Órgano oficial de información de la Institución, pero además mediante un diario de circulación nacional. En dicho concurso, los -- candidatos han de someterse al conjunto de pruebas previamente indi -- cadas en la convocatoria respectiva, pruebas que especifica el artículo 74 respecto de las cuales el Consejo Técnico determinará las aplicables.

La publicidad de dichos exámenes y pruebas es obligatoria. El concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, es el medio para llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador inte-- rino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

a) Profesores Interinos de Asignatura:

El segundo de los procedimientos previstos, es decir, el concurso de oposición para promoción o concurso cerrado, es un procedimiento de evaluación mediante el cual, los profesores o investigadores de --- carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos (de categoría o de nivel) o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura, ser promovidos de categoría y de nivel. Este concurso, según el artículo 79, consiste fundamentalmente en el estudio que la comisión dictaminadora realiza de los expedientes de los aspirantes, - aunque abre la posibilidad de que se practiquen las pruebas especí-- ficas que el artículo 74 prevé para el concurso de oposición para-- ingreso; aún así, lo que interesa fundamentalmente en este segundo- procedimiento es la labor académica, exigiendo el artículo 79, que el Director haga llegar a la comisión dictaminadora su opinión al --- respecto, así como la del Consejo Interino o Asesor cuando proceda.

La comisión ha de verificar si se satisfacen los requisitos estatutarios y si el solicitante ha cumplido con los planes de docencia o de investigación de su programa de actividades. Siendo concurso cerrado, el procedimiento no incluye la emisión de convocatoria alguna: se considera más bien que la apertura del concurso cerrado es un derecho de los profesores o investigadores de carrera interinos o a contrato, que cumplen tres años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.

Aún en el concurso de oposición para ingreso, el principio del estatuto es el de establecer una verdadera carrera académica; no se pretende que las pruebas o exámenes lo decidan todo; los criterios de valoración que el legislador universitario obliga a adoptar a las comisiones incluyen la labor docente y de investigación, no solo como profesor, sino como técnico o ayudante, y aún como becario. Además, el artículo 69 prescribe: En igualdad de circunstancias, ha de preferirse a los capacitados en los programas de formación de profesores e investigadores de la UNAM.

Los egresados del programa de formación del personal académico deben sujetarse al procedimiento del concurso de oposición para ingreso. No les es aplicable la excepción del artículo 51 del estatuto, el que prevé que para la contratación de personal no se seguirán los mecanismos de la oposición para ingreso, cuando se trate de "casos excepcionales". Por casos excepcionales se ha entendido aquellos cuyas circunstancias dificultan la realización del concurso (por ejemplo la contratación de un profesor investigador extranjero o el caso de docentes con méritos académicos reconocidos).

Son éstas, en general, las bases del procedimiento de selección del personal académico que rigen en la UNAM, y en consecuencia en la FCA, donde existe un departamento de reclutamiento y selección de personal. En la FCA los aspirantes a catedráticos son sujetos a una entrevista en la que se les evalúa:



## ESTADÍSTICA .

## PERSONAL DOCENTE POR CATEGORIA , NOMBRAMIENTO Y NIVELES .

TOTAL	Profesores Eseritos	Profesores Ordinarios de Asigna- tura		Profesores de Carrera de enseñan- za media - superior.		Ayudantes de Profe- sores de- Asignatura		Profesores Ordinarios de Carrera ASOCIADOS			Profesores de Ordinarios de Carrera TITULARES			Ayudantes de Profesores		Técnicos Aca- démicos Ordí- narios Au- xilia. y - -- Asocs.		Técnicos Aca- démicos Ordí- narios. TITULARES																			
								MT	TC	MT	TC	MT	TC	MT	TC	MT	TC	MT	TC																		
		A	B	A	B	A	B	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C															
839	0	626	81	0	0	0	2	7	2	8	1	6	1	3	1	1	5	2	0	0	0	0	0	0	2	2	1	9	1	2	6	0	0	3	1	0	2

N.B. :

MT = Medio Tiempo

TC = Tiempo Completo

- Experiencia Profesional
- Experiencia Docente
- Aportaciones Académicas
- Facilidad de Palabra
- Actitud en la Entrevista
- Presentación.

De acuerdo a lo planteado es como se ha logrado conformar la planta de Personal Docente de la Facultad.

#### Inducción:

La inducción es una etapa fundamental en la integración del recurso humano a la organización. Por lo tanto, si ésta es deficiente puede ser el origen de la mediatización y conformismo de los logros de la organización. La inducción tiene como fin fundamental, integrar al recurso humano en la institución; que conozca las bases de ésta, sus reglamentos, el ambiente, las funciones de su puesto, las funciones de los demás, -- las relaciones e importancia de sus funciones para con los otros. Y la más importante función de la inducción: lograr los objetivos organizacionales. De esta manera el alcance de las metas será una lucha no solo a nivel organizacional, sino también a nivel individual, personal.

En el caso específico de la UNAM, estamos hablando de una institución educativa, cuyo objetivo primordial es impartir educación para formar -- profesionistas, investigadores, profesores y técnicos, que contribuyan a satisfacer las necesidades de la nación.

Circunscribiendonos un poco más a nuestra Facultad, el objetivo principal de ésta es el de impartir educación superior a nivel de licenciatura -- maestría y doctorado en las diversas áreas de Contaduría y de --- Administración, para formar profesionistas, investigadores, profesores y técnicos que contribuyan al impulso del desarrollo social del país. Este sería el objetivo con el que los objetivos particulares del recurso humano de la FCA debería hacer comunión. Esta situación, que de alguna --

manera entenderemos mejor al analizar la motivación del personal docente de la Facultad, ayuda a la agilización del proceso de inducción.

En nuestra Facultad, el proceso de inducción consiste en:

- Cumplir con los requerimientos de la cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM 1983-1985.

Lo que quiere decir: Brindar a todo el personal de nuevo ingreso, un

ejemplar de: La Ley Orgánica

El Estatuto General

El Estatuto del Personal Académico y,

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

- Una plática introductoria y/o un concurso de introducción a la docencia.

Es entonces cuando surgió la pregunta: ¿Es esta inducción suficiente, -- para lograr una integración plena de los objetivos personales del docente y los objetivos de la Facultad? Quien mejor para responder la -- cuestión, que el mismo personal docente. Por ello se inició una pequeña investigación de campo. Manejada mediante la técnica de encuesta, se -- fijaron objetivos del cuestionario, se determinó la muestra, se elaboró un cuestionario piloto y posteriormente el definitivo. Las preguntas de dicho cuestionario, así como sus resultados se irán integrando al capítulo, como reforzadores del punto que esté tratando. (Para mayor información acerca de la investigación de campo, consultar ANEXO II-1).

Las preguntas que acerca del proceso inductivo se hicieron al personal-docente fueron:

- Al ser ya aceptado como catedrático de la FCA, ¿recibió usted algún tipo de inducción? ¿Cuál?

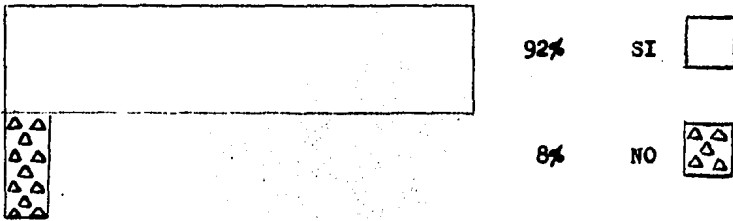
Respuesta:

SI: 92%

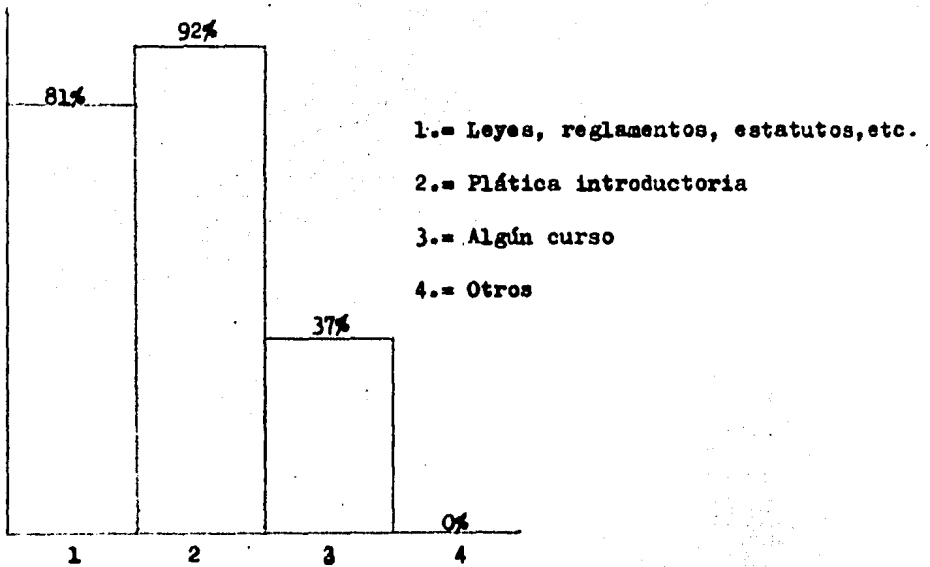
NO: 8%

G R A F I C A S .

- Al ser ya aceptado como catedrático de la FGA ¿ Recibió usted algún tipo de inducción ?



- ¿ Cuál ?



¿Cuál?

Leyes, reglamentos, estatutos, contrato colectivo	81%
Plática de introducción a la FCA, al puesto, etc.	92%
Curso de: Pedagogía; Introducción a la docencia	37%
Otro (s)	0%

¿Cree usted que la inducción recibida es suficiente como para ubicarlo en los objetivos de la Facultad? ¿Por qué?

Respuesta:

SI 62%

NO 38%

¿Por qué?

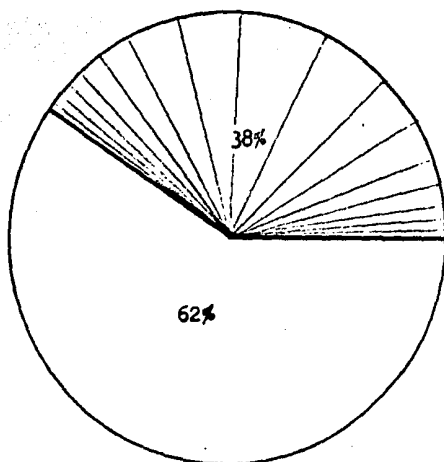
La mayoría de los profesores que respondieron que sí es suficiente la inducción, adjudicaron la suficiencia a sus antecedentes profesionales, en muchos casos docentes e inclusive en su experiencia como estudiantes universitarios.

En cuanto a los que respondieron que no es suficiente la inducción, -- basan su punto de vista en cuanto a que la inducción deber ser permanente. No consideran que una plática y un curso puedan conformar un proceso inductivo.

Antes de conocer estas respuestas, nos hubieramos atrevido a afirmar -- que la inducción al personal docente era pobre. Ahora podemos decir que es adecuada, ya que el personal docente de la FCA está conformado por -- elementos de muy alta calidad, con curriculums verdaderamente buenos y -- que en muchos casos inclusive cuentan con una gran experiencia en la -- docencia. Otra situación que no habfamos tomado en cuenta al juzgar el -- proceso inductivo era el objetivo de la Institución, que puede o no dar -- holgura al proceso inductivo.

Hasta aquí hemos dicho que el proceso inductivo de la FCA es adecuado, -- pero podría ser mejor. Para ello, nuestra sugerencia es la siguiente:

- ¿ Cree usted que la inducción recibida es suficiente como para ubicarlo en los objetivos de la Facultad ?



NO



SI



La existencia de una inducción permanente (como ya lo citaron algunos-catedráticos). De hecho, la UNAM ya lo está haciendo por medio del --- Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, cuyo principal objetivo es la formación para el ejercicio de la docencia, así como la --- actualización del personal académico.

De la misma manera, nuestra Facultad ha creado talleres fiscales, que de alguna manera contribuyen a mantener actualizados a los miembros del personal docente de la FCA.

#### Motivación:

El personal docente de la Facultad está conformado por más de 800 profesores, todos ellos con objetivos particulares y en muchos casos, muy -- diferentes. Inclusive sus profesiones son distintas, la planta docente cuenta con Licenciados en Contabilidad, en Administración, en Derecho, en Economía, en Sociología, en Psicología, Ingenieros, Químicos, Industriales, Actuarios, etc. ¿Qué es entonces lo que los hace converger en la FCA, y más específicamente, en su planta docente? Para conocer los motivos de dicha conducta, introducimos en el cuestionario las siguientes preguntas:

- ¿Qué lo motivó a ser catedrático de la FCA?

Motivos Económicos	22%
El Status que da el pertenecer al personal docente de la UNAM	32%
Desarrollo profesional	36%
Inclinaciones a la docencia	41%
Retribución de la UNAM	71%
Otros (Una buena oportunidad para actualizar conocimientos: estar al día).	8%

\* ¿Actualmente, su motivación es la misma? ¿Por qué?

SI	76%
NO	24%
¿Por qué?	

Los que contestaron que su motivación si habfa cambiado dieron como -- razones las siguientes:

- Ahora su motivación es el alumnado	6%
- Las expectativas que se tenían no son cubiertas	42%
- Los motivos cambian lo mismo que el ser humano	29%
- No contesto	23%

- ¿Cree usted que la FCA maneja adecuadamente las técnicas motivacio - nales en cuanto al personal docente?

SI	39%
NO	61%

¿Qué sugiere?

Esta pregunta tuvo varias y diversas respuestas, aunque la que predominó fue la del abstensionismo. Entre los que si contestaron, la --- mayoría sugiere mayor interés de la Facultad sobre el punto, reconoci miento de la labor docente, no solo por antigüedad , sino también por la calidad de la cátedra.

Analizando las respuestas podemos decir que, aunque si bien es cierto que las motivaciones del personal docente son muchas y muy variadas, - existen puntos donde convergen, el principal es un sentimiento de --- deber, agradecimiento para con la Universidad. Otro punto convergente fue la inclinación hacia la docencia. Estos dos puntos fueron los que como motivación, alcanzaron mayor porcentaje y son sumamente positivos para el desenvolvimiento académico de la Facultad, ya que están mos - trando una importante comunión entre los objetivos institucionales y los particulares de la planta docente en cada uno de sus elementos.

La motivación del personal docente es estable pues en un 76% sigue -- siendo la misma que lo hizo igresar al servicio de la FCA. Sin embargo el 24% restante, las ha cambiado primordialmente porque sus expecta - tivas no han sido cubiertas, lo que implica, de acuerdo a las teorías



## GRÁFICAS.

- ¿ Qué lo motivó a ser catedrático de la FCA ?

1. Motivos Económicos

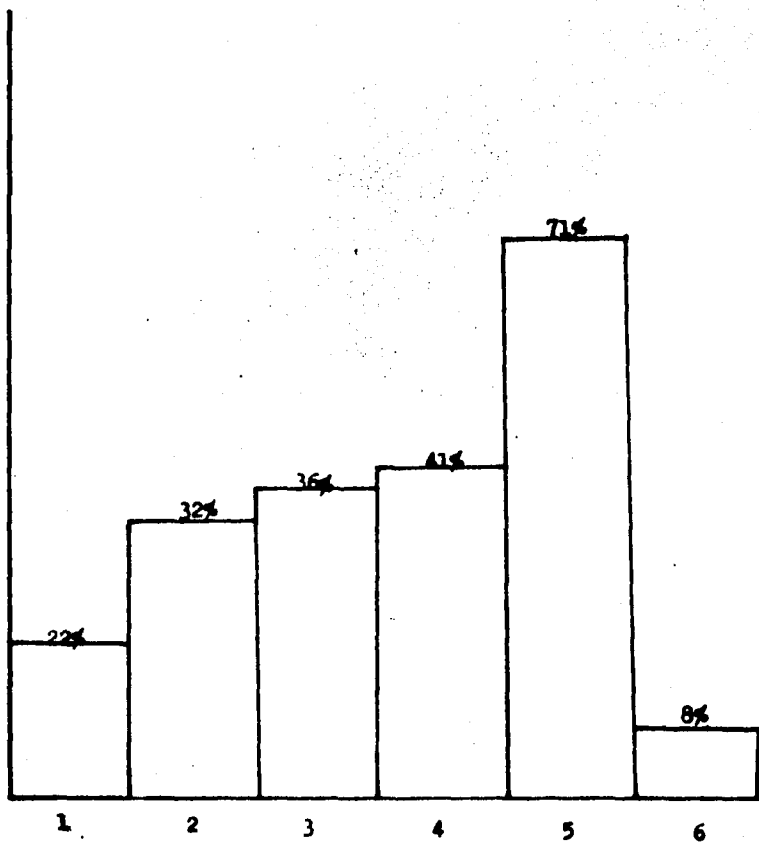
2. El STATUS que da el pertenecer al personal docente de la UNAM.

3. Desarrollo Profesional

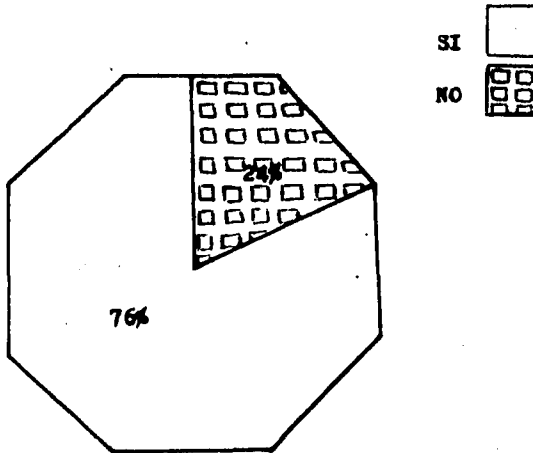
4. Inclinationes a la docencia

5. Retribución a la UNAM

6. Otros

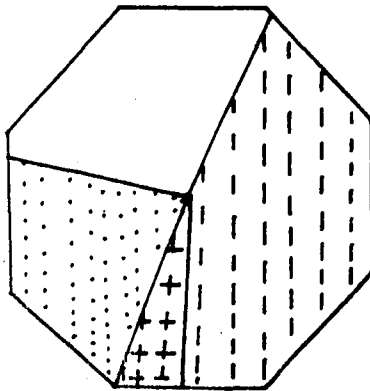


- ¿ Actualmente su motivación es la misma ?

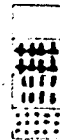


- ¿ Porqué ?

N.B. : Respuestas de los que contestaron que su motivación ha cambiado.

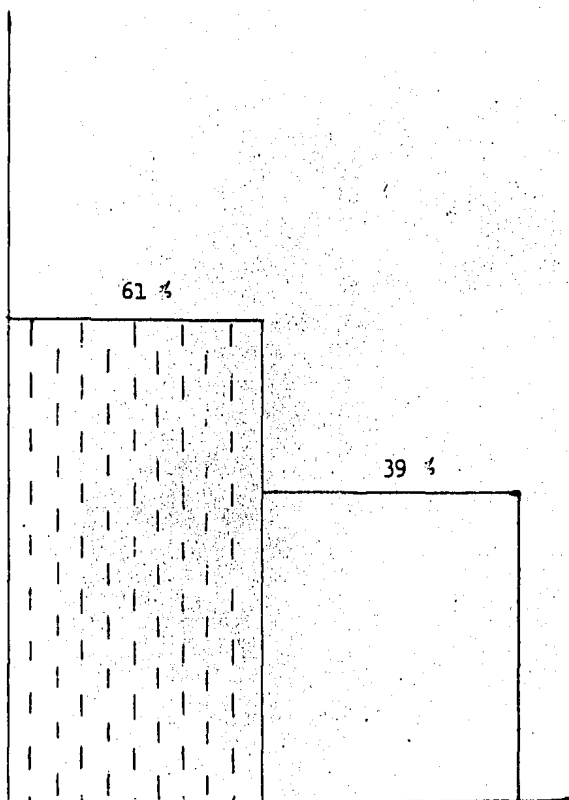


1. Ahora su motivación es el alumado 6%
2. Las expectativas que tenían no son cubiertas 42%
3. Los motivos cambian como lo hace el ser humano 29%
4. No contestaron 23%



- Cree usted que la FCA maneja adecuadamente las técnicas motivacionales en cuanto al personal docente ?

<input type="checkbox"/>	SI	39%
<input checked="" type="checkbox"/>	NO	61%



motivacionales, frustración, ya que una barrera se está interponiendo entre el individuo y su objetivo. Aunque esta encuesta presenta datos relativos, creemos que un 24% es muy significativo.

De acuerdo a los datos obtenidos, podemos darnos cuenta de que el -- personal docente percive la falta de técnicas motivacionales, aunque fueron pocos los que sugirieron algo concreto al respecto.

## CONCLUSIONES

### Selección:

Definitivamente la selección de personal que opera en la UNAM es bastante adecuada para el tipo de institución, es decir: educativa, ya que mediante ella no solo se evalúan los resultados de algún examen, sino la labor profesional y académica del profesorado, es decir, se evalúa una trayectoria, que siempre es más válida que la etapa que atraviesa al presentar un examen.

El proceso de selección de personal de la UNAM es el resultado de la planeación que ha tomado en cuenta: las experiencias de procesos anteriores; sus errores y aciertos, así como las necesidades actuales y futuras de la población universitaria y de la misma nación.

En cuanto a la implantación del proceso de selección dentro de la UNAM y específicamente de la FCA, fue muy limitada la información que se nos dió en la entrevista, pero mediante la observación de algunos de los currículums de profesores de la planta docente de la Facultad (Ver Anexo II-2), podemos afirmar que la selección se lleva a cabo de manera concordante con lo planeado, obteniendo muy buenos resultados. Y si hemos de entender el control como la comparación entre lo planeado y lo obtenido, diremos que éste es bueno.

### Inducción y Motivación:

Estas son el resultado de la práctica, aunque nada existe referente a su planeación forma. En cuanto a su implantación, nos concretaremos a decir, que son funcionales.

Del control nada podemos decir ya que no existe una planeación formal en estos puntos.

El proceso de selección del personal docente de la FCA, es el resultado de la evolución de una reglamentación planeada en base a las necesidades de la institución y a la experiencia que anteriores reglamentaciones han dejado. Evalúa a los aspirantes a pertenecer a la planta docente de la UNAM, no solo por resultados temporales y relativos, como los que proporcionan la mayoría de los exámenes, sino por su desenvolvimiento profesional y académico, de tal manera que, se otorga la responsabilidad de los grupos a gente que se ha desempeñado bien en diversas circunstancias.

La inducción del personal de nuestra facultad, no se realiza de manera metódica como en otras instituciones. La principal razón de este hecho es la preparación integral que se supone tiene todo el personal docente aceptado. Sin embargo, la UNAM cuenta con varios centros como el Centro de Didáctica de la UNAM y el CISE (Centro de Investigación de Servicios Educativos), que se encargan de impartir cursos de: Introducción a la Docencia, Cursos Pedagógicos, de Actualización, etc. (Ver Anexo III-3).

¿No será entonces que lo que falta es inducción a la autosuperación?

En cuanto a la motivación, ésta no se maneja de manera formal dentro de la Facultad, ya que, según pláticas con algunos profesores enterados del asunto: La FCA no pretende modificar, ni dirigir la conducta del profesorado por medio de premios y castigos, ya que los puestos que desempeñan están más arriba de eso y se otorgan a gente conciente de las altas responsabilidades que éstos implican. El profesor universitario tiene en sus manos el punto terminal de la educación formal de los futuros profesionistas, en cuya labor y capacidad estará cimentada la nación. Sería ilógico que el buen desempeño de sus funciones fuera condicionado. A pesar de ello, la UNAM brinda a su personal ciertas distinciones que son motivantes, por ejemplo: Los reconocimientos a profesores con amplia labor docente, la definitividad, la libertad de expresión, que se manifiesta entre algunos medios, por medio de los espacios que algunos órganos informativos de la UNAM guardan para el personal docente, en el caso específico de la FCA, la revista *Selecciones*. Y el más importante de todos los motivantes: La Libre Cátedra.

Es entonces cuando surge la siguiente cuestión: ¿Por qué si la selección, inducción y motivación del personal docente de la FCA son adecuadas a las necesidades y recursos de la UNAM, en ocasiones el profesor no funciona de manera óptima?. Entendiéndose por "manera óptima", - el cumplimiento de lo que por definición de personal docente marca el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

¿Por qué hay maestros que sólo logran una pobre asistencia a sus clases?  
 ¿Por qué algunos maestros logran la asistencia unicamente condicionando la calificación a ésta?.

¿Por qué algunos grupos piden cambio de profesor?.

¿Por qué algunos maestros con muy buen curriculum profesional, no gozan entre el estudiantado, de buena fama docente?.

Las respuestas a estas preguntas son sujetas a variación, dependiendo de cada uno de los casos, pero en general, las razones que nosotros -- encontramos son las siguientes:

- Al profesor no le gusta la materia que imparte.
- No le gusta el grupo en algunos o en todos sus elementos.
- No tiene tiempo para preparar clases.
- No sabe como transmitir sus conocimientos.
- No sabe como manejar ciertas actitudes grupales.
- Delega casi totalmente la responsabilidad de su cátedra en el alum -- nado.
- No tiene tiempo para la cátedra, ya que tiene a su cargo otras fun -- ciones u otros horarios distintos a los que tenfa cuando se le ---- asignó ésta.

Obviamente todas estas situaciones están fuera del control del área de Reclutamiento y Selección del Personal Docente, ya que si bien esta área implica un control, éste es meramente preventivo. Todo esto nos hace -- pensar en la conveniencia de que existiera un control permanente de la labor docente que evalúe la diaria actividad; actualización, puntuali-- dad, colaboración, asistencia, etc. Consideramos poco realistas y muy-- relativos los resultados del exámen de evaluación de profesores que ---

cada semestre realiza de la Facultad (Ver Anexo III-4). Sugerimos que este control se realice mediante la cooperación de los coordinadores de cada área.

Esto probablemente ayuda a disminuir los obstáculos a los que se enfrenta la educación universitaria, aunque no de manera definitiva, ya que las raíces del problema son más profundas y de mucho mayores dimensiones.

En la UNAM y a nivel nacional, se ha descuidado la formación de profesores universitarios. Se ha entendido ésta como la capacitación y actualización del profesorado en aspectos propios de su disciplina, más que la capacitación para una función educativa: La docencia.

La educación, a pesar de que la UNAM gasta anualmente en docencia más de 16,757,066,350 pesos, no es considerada como disciplina científica, objeto de estudio ella misma, en sus funciones y operaciones.

Y quizás para solucionar esto, el único camino sería la sistematización de la preparación de los profesores, mediante el establecimiento de una carrera docente con las siguientes áreas: De especialidad, Psicología, Didáctica y Social, no necesariamente escolarizada para profesores en servicio o aspirantes a la docencia.

Otras sugerencias:

- Actualización periódica de profesores.
- Al profesore debe garantizarse su estabilidad y su proyección en el trabajo.
- Permitir la participación del profesor en la toma de decisiones de todo lo que le afecte.
- Creación de un escalafón académico, que dé una valoración objetiva a los docentes por su correcto desempeño y su autosuperación.
- Estimular a los profesores por medio de promociones, incrementos de sueldo, becas, viajes de estudio, prestaciones, etc.
- El Departamento de Selección de Personal debería contar con una definición de los perfiles de puestos: una delimitación clara y por escrito



de las características de personalidad, capacidad y preparación que ---  
deben reunir las personas para desempeñar adecuadamente las labores.

## ANEXO II-I

DETERMINACION DE LA MUESTRA

Para la determinación de la muestra se consideró al personal docente -- que presta sus servicios en la FCA para el segundo semestre lectivo de 1983.

El procedimiento utilizado para la determinación del número de casos -- a encuestar es el siguiente:

Fórmula:

$$N = \frac{t^2 \cdot \frac{P \cdot Q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} (t^2 \cdot PQ - 1)}$$

Datos:

N= Población Universo	425
n= Tamaño de la muestra	X
P= Probabilidad de eventos favorables.	.80
Q= Probabilidad de eventos desfavorables.	.20
t= Grado de confianza 95%	2
d= Error standard	

Sustituyendo:

$$n = \frac{2^2 (0.80) (0.20)}{(0.05)^2} \cdot \frac{1 + \frac{1}{425} (2^2 (0.80) (0.20) - 1)}{(0.50)^2}$$

$$n = \frac{256}{1.0025 (255)} = \frac{256}{255.63} = 1.0014$$

Ajuste de la Fórmula:

$$N_o = \frac{t^2 \cdot PQ}{d^2}$$

$$n_o = \frac{2^2 (0.80)(0.20)}{(0.05)^2} = \frac{0.64}{.0025} = 256$$

$$\text{Si } \frac{n_o}{N} = \frac{256}{425} = 60.23$$

Tamaño de la muestra = 61

## ANEXO II-2

Algunos Curriculumms de la planta docente de la FCA.

L.E. J. SILVESTRE MENDEZ MORALES.

1. Lic. en Economía por la U.N.A.M.
2. Catedrático universitario desde 1973, ha impartido las asignaturas de Dinámica Social, Economía, Problemas y Políticas Económicas de México I y II, Metodología de la Investigación y Seminario de Ciencias Sociales.
3. Investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y --- Administración en la UNAM. Coordinador del área de Dinámica Social en la propia Facultad.
4. Profesor de Seminario de Investigación Administrativa en el área de Dinámica Social, desde 1980.

L.A. ING. RICARDO RIVERA SOLER.

1. Lic. en Administración por la U.N.A.M e Ingeniero en Sistemas en -- I.B.M. de México, S.A., Maestría y Doctorado en Ciencias Administra-  
tivas por el Instituto Politécnico Nacional.
2. Profesor Universitario desde 1968 en las asignaturas: Sistemas mecá-  
nicos de Registros y Computación, Administración de Recursos Humanos  
e Informática.
3. Director Técnico de Pronósticos Deportivos.
4. Profesor de Seminario de Investigación Administrativa, desde 1973.

L.A. MANUEL ARCE RINCON

1. Lic. en Administración por la U.N.A.M, Maestría en Administración --  
de Negocios por la Universidad de Columbia, N.Y.
2. Profesor universitario desde 1966 en el área de Administración.
3. Director General de Servicios Metropolitanos, S.A.
4. Profesor de Seminario de Investigación Administrativa, desde 1971.

Estos Curriculumms fueron elegidos al azar, de entre los que publica --  
quinquenalmente la revista de la FCA: "BITACORA".

## ANEXO II-3

CALENDARIO 1984 DE LOS CURSOS IMPARTIDOS POR EL CISE.CURSOS DE FORMACION PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA:

<u>CURSO:</u>	<u>HORAS</u>	<u>MESES:</u>
- Introducción a la Docencia	80	Abril, Julio, Octubre
- Aspectos Sociales de la Docencia	80	Enero, Julio, Octubre
- Introducción a la Investigación Educativa.	80	Abril, Octubre.
- Aspectos Psicopedagógicos de la Docencia.	80	Julio.
- Laboratorio de Docencia	80	Mayo
- Aspectos Didácticos de la Docencia	80	Febrero, Octubre.
- Adolescencia y Aprendizaje	56	Enero, Octubre
- Evaluación Educativa	56	Mayo
- Introducción a la Didáctica Gral.	48	Enero, Marzo, Octubre y Noviembre.
- Introducción a la Dinámica de -- Grupos.	48	Enero.
- Investigación, Acción y Práctica Educativa.	80	Mayo

## C A P I T U L O   I I I

### I N S T A L A C I O N E S

#### I N D I C E

- CONSIDERACIONES GENERALES
  - . HISTORIA DE LA FACULTAD
  - . ANTECEDENTES DEL PLANTEL
  
- ADECUACION
  - . IMPORTANCIA DE LA PLANTA FISICA
  - . SITUACION ACTUAL
  
- UBICACION DE LAS INSTALACIONES DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION.
  - . ANALISIS, UBICACION Y SERVICIOS QUE PRESTEN.
  
- MANTENIMIENTO
  
- COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES.

## CAPITULO 111. INSTALACIONES.

Consideraciones Generales.

## - HISTORIA DE LA FACULTAD.

La Facultad de Contaduría y Administración posee una larga historia que entronca con las actividades iniciales de la enseñanza de la contabilidad, como antecedente inmediato.

En el México prehispánico no podemos hablar propiamente de una contabilidad manifiesta, puesto que el sistema de conteo se basaba en la adición o multiplicación de elementos básicos, expresados mediante signos pictóricos o acumulación de piedras (censo lítico de Xólotl), los aztecas poseían registros de los tributos que cobraban a pueblos sojuzgados.

Una vez consumada la conquista, en la época colonial existían contadores oficiales y se señalaban las fechas en que habían de rendir sus cuentas. En el año 1572 Felipe II decretó que se llevara cuenta exacta del erario en un libro intitulado, Libro Común del cargo Universal de Hacienda Real.

Al realizarse la independencia de México, la contabilidad no tuvo oportunidad de acrecentarse, fundamentalmente por el desequilibrio económico que sufrió la nación, pero se despertó gran interés por la Teneduría de Libros, se establecieron escuelas para su enseñanza y se hacen traducciones de obras francesas.

En el año de 1845 se estableció la primera escuela destinada a estudios comerciales, cuya existencia fue efímera, ya que al realizarse la invasión norteamericana se vio obligada a cerrar sus puertas. Tiempo después se creó la Escuela Superior de Comercio, por decreto expedido en 1854 por el presidente Don Antonio López de Santa Anna y en 1886, durante el gobierno del presidente Don Benito Juárez se inauguró en forma definitiva la Escuela de Comercio y Administración.

Los estudios se realizaban en cuatro años y sus egresados tenían preferencia para ocupar las vacantes o nuevos empleos que se crearon dentro de la administración pública. Durante la primera época, la Escuela Superior de Comercio y Administración se estableció en el edificio del Hospital de terceros de San Francisco. La dirigieron los maestros Manuel Payno y Alfredo Chavero.

El 21 de octubre de 1903 es designado como director de la Escuela Superior de Comercio y Administración el Lic. Joaquín D. Casasús, en este período se inició propiamente la enseñanza orgánica de la contaduría pública. Se estructuraron las

carreras de Contador de Comercio y Perito empleado de la Administración Pública estableciéndose también las carreras de Actuario y profesor de Escuelas Superiores de Comercio.

Durante esta segunda época, desde 1905 a 1928 la escuela ocupó dos locales: La casa de la Mariscala y el edificio propio de las calles de Emilio Dondé.

A partir de 1929, la Escuela de Comercio y Administración pasó a formar parte de la Universidad Nacional Autónoma de México, impartándose desde entonces la carrera de Contador Público. Posteriormente, en 1957 se estableció la carrera de Licenciado en Administración de Empresas, siendo director del Plantel el C.P. Wilfrido Castillo Miranda.

La Facultad de Comercio y Administración nació a la vida universitaria con ese rango el día 29 de junio de 1965, fecha en que el Consejo Universitario aprobó el reglamento original de la División de Estudios Superiores, creando la Maestría en Administración, convirtiéndose así en la Facultad de Comercio y Administración. Su director era el C.P. Arturo Elizundia Charles.

#### - ANTECEDENTES DEL PLANTEL.

El plantel comenzó sus trabajos en un lugar modesto: La casa número 39 de la calle de Humboldt. Después se instaló en el antiguo Cuartel de Zapadores, en la calle de San Idelfonso, pared de por medio con el edificio de la Escuela Nacional de Jurisprudencia.

La facultad ha radicado a lo largo de sus cincuenta y seis años en:

1929	-	1933	Humboldt No. 39
1933	-	1934	Licenciado Verdad No. 2
1934	-	1936	Patio de los Infantes (Escuela Nacional Preparatoria), San Idelfonso No. 81.
1936	-	1939	Ex Cuartel de Zapadores, San Idelfonso No. 26
1939	-	1941	Bolívar No. 51
1941	-	1945	Bucareli No. 138
1945	-	1954	Liverpool No. 66
1954	-	1969	Ciudad Universitaria, Circuito Escolar (Actual edificio de la Facultad de Economía)
1969	a la fecha		Ciudad Universitaria, Circuito Exterior.



Hubo diversos hechos que motivaron el cambio de ubicación de la Facultad entre ellos están: El 10 de julio de 1929 se promulga la Ley Orgánica de la -- Universidad Autónoma de México, con la que se instituye la Escuela Nacional de Comercio y Administración.

En la Universidad, la crisis política de 1933 se tradujo en crisis financiera. Las autoridades universitarias preocupadas por la apremiante situación económica, proyectaron suprimir la entonces denominada Facultad de Comercio y Administración, que era una sección de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Don Alfredo Chavero, a sazón Tesorero General de la Universidad, conoció ampliamente el proyecto e influyó decisivamente en el ánimo del rector Gómez Morín a efecto de que fuera -- reconsiderado. En el mes de febrero de 1934 la facultad desocupa el edificio de Lic. Verdad No. 2 y se instala en el local No. 8 de las calles de San Idelfonso (Patio de los Infantes).

Después, no contento el director Don Alfredo Chavero con el precario funcionamiento de la Facultad en el Patio de los Infantes de la vieja Escuela Nacional -- Preparatoria (San Idelfonso No. 81), hizo las gestiones pertinentes para obtener, de las autoridades de la Universidad, el edificio del antiguo Cuartel de San Idelfonso, contiguo al de la Facultad de Derecho. Con mayor amplitud e independencia de acción se abrió una nueva etapa en la vida del plantel.

Sin embargo, ya para 1938 aquel viejo edificio, con largo patio y altos corredores sostenidos por pilastras, salones un tanto oscuros, pisos de duela de madera ya muy gastados y estropeados asientos, estaba saturado e impedido para atender la creciente matrícula. Por ello el 4 de enero de 1936 la Escuela desocupa el local de San Idelfonso No. 36 (Ex-Cuartel de Zapadores) y el 15 de abril del mismo año se instala en el mismo edificio el primer local para la Biblioteca del Plantel. -- De esta forma, Don José Barra Emparán, Director de la Facultad, decidió arrendar en 1939 la casa colonial de Bolívar No. 51, esquina con Uruguay, en el llamado Primer Cuadro de la ciudad.

Más tarde, en 1941, la Facultad tuvo necesidad de procurarse otro local el de Bucareff No. 138.

Aquí se impartieron los tres primeros años de la carrera de Contador Público Los últimos en el edificio de Bolívar.

Esa situación duró hasta diciembre de 1945, en que la Escuela desocupa el edificio de Bolívar No. 51 y traslada los Estudios Profesionales al de Liverpool

No. 66 de 1929 a 1945 la institución había ocupado seis locales, era anhelo unánime de profesores y alumnos que la Facultad tuviera un edificio propio, como la mayoría de los planteles universitarios. Para satisfacer ese deseo, el director Alfonso Ochoa Ravizé, en unión de miembros destacados de la profesión planeó y llevó a cabo una gran colecta de fondos en el comercio, en la industria y en la banca. La cantidad recaudada fué de \$ 56,151.60.

Al mismo tiempo, Don Roberto Casas Alatríste, Presidente del patronato de la Universidad, gestionó la compra de la casa de Liverpool No. 66 en la suma de -- \$ 370,000.00 la adquisición era, desde el punto de vista financiero, una operación ventajosa para la propia Universidad, pues ya no pagaría renta por el edificio de Bolívar y emplearía productivamente su capital. La recaudación mencionada fué -- entregada directamente al patronato, para que la aplicara al valor de la cosa comprada. Los colectores de fondos tuvieron cuidado de rendir cuentas públicas del encargo recibido, de agradecer las contribuciones de terceros y el óbolo de los docentes.

Tiempo más tarde, siendo Rector de la Universidad Nacional Autónoma de -- México el Licenciado Luis Garrido, y todavía director de la Facultad el Sr. Ochoa - Revizé, hubo necesidad de construir dos salones en la azotea del edificio de Liverpool, para resolver problemas de espacio.

En 1954 tocó al director Wilfrido Castillo Miranda inaugurar el primer -- edificio que ocupó la Facultad en Ciudad Universitaria ( ese que actualmente da - albergue a la Facultad de Economía). Aunque la construcción tenía 36 aulas y una capacidad total de 1600 butacas, ya en la gestión directiva de Don Arturo Elizundia Charles no bastaba para miles de alumnos matriculados. Debido a un crecimiento - explosivo, fué necesario adicionarle un auditorio para 250 personas, cubículos para investigaciones, nueva sala de lectura en biblioteca, nuevas oficinas administrativas y dos amplias escaleras para desplazamiento de alumnos. En marzo de 1955 se establece el Instituto de Investigaciones Contables y Administrativas en la Escuela. En julio de 1963 se establece la Bolsa de Trabajo.

Pero el problema de insuficiencia de instalaciones existía aún. Gracias a las gestiones del maestro Elizundia ante el Rector Dr. Ignacio Chávez, realizó el proyecto de un inmueble mayor. Este fué construido sobre el circuito exterior de Ciudad Universitaria y a él se cambió nuestra Facultad; la inauguración, en 1969 le correspondió a Don Carlos Pérez del Toro. Ya por los años setentas, el edificio fué ampliado, a fin de que tuviera cabida para la División de Estudios de Postgrado. El 25 de junio de 1971 la Dirección de la Facultad informa al Consejo Técnico de la

creación del Centro de Investigación, que comenzaría a funcionar regularmente y a publicar trabajos hasta 1974.

En marzo de 1972 se inicia la formación de un Centro de Proceso de datos para la Facultad.

En enero de 1974 se inician formalmente las actividades del Centro de -- Investigación así como las actividades del Sistema de Universidad Abierta; en marzo del mismo año la dirección de la facultad aprueba el proyecto de instalación de un Centro de Informática.

El 3 de febrero de 1975, se inaugura el edificio de la División de Estudios Superiores y el 8 de julio del mismo la facultad adquiere la primera computadora para el Centro de Informática.

En junio de 1976 se inician las Actividades del Centro de Actualización -- Permanente. Tal es el asiento de nuestra institución en el momento presente.

La historia de los locales que ha ocupado nuestro plantel, en sus cincuenta y seis años de vida, cierra con un hecho por demás significativo.

El 3 de septiembre de 1979 el Consejo Técnico de la Facultad autoriza se disponga del "Fondo Roberto Casas Alatríste", la suma de dos millones y medio de pesos que se destinan para la construcción del edificio que albergará el Centro de Actualización Permanente. En el solar donde funcionó en 1945, Liverpool No. 66, el antiguo rector Guillermo Soberón E. colocó el 27 de septiembre de 1979 la primera piedra de la casa que será recientemente la primera del Centro de Actualización -- Profesional en Administración y Contaduría (CAPAC), órgano de su División en Estudios de postgrado. La edificación cuenta con ocho niveles de cubículos, salas de conferencias, salas de exposiciones y dos niveles de estacionamiento, y atiende a la conveniencia de descentralizar las actividades de la Facultad a diferentes puntos de la ciudad.

## -ADECUACION.

Instalaciones.- Son las divisiones que se realizan en un edificio para adecuarlos a una labor productiva.

Importancia de la Planta Física.

El desarrollo de la planta física reviste gran importancia por constituir el ámbito donde se desarrolla y se hará posible el cumplimiento de objetivos. ( en este caso educacionales ).

Es necesario contemplar la planeación física desde una perspectiva integral en todos sus aspectos y no sólo prestando atención a la demanda escolar, por lo que se debe intensificar e integrar a la comunidad, haciéndoles o creándoles una consciencia de que los edificios y las instalaciones, la infraestructura y los servicios son -- patrimonio de la comunidad nacional y producto de su propio esfuerzo.

Debemos aprovechar las experiencias para que México cuente con una eficiente arquitectura Universitaria, la cual servirá para el buen desarrollo de la actividad docente y que además persevere el equilibrio ecológico.

Ahora por otro lado, hay que considerar el terreno.

Antes de comenzar las obras de cualquier proyecto, debe hacerse una prospección del terreno sobre el cual se va a edificar. Esta permite conocer la naturaleza del suelo, sus cotas y desniveles. La investigación del subsuelo da a conocer su -- naturaleza y resistencia.

Hay que reconocer que la Facultad de Contaduría y Administración está edificada sobre los restos ya fríos de una actividad volcánica, lo que dificultó enormemente su construcción.

El equipamiento de las instalaciones escolares ha sido orientado en mayor medida por las condiciones del mercado, o por las urgencias del crecimiento de la - población, sin que hasta la fecha se hayan realizado estudios profundos que definan objetivamente las necesidades del crecimiento, costos y que a la vez promuevan industrias mexicanas para que estén en contacto directo con las autoridades universitarias encargadas de la planeación de las instalaciones físicas.

La planeación de los espacios e instalaciones educativas, deben considerar la creciente demanda del sistema su diversificación en cuanto a los tipos, modalidades y técnicas su adecuación a las condiciones ambientales de la región y a los - - recursos materiales, humanos y técnicos disponibles en la misma.

El uso óptimo de las instalaciones existentes en beneficio de la comunidad en los aspectos que conciernen al proceso enseñanza - aprendizaje y aquellos relacionados con la cultura deporte, investigación y recreación que son complementos directos de una educación universitaria, es indispensable para la formación del estudiante.

Algo muy importante, para considerar como objetivo principal en las instalaciones, es el de desarrollar un sistema de planeación de la planta física, en el que concurren tanto los responsables de la ubicación, diseño y construcción de instalaciones escolares, como los administradores de los servicios educativos, proporcionar un enfoque más amplio interdisciplinario del problema.

Otro punto importante respecto a las instalaciones, es el de promover la mayor participación de todos los sectores de la comunidad en la construcción y mantenimiento de las mismas, impulsando también en proceso de descentralización así como de la participación.

Estamos seguros que lo anteriormente seguro nos ubica de manera clara y nos deja en la posibilidad de entender y tomar conciencia de la importancia que tiene el promover y el dar un buen uso de las instalaciones y espacios dedicados al estudio y formación académica del estudiante.

#### Situación Actual.

La Facultad de Contaduría y Administración actualmente se encuentra situado sobre el Circuito Exterior de Ciudad Universitaria. Sin lugar a dudas es una de las facultades que cuenta al momento con una de las mejores instalaciones, lo que ha hecho posible contar con una serie de herramientas para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Debemos tomar en cuenta que la Facultad en un inició por el número del personal docente, administrativo y alumnado, podía manejarse de una manera muy sencilla pero al pasar los años junto con un aumento en el número de personas que ingresaban a esta facultad aunado a la necesidad de aumentar la cantidad y calidad de los servicios, así como el apoyo del material didáctico que esta requería ha llevado a las autoridades a tomar conciencia y aumentar el interés de los aspectos que atañen directamente al personal y al medio ambiente que lo rodea.

Las autoridades Universitarias, por medio de la Secretaría General Administrativa, ordenó una reestructuración de las dos Subdirecciones de conservación en -- Ciudad Universitaria y en la área externa. La Subdirección con la cual tenemos relación es la Subdirección de Ciudad Universitaria, la cual determinó el proyecto

No. 17, cuyo objetivo general se fijó la elaboración de un plan maestro que hiciera óptimo el aprovechamiento de los recursos que la Universidad asigna, para conservar en las mejores condiciones de uso y operación, edificios, instalaciones, mobiliario y equipo de acuerdo con los fines para los cuales fueron proyectados.

Actualmente no se vislumbra la ampliación de edificios, instalaciones o áreas libres dentro de Ciudad Universitaria, que incluye a la Facultad de Contaduría y Administración sino que se nota una clara preocupación por mejorar lo que se tiene así como aprovechar mejor los recursos.

De aquí pues partiremos, para mostrar como está constituida la Facultad de Contaduría y Administración, los servicios que presta a través de sus instalaciones como se utilizan estas y la ubicación de las mismas.

Para reafirmar lo anterior y partiendo del supuesto de que las-- instalaciones, mobiliario y equipo son los adecuados para el óptimo --- aprovechamiento educativo, se realizó una encuesta consistente en 300 -- cuestionarios (muestra determinada al azar), la cuál se aplicó a los -- alumnos de la FCA.

Las preguntas referentes a adecuación fueron las siguientes:

Entendiéndose por adecuación: Algo que es apropiado, conveniente a las- condiciones de algo, es decir, que es ajustado u oportuno.

- Conoce usted tanto las instalaciones, como el equipo didáctico auxiliar con que cuenta la Facultad para proporcionarle un mayor aprovechamiento en el proceso educativo?

SI 24%

NO 76% (Ver Gráfica I)

- Difusión de material didáctico que se proporciona al ingresar a la --- Facultad:

a) Muy buena 0%

b) Buena 5%

c) Suficiente 23%

d) Mínima 60%

e) Nula 12% (Ver Gráfica 2)

- Cree usted que los recursos materiales como: edificios, instalaciones y equipos con los que cuenta la Facultad influyen en la calidad del proceso educativo?

SI 93%

NO 7%

(Ver Gráfica 3)

Estas respuestas nos ayudaron a esclarecer que la adecuación de los recursos materiales de la Facultad pueden ser óptimos, pero parece ser que la difusión de los mismos no es suficiente. Nótese que un 76% que tuvo acceso al material inductivo no conoce las instalaciones, así como el material didáctico de la Facultad.

Por lo tanto, esta es una de las principales causas por las que los servicios que ofrece la FCA no sean conocidos, por el contrario, sean desperdiciados.

PROYECTO 17.

USO Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.

Responsables: Ing. Manuel López Bernal y Arq. Gregorio Dueñas Lozano.

Conclusiones principales:

- Primera: Es necesario definir las labores que desempeña el personal de - - mantenimiento de cada dependencia universitaria; indicar según sus características de tamaño, instalaciones, edad, entre otras, cuáles dependencias deben contar con personal propio y en cuáles no se justifica ésto. En ambos casos es indispensable contar con un encargado o jefe de mantenimiento, punto contenido en el Manual de Operación actualmente en elaboración.
- Segunda: Delimitar clara y precisamente la responsabilidad y el alcance de los trabajos que ejecute el personal de cada dependencia universitaria y los que, por su magnitud o grado de especialización, deban estar a cargo de la Subdirección de Conservación. Punto contenido en el Manual de Operación.
- Tercera: Establecer normas y mecanismos para depurar y ampliar en volumen y calidad la comunicación a todos los niveles entre los usuarios de instalaciones y la Subdirección de Conservación y como consecuencia, obtener una mejor y más pronta atención a los solicitantes. Punto contenido en el Manual de Operación.
- Cuarta: Controlar el tiempo que se emplea en la ejecución de los trabajos solicitados, ya sea con personal por administración o por contrato, mediante la colaboración del encargado de mantenimiento en cada dependencia. Asimismo, deberán participar conjuntamente con el ingeniero - residente o su auxiliar, con el encargado de mantenimiento, en el control de los materiales suministrados para reposición. Con las requisiciones necesarias, a efecto de contar siempre con materiales en existencia predeterminada. Punto contenido en los manuales de operación y de supervisión. Este último también en elaboración.
- Quinta: La atención a las solicitudes de mantenimiento preventivo y correctivo deben complementarse con servicios de empresas especializadas que estén

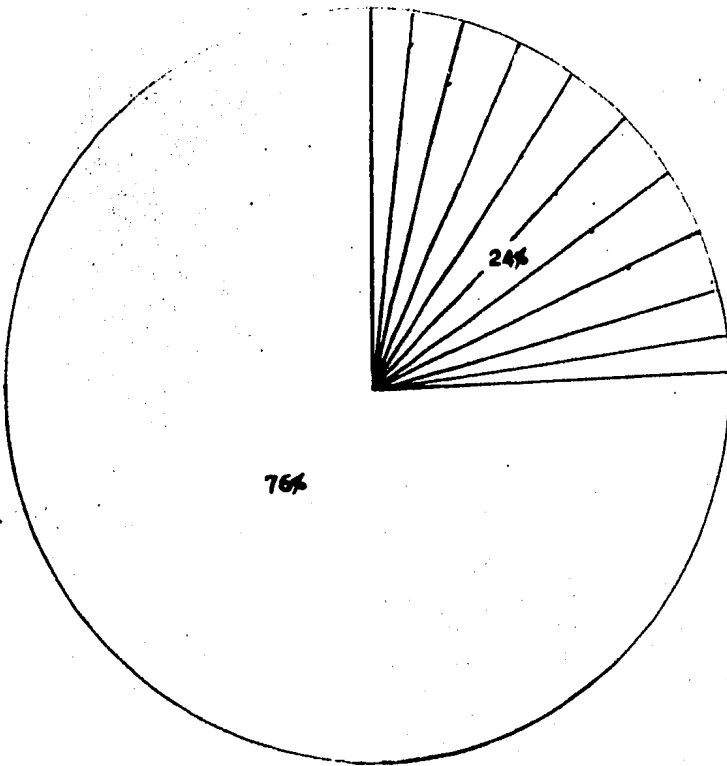


**Quinta:** La atención a las solicitudes de mantenimiento preventivo y correctivo deben complementarse con servicios de empresas especializadas que estén bajo la supervisión del residente y del encargado por parte de la dependencia, quienes serán corresponsables en la recepción de los trabajos terminados y para la autorización de los honorarios convenidos. Punto contenido en los manuales de Operación y de Supervisión.

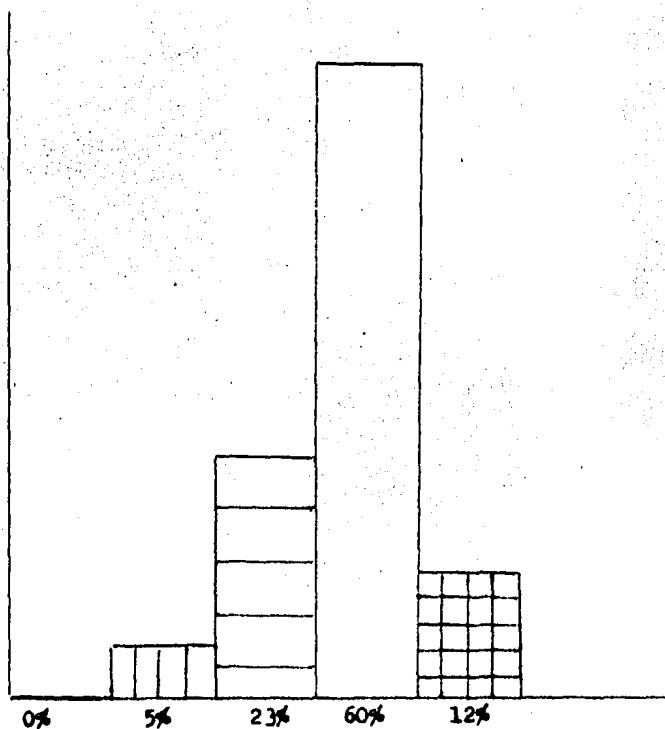
Gráfica No. 1

- Conoce usted tanto las instalaciones como el equipo didáctico auxiliar con que cuenta la Facultad para proporcionarle un mayor aprovechamiento en el proceso educativo ?

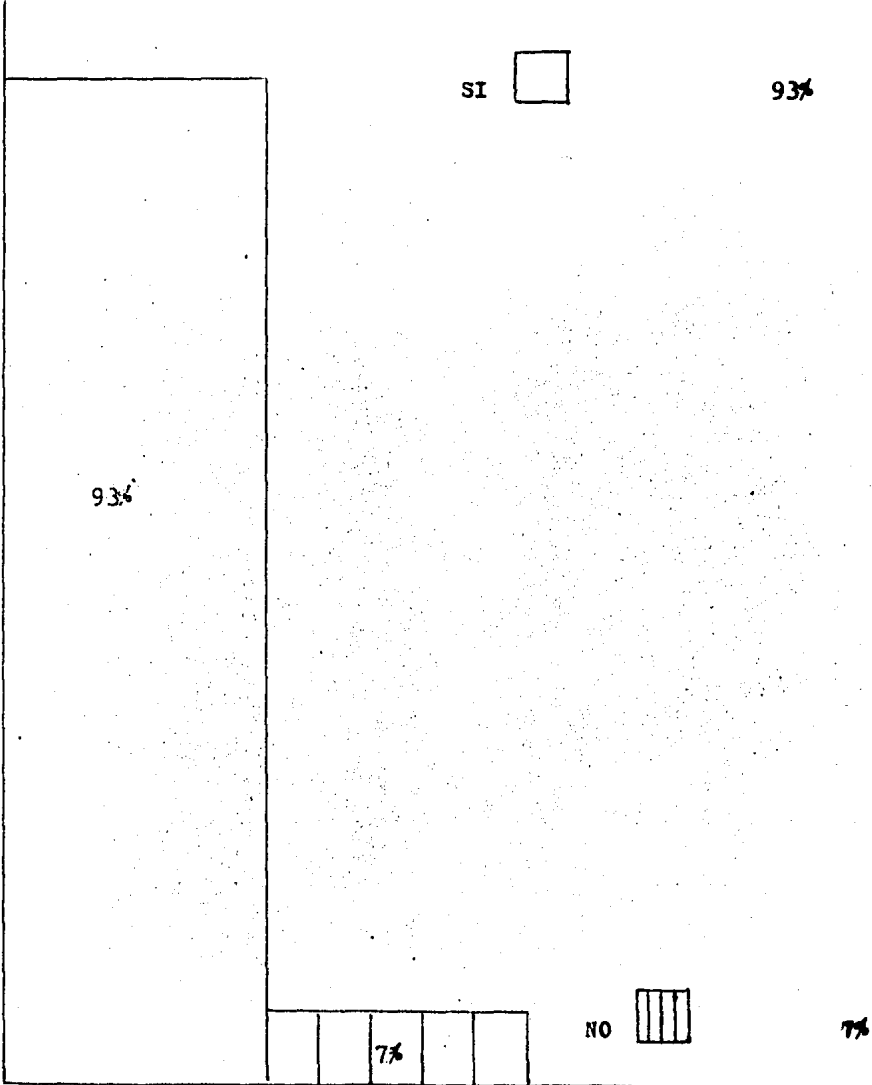
SI   
NO 



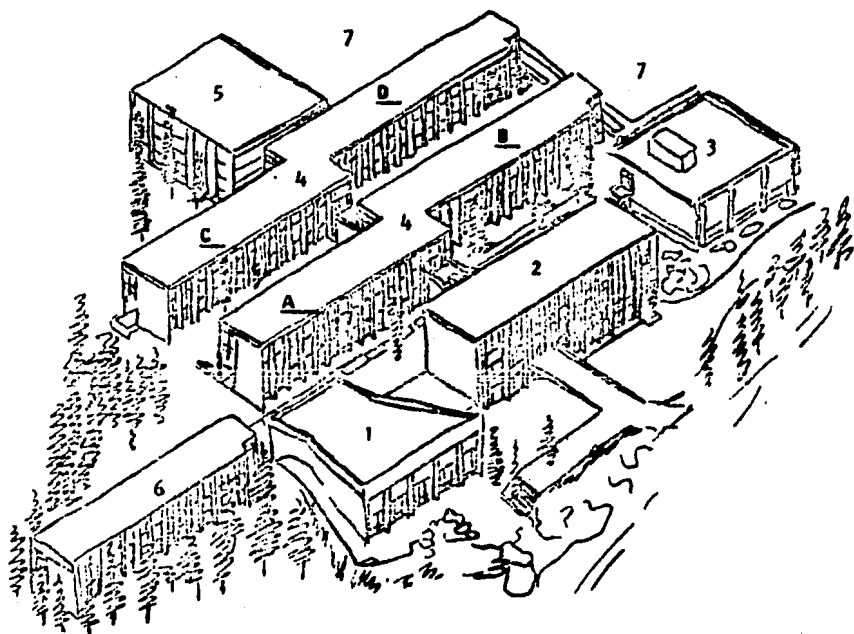
- Difusión de material didáctico que se proporciona al ingresar a la Facultad.



- Cree usted que los recursos materiales como edificios, instalaciones y equipos con los que cuenta la facultad influyen en la ca lidad del proceso educativo ?



UBICACION DE LAS INSTALACIONES DE LA  
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION.



- 1.- AUDITORIUM MAESTRO CARLOS PEREZ DEL TORO.
- 2.- DIRECCION DE LA FACULTAD, SECRETARIAS, COORDINACIONES, SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA, CENTRO DE INVESTIGACION Y SECCION ESCOLAR.
- 3.- SALONES AUDIOVISUALES, SALA DE FIRMA DE PROFESORES, OFICINA DE EXAMENES: PROFESIONALES Y SEMINARIOS DE INVESTIGACION.
- 4.- AULAS.
- 5.- BIBLIOTECA MAESTRO ROBERTO CASAS ALATRISTE.
- 6.- DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO Y CENTRO DE INFORMATICA.
- 7.- ESTACIONAMIENTOS.

Tomando como base la gráfica anterior, procederemos a analizar cada una de las instalaciones.

Auditorio "Maestro Carlos Pérez del Toro".

Se encuentra ubicado en la planta baja del edificio principal de la Facultad (1).- Sus características son: Foro y capacidad de 500 butacas. Los servicios para lo que está destinado son conferencias, mesas redondas, festivales, actuaciones oficiales y reuniones de índole socio - cultural.

Dirección de la Facultad.

Se encuentra ubicado en la planta alta del edificio principal de la Facultad (2).- Es la autoridad máxima de la institución. Establece políticas generales por medio de las Secretarías y toma decisiones en lo académico y en lo administrativo.

Dentro del Area de la Dirección General, se encuentran los siguientes cubículos:

- I. Secretaría de la Dirección. (General).
- II. Secretaría de Planeación y Evaluación Académica
- III. Secretaría de Relaciones y Extensión Universitaria
- IV. Secretaria de Personal Docente
- V. Nombramientos de Personal Docente
- VI. Finanzas
- VII. Secretaría Auxiliar del Personal Docente.
- IX. Coordinación General ANFECA
- X. Coordinación General ANFECA
- XI. Coordinación de Matemáticas
- XII. Coordinación de Difusión
- XIII. Contabilidad
- XIV. Comercialización
- XVI. Unidad de Planeación.

En este edificio también se encuentran ubicadas las oficinas de Administración Basica, Administración Superior Recursos Humanos, Psicología, Derecho, Economía y Producción.

Todas las anteriores se encuentran ubicadas en el edificio principal de la Facultad (2).

Sistema de Universidad Abierta.

Se encuentra ubicada en el primer piso del edificio principal de la Facultad (2).

Es un sistema desescolarizado, autodidáctico.

#### Sección escolar (Rectoría):

Se encuentra ubicado en la Planta baja del Edificio Administrativo de la Facultad. -  
Se encarga de la administración de los servicios escolares de la facultad.

#### Salones Audiovisuales

Se encuentran ubicados en la planta baja y alta del edificio ubicado al lado derecho del edificio principal (3), se cuenta con cuatro audiovisuales, el cual esta destinado para reafirmar conocimientos por medio de películas.

El equipo disponible salones audiovisuales son:

- . Pantallas de pared y de triplé
- . Retroproyectores de acetatos
- . Proyector de diapositivas
- . Proyectores de Cuerpos Opacos
- . Proyector de films
- . Proyector de cine de 16 mm.
- . Equipo de sonido (amplificador, bocinas y micrófonos)
- . Impresión de acetatos

#### Oficina de Intendencia.

Ubicada en el edificio principal de la facultad, en la planta baja (2)

#### Teléfonos.

Se encuentran ubicados en el edificio principal de la facultad en la planta baja, son 3 aparatos telefónicos.

#### Unidad de recepción y expedición de documentos.

Se encuentra ubicado en el primer piso del edificio principal de la Facultad (2) lleva a cabo un control y registro del historial académico del alumnado y sus certificados oficiales.

#### Sala de firmas de profesores.

Se encuentra ubicada en la Planta Baja del edificio (3)

Oficina de Exámenes profesionales y seminarios de investigación. Se encuentra ubicado en la Planta Baja del Edificio de Audiovisuales de la Facultad (3). Los servicios que presta es la organización, funcionamiento y control de los grupos de Seminarios de Investigación Contable y Administrativa.

#### Aulas.

Se encuentran distribuidas en 4 edificios, comunicados entre sí (4), los cuales son:

EDIFICIO A:

Planta Baja            001-004    2 salones grandes y 2 chicos, 1 baño.  
 Primer Piso            101-105    5 salones chicos, 1 baño.  
 Segundo Piso          201-205    5 salones chicos, 1 baño.

EDIFICIO B:

Planta Baja:            001-006    2 salones grandes y 4 chicos.  
 Primer Piso:            101-107    7 salones chicos.  
 Segundo Piso:          201-217    7 salones chicos.

EDIFICIO C:

Planta Baja:            001-004    2 salones grandes, 2 chicos, 1 baño.  
 Primer Piso:            101-105    5 salones chicos, 1 baño.  
 Segundo Piso:          201-205    5 salones chicos, 1 baño, 1 enfermería.

EDIFICIO D:

Planta Baja:            001-006    2 salones grandes y 4 chicos.  
 Primer Piso:            101-107    7 salones chicos.  
 Segundo Piso:          210-207    7 salones chicos, 1 enfermería.

Salón chico con capacidad para 66 butacas X 60 salones chicos, con --  
 tando los de los 4 edificios, dan una capacidad = 3,960 asientos.

Salón grande con capacidad de 111 butacas X 8 salones grandes, conside--  
 rando los de los 4 edificios, dan como resultado una capacidad = 888 --  
 asientos.

En total se cuenta con 4,848 butacas disponibles.

## - Biblioteca Maestro "Roberto Casas Alatríste" (5)

Se encuentra ubicada en el ala poniente de la Facultad. Cuenta con las  
 siguientes instalaciones:

- . Edificio especialmente construido para este servicio.
- . Tres salas de lectura con capacidad para 140 lectores simultáneos.
- . Sala de proyecciones.

Acervo: 22,000 volúmenes, 10,000 tesis, 100 títulos de revistas.



- División de Estudios de Posgrado:

Se encuentra ubicada en el primer piso del edificio que se encuentra al lado del estacionamiento de la Facultad de Trabajo Social (6).

- Centro de Informática:

Se encuentra ubicado en la Planta Baja de la División de Estudios de Posgrado (6). Cuenta con un equipo de cómputo Control Data (CDC-17), así como con 4 perforadoras para uso de investigadores, maestros y -- alumnos.

- Estacionamientos:

Se encuentran al lado de el edificio de salones audiovisuales los --- estacionamientos de maestros (7), y enfrente de la biblioteca (7) los de los alumnos.

- Departamento de Diseño y Fotografía:

Se encuentra ubicado en el primer piso del edificio de Audiovisuales-- (3), realiza la elaboración de todo el material gráfico y fotográfico para apoyo y difusión.

- Unidad de Métodos Audiovisuales:

Se encuentra ubicada en el primer piso del edificio de Audiovisuales-- (3), cuenta con equipo de grabación y reproducción y televisión a --- color en circuito cerrado con 3 canales. Transmite programas de televisión a color en circuito cerrado a los 4 salones audiovisuales.

- Oficina de Venta de Libros y Apuntes:

Se encuentra ubicada en el segundo piso de los edificios A y B de la Facultad (4), vende a precios reducidos los libros, textos, prácticas y materiales de enseñanza.

- Bolsa de Trabajo:

Se encuentra en la planta baja del edificio principal de la Facultad-- (2), es el intermediario entre las ofertas de ocupación de empresas -- públicas y privadas y las solicitudes de trabajo recibidas por parte-- de alumnos y egresados.

- Librería:

Se encuentra en el primer piso del edificio principal (2), se trata de un negocio particular otorgado en concesión por la UNAM, no tiene relación con la administración de la F.C.A.

Actualmente se cuenta con:

- Circuito de Información Periférica (C.I.P.)

Están ubicados 3 monitores, uno en el piso central del edificio de la Dirección (2), el segundo en el pasillo de las ventanillas de la sección escolar en la planta baja del mismo edificio, y el tercero en la sala de profesores (3). Tienen la función de dar a conocer continuamente, los aspectos más relevantes de las carreras y servicios que ofrece la Facultad.

- Oficina de Servicio Social:

Ubicada en el edificio (2) de oficinas generales, en la planta baja -- (junto a Bolsa de Trabajo).

- Sección de Informes:

Se encuentra ubicada en el primer piso del edificio principal de la -- Facultad (2), y tiene la función de proporcionar información administrativa de la FCA.

- Caja:

Se encuentra ubicada en la planta baja del edificio principal de la -- Facultad (2), en ella se realiza cualquier pago correspondiente a ---- movimientos administrativos internos de la FCA.

- Fotocopiadora:

Se encuentra en la planta baja del edificio (3).

- Sección de Producción:

Se encuentra en la planta baja del edificio (3).

- Sección de Economía:

Esta ubicada en la planta baja del edificio (3).

- Ventanilla N° 1:

Se encuentra en la planta baja del edificio (3). Se encarga de los trámites y entrega de documentación autorizada.

- Ventanilla N° 2:

Se ubica en la planta baja del edificio (3).

Recepción inicial de documentación, entrega de seminarios e información.

- Asociación de Personal Académico de la FCA de la UNAM:

Se encuentra en la planta baja del edificio (3).

**MANTENIMIENTO:**

El mantenimiento es necesario para asegurar la disponibilidad de los edificios, instalaciones, equipos y servicios de una organización, para el desarrollo óptimo de sus funciones.

La función de mantenimiento debe considerarse como parte integral e importante de cualquier organización.

Por ejemplo, si todos los miembros de una familia y sus huéspedes, consideran que el hogar es un lugar agradable en el cual vivir, debe existir un programa efectivo de limpieza y mantenimiento y cada miembro de la familia debe contribuir a mantener limpia y adecuada la casa. Ahora bien, las mismas condiciones prevalecen en la organización destinada a la educación, ya que si los integrantes de ésta consideran el objetivo de un buen programa de limpieza y mantenimiento para crear un medio ambiente destinado a aumentar la calidad y cantidad de los servicios, se lograra óptimamente el objetivo de un eficaz proceso de enseñanza - aprendizaje.

Además de la cooperación de todos los integrantes de la Facultad de Contaduría y Administración, es necesario:

- 1) Una organización general de mantenimiento.
- 2) Un equipo supervisor competente.
- 3) Personal Adecuado.
- 4) Equipos, herramientas y suministros apropiados.

Al analizar objetivamente las condiciones físicas de los Recursos Materiales con los que cuenta la Facultad de Contaduría y Administración, surgió la pregunta: ¿Es realmente eficaz y oportuno, además de suficiente, el mantenimiento de los recursos materiales de la Facultad?

Para contestar objetivamente la pregunta anterior, se llevó a cabo una investigación de campo, la cual se manejó mediante la técnica de encuesta. Se determinaron los objetivos de cada pregunta, se determinó la muestra y se aplicó.

Las preguntas y sus resultados se irán integrando.

Dichas preguntas acerca del mantenimiento de los recursos de la Facultad fueron:

Preguntas dirigidas a los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración:

- Cree usted que los edificios, las instalaciones y los equipos que conforman la Facultad de Contaduría y Administración reciben un mantenimiento adecuado?

SI 32%  
NO 68% (Ver Gráfica N° 4)

- Enumere por orden de importancia los recursos que considere usted que requieran mayor cantidad de mantenimiento:

a) Aulas	1	
b) Oficinas Administrativas	4	
c) Biblioteca	3	
d) Audiovisuales	5	
e) Estacionamientos	7	
f) Areas libres	6	
g) Baños	2	(Ver Gráfica N° 5)

- Cooperar usted activamente para mantener limpias y en buenas condiciones, las instalaciones de la Facultad?

SI 41%  
NO 59% (Ver Gráfica N° 6)

¿CÓMO?

a) Depositando la basura en los lugares indicados	80%
b) No rayando o ensuciando las paredes	60%

e) Promoviendo campañas de limpieza	10%
d) Otros	20%

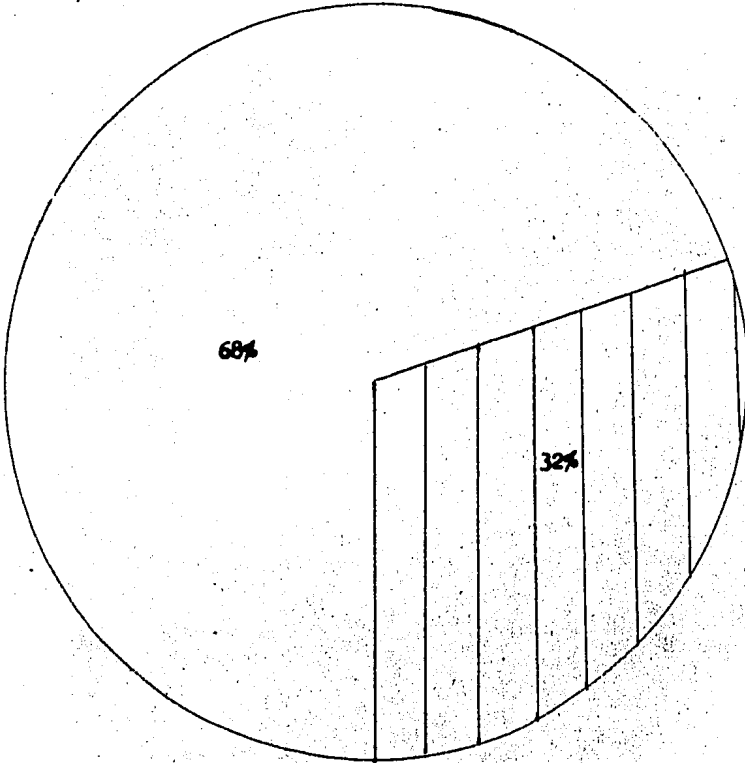
Canalizando las respuestas anteriores podemos concluir que:

- Los estudiantes de la FCA toman muy en cuenta el factor limpieza, ya que consideran que el mantenimiento de las instalaciones, edificios, etc., es insuficiente y que esto les afecta en forma determinante en su desarrollo educativo.








- Cree Ud. que los edificios, las instalaciones y los equipos que conforman la Facultad de Contaduría y Administración reciben un mantenimiento adecuado ?

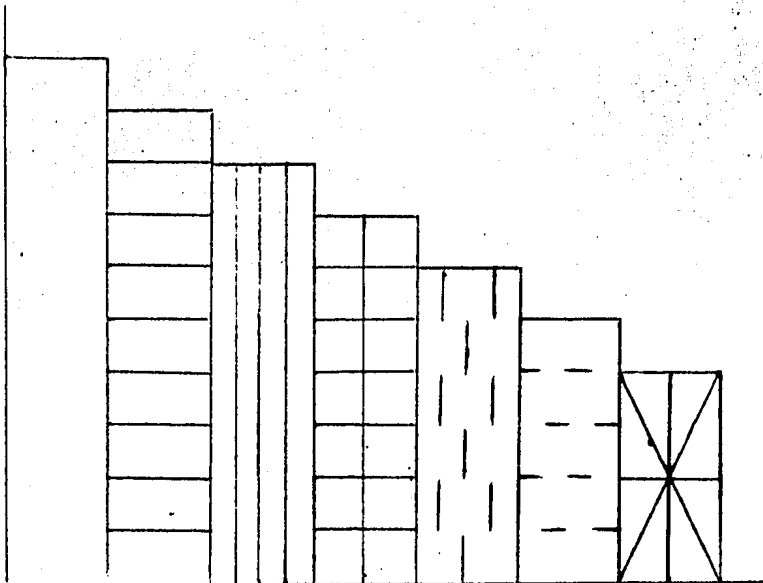
SI 32%

NO 68%



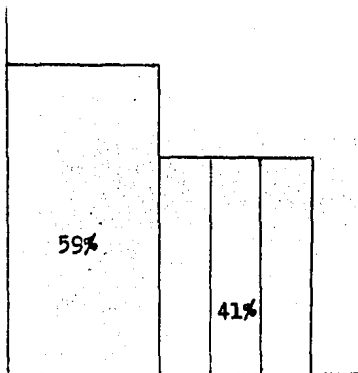
- Enumere por orden de importancia los recursos que considera usted, que requieran mayor cantidad de mantenimiento.



	Aulas	1
	Oficinas Administrativas	4
	Biblioteca	3
	Audiovisuales	5
	Estacionamientos	7
	Areas libres	6
	Baños	2









- Coopera Ud. activamente para mantener limpias y en buenas condiciones las instalaciones de la Facultad ?

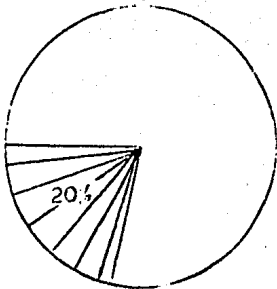
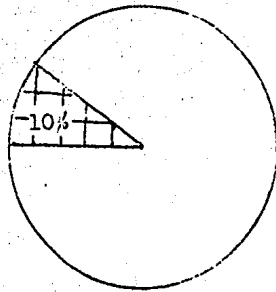
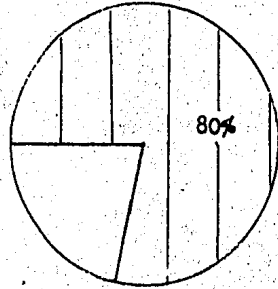
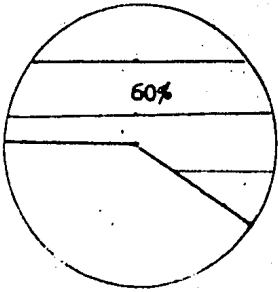


SI   
 NO 

Como ?



-  Depositando la basura en los lugares indicados
-  No rayando o ensuciando las paredes
-  Promoviendo campañas de limpieza
-  Otros.



COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES:

En términos generales, los edificios, las instalaciones y el equipo con los que cuenta la Facultad de Contaduría y Administración para proporcionar un proceso completo y eficaz de enseñanza-aprendizaje, son adecuados a sus capacidades, pero no a sus necesidades, ya que la demanda de educación de los aspirantes a Licenciados en Contaduría y Licenciados en Administración crece constantemente y los recursos materiales, así como los servicios que proporciona la Facultad, se van haciendo insuficientes para cubrir esa demanda.

El crecimiento demasiado rápido del alumnado, crea problemas tales como la congestión de instalaciones y servicios y la aparición de obstrucciones en la oferta de recursos, probablemente esto no se esté dando de manera directa, pero no se debe a la adecuación de los Recursos Materiales, sino que se debe al desconocimiento de la totalidad de las instalaciones y de los servicios prestados por éstos.

Se podría decir que son pocos los Recursos Materiales con los que cuenta actualmente la Facultad de Contaduría y Administración, aún cuando dan buen servicio, podrían darlo más eficazmente si son bien aprovechados, si cuentan realmente con un mantenimiento oportuno y adecuado y si se promueven los beneficios que se pueden obtener por medio de ellos, todo lo anterior para proporcionar un servicio cada vez mejor.

CAPITULO IV. LA POBLACION ESTUDIANTIL DE LA FCA.

I N D I C E

- CONSIDERACIONES GENERALES
  
- SELECCION
  - .LA EDUCACION DE COLADOR
  - .IDEOLOGIA DE LA SELECCION.
  
- INDUCCION
  
- MOTIVACION
  - .MOTIVACION Y APRENDIZAJE
  - .LA PERSONALIDAD DEL ALUMNO
  - .MOTIVACION EN LA FCA.
  
- ESTADISTICAS
  
- CONCLUSIONES
  
- ANEXOS

CAPITULO IV. LA POBLACION ESTUDIANTIL DE LA FCA.

CONSIDERACIONES GENERALES:

Se dice que México es un país joven ya que el 65% de su población es menor de 25 años. Esto que podría parecer una situación favorable para cualquier país, no lo es del todo, ya que si bien es cierto que México se encuentra lleno de juventud, fuerza y futuro, también es cierto que:

- Cuenta con un alto porcentaje de población económicamente inactiva. Y:
- La cantidad de población estudiantil potencial se ha incrementado hasta rebasar las capacidades del sector educativo.

Las consecuencias no se hacen esperar:

- La calidad de la enseñanza se ha resagado con respecto a la expansión del sistema.
- La educación en México presenta el fenómeno de una "Selección de Colador", de la que después hablaremos.
- Tal crecimiento ha dado origen a la educación (exclusiva-superior) en masa.

En tales circunstancias se da el principio de problemas sociales--mucho más profundos. Por ejemplo: No toda la gran cantidad de --población joven económicamente inactiva de la que hablamos al principio, lo es porque estudie, y aunque ese fuera su deseo, el sector educativo no puede satisfacerlo, lo que da origen a grandes grupos juveniles sin expectativas a futuro, con demasiado tiempo libre, - sin orientación, sin educación y sin dinero.

Con esto no queremos decir que las diferencias del sector educativo son la causa de los problemas sociales. También sucede a la inversa, existen factores de orden social que influyen en el grado de avance o retraso de la educación de un país, Por ejemplo:

- a) El factor económico: El acudir a una institución de enseñanza, aunque ésta sea gratuita, implica una diversidad de gastos en: cuotas, útiles, transportes, uniformes, etc. y recordemos que, en muchas familias, su principal sosten económico se encuentra desempleado o subempleado y en el mejor de los casos, recibiendo el salario mínimo, apenas suficiente para sostener a dos -- personas. Desafortunadamente, en nuestro país están íntimamente relacionados de manera inversamente proporcional la riqueza de una familia y la cantidad de sus miembros (generalizando) que implica la imposibilidad de dar educación a todos los hijos.
- b) La cultura: Si el factor económico es importante, que se podría decir de este otro. Cuando una familia ha llegado a cierto nivel más bajo, el manejo de algunos elementos culturales le hace aspirar a la superación, mientras que la gente que desconoce la cultura, al no saber de ella, no siente su carencia. Los niños de los medios populares no son totalmente motivados por la competencia escolar, a diferencia de los pequeños luchadores de la clase media. Esto no significa que los integrantes de la clase popular se desinteresen de la escuela, sino que este interés no tiene la misma significación: La clase media luchadora, tiene el deseo de ver a los niños, a los estudiantes adquiriendo conocimientos que los hagan seres concientes y críticos.

Habiendo hecho algunas referencias que nos ayudan a situarnos en la realidad educativa de México, de su población estudiantil (real y potencial), entraremos en el campo de su selección, su educación y su motivación.

Estos tres elementos fueron elegidos por las mismas razones que se eligieron cuando se hizo el análisis del personal docente. - Por lo tanto, las definiciones que de estos tres elementos se dieron en ese capítulo, son válidas para éste.

SELECCION:

La selección de la población estudiantil que año con año ingresa a la UNAM, más específicamente a sus estudios superiores, tuvo como-  
 ñicos requisitos de selección: un promedio mínimo de ocho, acredi-  
 tar un examen de admisión (reactivos de opción múltiple que miden los  
 conocimientos generales adquiridos por el alumno en la educa-  
 ción básica y media, así como su capacidad de razonamiento) y, ---  
 obviamente, haber acreditado todas las materias de su educación --  
 media superior. Esto en el caso de haber ingresado a la UNAM desde  
 el bachillerato. De haber realizado los estudios de educación media  
 superior en otra institución, el alumno deberá presentar un examen  
 de admisión (reactivos de opción múltiple que miden sus conoci ---  
 mientos generales, conocimientos específicos del área de la profe-  
 sión que desea estudiar y razonamiento ). Para tener derecho a ese  
 examen, deberá presentar un promedio mínimo de ocho en la escuela-  
 en la que cursó su educación media superior. Pero: ¿Es realmente --  
 sólo esto, el proceso de selección que debió cubrir el estudiante-  
 de la UNAM? Quizá la respuesta la encontremos en:

- La Educación de Colador:

La selección de los alumnos que ingresan a escuelas superiores, -  
 aunque parezca imposible, se inicia desde la misma instrucción -  
 primaria: De todos los que se inscriben a la educación primaria-  
 sólo el 55% termina el ciclo de seis años. No todo ese 55% soli-  
 cita su ingreso a la educación media y de los que la solicitan, -  
 muchos son rechazados y en su defecto, al ingresar a la Secun --  
 daria, se enfrentan a una serie de cambios físicos, biológicos, -  
 culturales e inclusive didácticos para los que en ningún momento  
 fueron preparados, causando ello altos índices de deserción y --  
 reprobación, que hacen que a la educación media superior lleguen-  
 menos candidatos

Actualmente, la UNAM y otras instituciones superiores cuentan con  
 una población escolar de 306,536 estudiantes (habiendo rechazado

ese mismo año 80,000 candidatos con estudios de Secundaria terminados).

A nivel superior, la UNAM sólo podrá recibir 100,000 de esos -- 306,536, lo que evidentemente dejará sin educación superior a -- miles de estudiantes con el ciclo de bachillerato terminado (Ver gráfica I).

Y el colador educacional sigue funcionando, ya que el haber llegado a la educación superior no quiere, de ninguna manera decir, que ya se es profesionista. El estudiante que llega a ese nivel, está gozando de un verdadero privilegio, pero el de terminar una carrera universitaria, le costará aún más:

- De cuatro a cinco años de estudios.
- Acreditación de todas las materias.
- Servicio Social.
- Tesis.
- Exámen Profesional.

La mayoría se queda en el camino, aún a unos cuantos pasos. (ver gráfica 2). Para muestra basta un botón: Durante 1983 cursaron el seminario de investigación 4,490 alumnos de la Facultad. De dicho universo, el 47% no concluyó su trabajo. El 53% restante se distribuyó como sigue:

15%: MB; 14%: B; 2%: S; y 22%: NA. En consecuencia, sólo el -- 31% acreditó la asignatura en cuestión. He aquí la razón de la -- escolarización.

Durante enero de 1984, se celebraron 10 exámenes profesionales, -- en los cuales, obtuvieron mención honorífica 9 personas. Obtuvieron el grado de Licenciatura 79 alumnos de la Facultad y hubo de suspenderse a 5 sustentantes. Así, la Facultad ha otorgado a lo largo de su existencia (ya más de 25 años), 18,590 títulos -- profesionales, mientras que a la Facultad ingresan anualmente -- 3,015 alumnos.



- Ideología de la Selección:

Quién dice selección dice elección. Quién dice elección dice--exclusión. La Universidad está conciente de que la selección--visible en el exámen, no es nada en comparación a la selección invisible que excluye del exámen a la inmensa mayoría de los -jovenes que estarían en edad de presentarlo. La selección no -alcanza solamente a los que deben salir de ella, sino también -a los que nunca entraron.

Aún así, es inevitable, más aún, imprecindible, la existencia--de ambos tipos de selección, debido a la gran cantidad de soli--citantes y a la medida en que nuestros recursos pueden aten --derlos. No todos los que acreditan la enseñanza media tienen -toda la capacidad requerida para lograr una profesión universi--taria; además, el mercado de empleo está regulado. Dentro de--este marco y pretendiendo que la selección escolar es neutral, se podría hablar de una selección justa en las instituciones -educativas nacionales.






- ¿ Es la selección escolar, neutral?

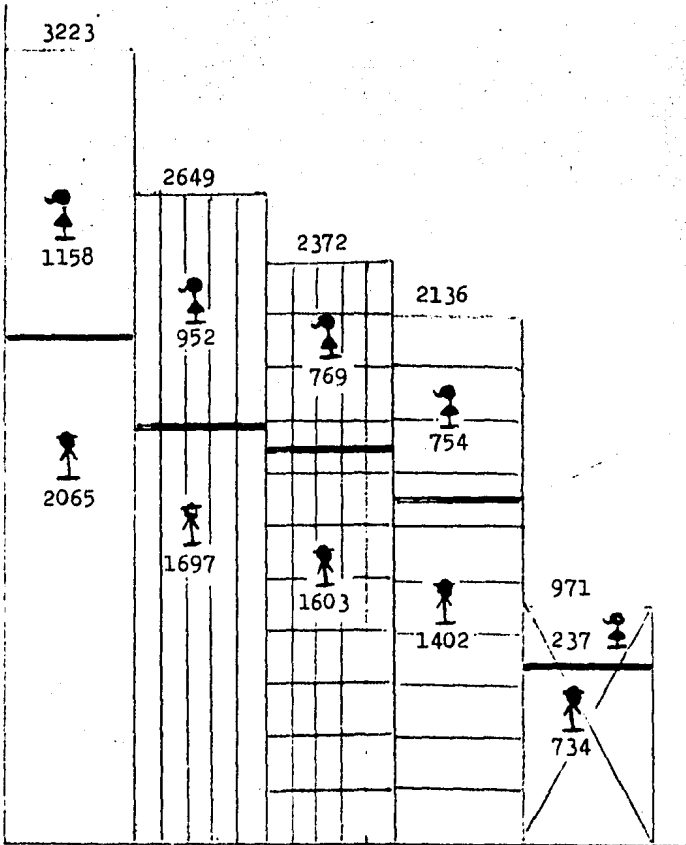
Todos tienen igualdad de oportunidad para asistir a ella, a la educación, a la escuela. Dentro de ella todos gozan de -los mismos derechos formales. si bien es cierto que existe--una selección "natural", la desigualdad de los resultados en la competencia escolar proviene de la diferente distribución de las capacidades escolares, que a su vez, es expresión de--la desigualdad , división de las cualidades intelectuales --entre los hombres.

Estos son algunos de los argumentos de quienes juzgan que la selección escolar es neutral. Pero habría que plantearse en--primer plano, la inexistencia de la selección "natural" ya --que ésta no se da en función de fenómenos naturales, sino --sociológicos. Es decir, la selección social es la que afecta

Gráfica de la FCA - 1983

Según su avance en la carrera

-  1ro. y 2do. semestre
-  3ro. y 4to. semestre
-  5to. y 6to. semestre
-  7mo. y 8vo. semestre
-  9no. semestre



en forma desigual a los estudiantes, según el sexo; en favor del masculino, el lugar de origen; en favor de los ciudadanos y las clases; en favor de las clases pequeño burguesas y --- burguesas de la población.

Sería ilógico presuponer que es la naturaleza quien distribuye desigualmente sus dones entre las clases, regiones y -- sexos. A cualquier nivel que se analicen estas condiciones, -- la desigualdad de clases ante la institución escolar es patente:

- Desigualdad en las condiciones de ingresos a los estudios; el tiempo del cual dispone cada clase para el aprendizaje; la imperante necesidad de las clases populares por obtener lo más pronto posible ingresos.
- Desigualdades materiales: Vivienda; lugar de estudio; libros, materiales de trabajo; medios de estudio, salud; proveniente de tranquilidad, estabilidad, buena alimentación, buen servicio médico, etc.
- Desigualdad en las condiciones culturales del estudio, y -- primeramente, en la disposición de la herencia cultural -- legada a través de la familia (lenguaje, pensamientos); -- también la transmisión pre y paraescolar de conocimientos -- y de formas escolares; posibilidad de ayudar al educando en sus estudios, conocimientos extraescolares-complementarios; uso del razonamiento, etc.

La escuela es familiar a ciertas clases, no sólo porque los -- niños ya llevan ciertos conocimientos, cierta actitud, desenvoltura, sino más profundamente porque la escuela no hace -- sino devolverle la imagen escolarizada de su propia cultura.

Mientras que para otras clases la escuela representa el desorientado enfrentamiento a lo desconocido, y en muchos casos un enfrentamiento a su hacer cotidiano.

Para concluir: La esperanza escolar de hijo del obrero referente a la enseñanza superior, es inversa a la del hijo de la clase acomodada; 71.5% hacen estudios, mientras que el 93.1% de hijos proletarios no los hacen.

¿ Es neutral la selección escolar? ¿ Es una selección natural? --  
Que baste con decir que es una selección social necesaria.

INDUCCION:

La inducción que reciben los alumnos que ingresan a la Facultad de - Contaduría y Administración es la siguiente:

- **Publicación Especial: Bienvenidos a la UNAM.**  
Este ejemplar se encuentra dirigido a todos los alumnos de primer-ingreso a estudios superiores en nuestra Universidad. Se edita cada año, y en el podemos encontrar:
  - Una bienvenida del rector a todos los universitarios.
  - Información acerca de los órganos de gobierno de la UNAM.
  - Definición de la UNAM (Coorporación Pública-Organismo descentrali- zado del Estado-dotado de plena capacidad jurídica).
  - Fines Institucionales de la UNAM.
  - Administración escolar. Trámites.
  - Amplia información acerca de:
    - . Biblioteca en la UNAM
    - . El CELE. Centro de Enseñanzas de Lenguas Extranjeras.
    - . Becas.
    - . Servicios Médicos.
    - . Extensión Académica.
    - . Difusión Cultural.
    - . Actividades deportivas y recreativas.
    - . La localización de todos y cada uno de estos servicios
    - . Tipo de Servicio que brindan.
    - . Requisitos para hacer uso de ellos.
    - . Horarios.

Esta publicación tiene dos objetivos primordiales:

1. Hacer conciente al estudiante del privilegio de ser alumno de la institución educativa más antigua del continente americano, cuna de valiosos hombres, y:
2. Hacer del conocimiento del estudiante: las instalaciones ---

culturales, deportivas y comerciales que a su servicio se encuentran.

- Edición especial de la Revista de la Facultad BITACORA. Revista editada anualmente. Contiene información específica de la Facultad de Contaduría y Administración. En ella encontramos:
  - Los perfiles de las carreras que se imparten en la Facultad: Licenciado en Administración, y Licenciado en Contaduría Pública.
- Instalaciones con las que cuenta la Facultad:
  - . Ubicación
  - . Funciones genéricas
- El programa de estudios vigente.
- De manera general la organización de la Facultad, las Secretarías que hay, sus responsables.
- Inducción recibida a través de algunas materias recibidas en el primer semestre.
- Las nuevas formas de trabajo.
- Métodos de Estudio.
- Métodos de Evaluación.
- Interrelación con el resto del alumnado.
- Introducción al área de su carrera.

Aparentemente, esta inducción debería ser suficiente, pero ¿lo es?.

Para resolver esta duda se hizo una pequeña encuesta, consistente en 300 cuestionarios (muestra determinada al azar), que se aplicaron al alumnado de la FCA. Las preguntas referentes a la inducción fueron las siguientes:

- . Entendiéndose por inducción: El Proceso por medio del cual se introduce a las personas a los sistemas (organización-objetivos) de una institución, la inducción que tú recibiste al ingresar a la UNAM la clasificarías como:

a) Muy buena	0 %
b) Buena	8 %
c) Suficiente	15 %
d) Mínima	63 %
e) Nula	14 %

(Ver Gráfica 3)

. Al ingresar a la Facultad:

a) Se te proporcionó una edición especial de "Bienvenida" de la revista BITACORA y / 0 uno de bienvenida de la UNAM.	10%
b) Los conseguiste por tu cuenta	12%
c) Sólo conseguiste una de las dos revistas	16%
d) No conseguiste ninguna	62%

. ¿Las leíste?

a) Si	27%
b) No	10%

Lo que quiere decir que del 100% de los que tuvieron en sus manos las revistas, sólo el 62.6% las leyó.

. ¿Te fueron de utilidad?

a) Si	56%
b) No	27%

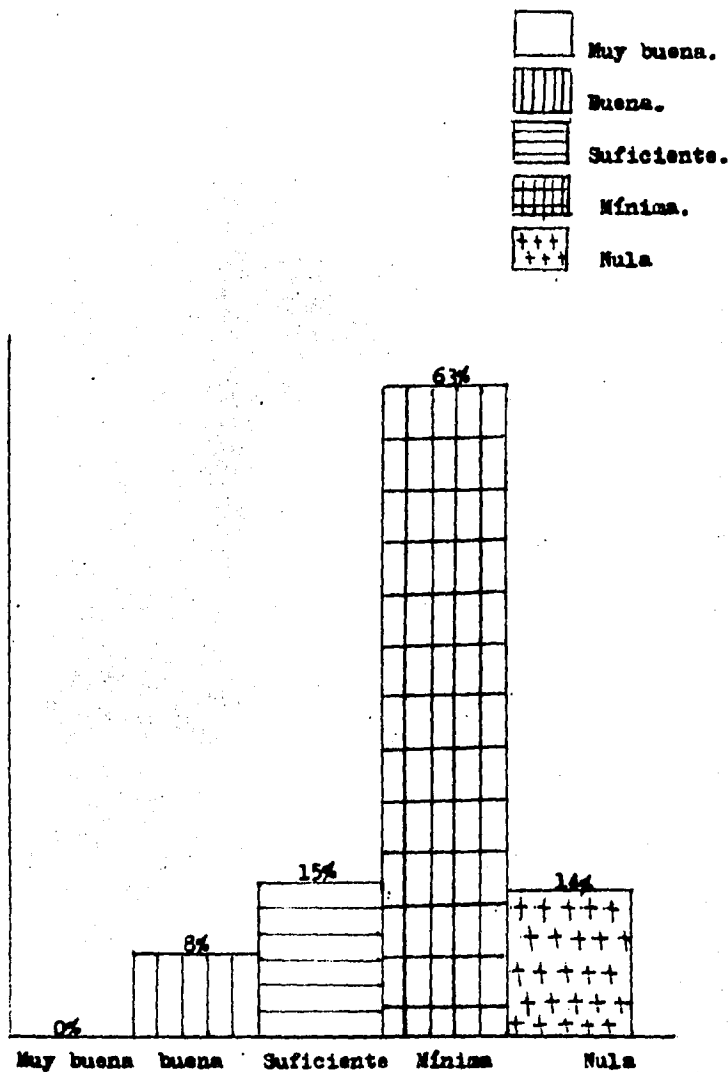
El resto no contestó la pregunta.

Estas preguntas nos ayudaron a esclarecer nuestra duda. El proceso-inductivo existente en la Facultad se encarga de elaborar el material que le servirá para inducir - introducir al alumno a los objetivos y a la organización de la Facultad. Pero parece ser que la -- distribución de dicho material no es suficiente, aunque esto también es el resultado de la apatía que muestra el alumnado. Nótese que del 37% que tuvo acceso al material inductivo, el 10% de éste no lo -- leyó.

Quizás esta sea una de las principales causas por las que la UNAM- y todos los servicios que ésta ofrece, son tan infamemente -----

## G R A F I C A .

Grado que los estudiantes entrevistados dan a la inducción de que fueron objeto al ingresar a la Facultad.





desperdiciados.

MOTIVACION:

- Motivación y Aprendizaje.

El modo en que cada uno de nosotros se motiva depende, en parte, de fuerzas exteriores con las que el individuo interactúa ---- constantemente, y en parte, de sus propias características psico lógicas y funcionales.

Aunque indudablemente es cierto que el hombre se conduce con -- arreglo a las fuerzas que actúan sobre él, la psicología moderna nos dice que el aprendizaje es un problema de descubrimiento del significado personal.

A su vez, el aprendizaje es una adquisición de nuevos conoci --- mientos, significados y orientaciones personales. El hecho de - aprender algo, generalmente va seguido de un cambio de la con -- ducta, del pensamiento o del sentimiento.

Dentro del aprendizaje, la motivación es un proceso que puede:

- a) Conducir a los alumnos a experiencias en las que puede haber aprendizaje.
- b) Dinamizar y activar a los alumnos en el proceso enseñanza - Aprendizaje, y:
- c) Mantener su atención concentrada en una determinada dirección.

El hablar de una motivación perfecta dentro del aprendizaje es una etioipfa -- ya que no hay una fórmula o estrategia única, ni un conjunto de - recursos que motiven del mismo modo y en la misma medida a todos los estudiantes. Inclusive lo que motiva a algunos estudiantes - es precisamente lo que repele a otros. Además, el mismo individuo puede ser motivado por distintos factores en diferentes ocasiones. Si comenzamos por convenir en que la motivación para aprender es-

una compleja combinación de diversos medios, actitudes, aspiraciones y conceptos del yo, nos habremos acercado un poco más a la utilización adecuada y eficaz de la motivación dentro de la enseñanza.

#### La Personalidad del Alumno:

El hombre, como persona humana, tiene la facultad de sentirse como una unidad independiente del mundo que le rodea, pero capaz de conducirse dentro del mismo, de acuerdo con impulsos diversos. Desde que nace, se inicia en el hombre la capacidad de integrar su conciencia en forma distinta a todos los demás y esto es lo que lo separa del resto de la naturaleza, siendo consciente de un Yo que actúa como un ser pensante, en función de sí mismo y, capaz de convertirse en el arbitro de su destino. Todo esto se puede concretar en lo que algunos autores llaman: Un suma de los factores hereditarios y adquiridos, - en otras palabras: La personalidad.

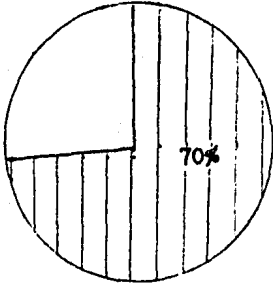
Y, como cada ser humano tiene diferentes caracteres hereditarios y distintas experiencias adquiridas, el resultado de la "suma" será -- siempre diferente y existirán tantas personalidades como individuos. Por ello, el pretender clasificar a los alumnos dentro de un tipo de personalidad sería absurdo. Sin embargo, existen clasificaciones --- genéricas, que permiten trabajar el aspecto motivacional de la población estudiantil. Por eso es que a veces oímos hablar de grupos extrovertidos o introvertidos, dinámicos, pasivos, dependientes, independientes, buenos, malos, etc.

El clasificar correctamente un grupo, ayudará mucho al docente en -- la adecuada selección de técnicas motivacionales que ayuden a optimizar el trabajo de los alumnos, sinó de todos, por lo menos de la --- mayoría de éstos.

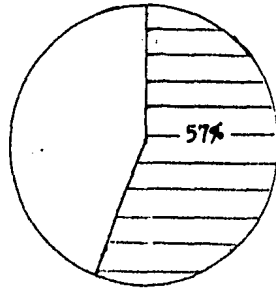
#### Motivación en la FCA.

Para hablar de este punto, nosotros partimos de la base de que si un grupo de gentes ha seleccionado la misma carrera, la estudia en la -

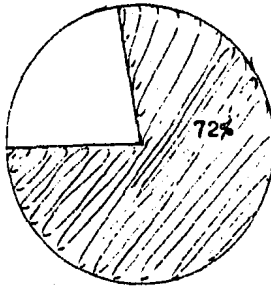
Principales razones que determinaron la elección de la carrera de Lic. en Administración.



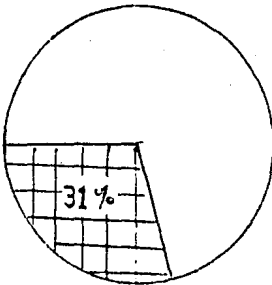
Perspectivas Económicas



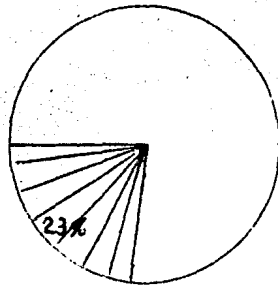
Perspectivas Sociales.



Vocación



Desorientación Voc.



Otras.

misma institución e inclusive en el mismo plantel, con el mismo personal docente y con los mismos programas, inevitablemente tiene algunos puntos coincidentes en su marco teórico referencial y hasta en sus mismas motivaciones. Para cersiorarnos de ello, incluimos en el cuestionario ya citado las siguientes preguntas:

- De las siguientes razones, cita cuales fueron las principales -- para determinar la elección de tu carrera.

1. Perspectivas económicas	70%	
2. Perspectivas sociales	57%	
3. Vocación	72%	
4. Desorientación vocacional	31%	
5. Otras ¿Cuáles?	23%	(Ver gráfica 4)

- Cuáles de las razones que te damos en los incisos consideras que te motivan a estudiar, venir a la escuela, cumplir con trabajos -- escolares y en general a desempeñarte bien como alumno:

a) Obtener un título universitario	67%	
b) Obtener buenas calificaciones	46%	
c) Para conseguir un buen trabajo	24%	
d) Otras ¿Cuáles?	28%	(Ver gráfica 3)

- De las siguientes razones, cuáles influyen en tu predilección por alguna materia:

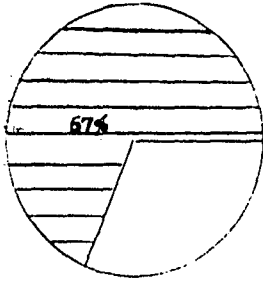
a) Facilidad que yo tengo para esa materia	82%	
b) La capacidad del maestro para impartirla	79%	
c) Actualidad e importancia de la materia	56%	
d) Otras ¿Cuáles?	21%	(Ver gráfica 6)

- De las siguientes razones, cuáles influyeron en tu indiferencia, - temor y/o antipatía por alguna materia:

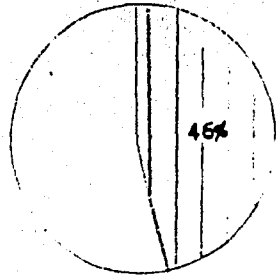
a) Mi dificultad en la materia o en materias similares	79%	
--	-----	--

**G R A F I C A .**

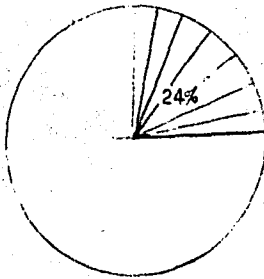
**Algunas motivaciones en el desempeño escolar.**



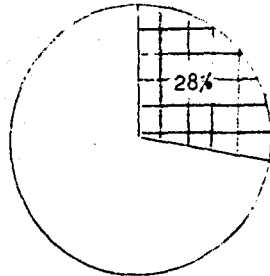
**Título Universitario**



**Las Calificaciones.**



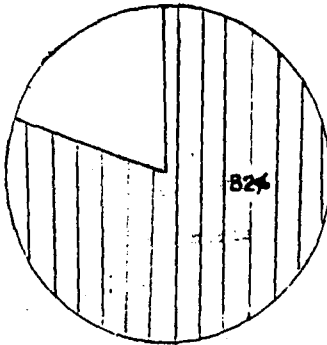
**Buen Trabajo**



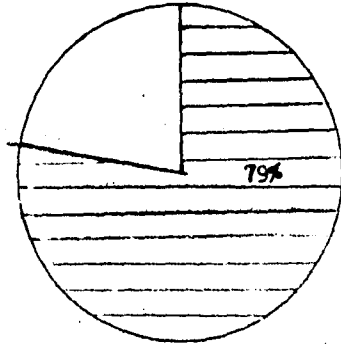
**Otras.**

**GRÁFICAS .**

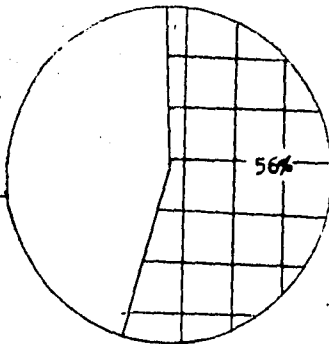
Algunas razones que influyen en el alumno para su predilección - por una materia.



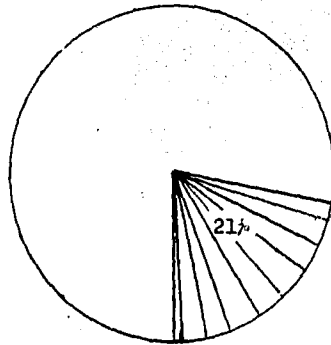
**Facilidad en esa materia**



**Capacidad del maestro para impartirla.**



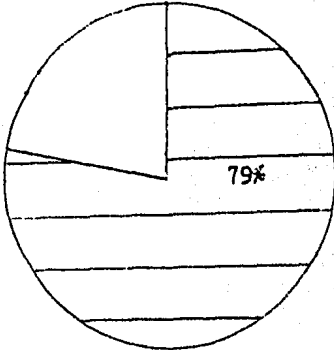
**Actualidad e importancia de la materia.**



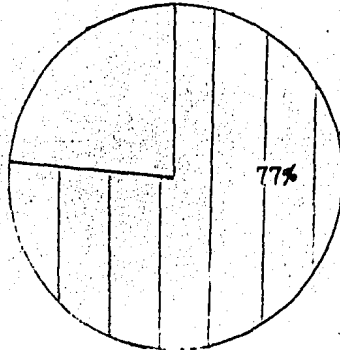
**otras.**

## G R A F I C A .

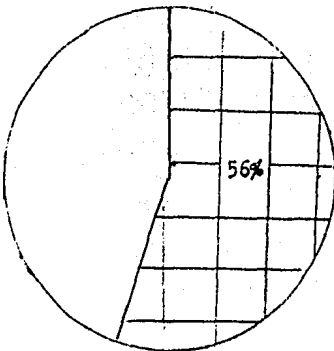
Algunas razones por las que los alumnos tienen actitudes negativas hacia una materia.



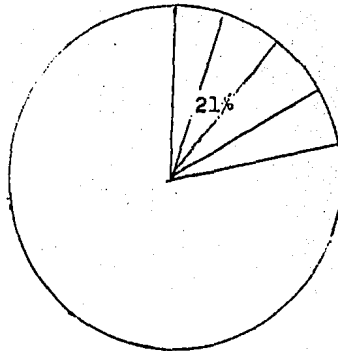
Dificultad en la materia o materias similares.



Incapacidad del maestro para impartirla.



Poca importancia y actualidad de la materia.



Otras.

- b) La incapacidad del maestro para impartirlas 77%
- c) La poca importancia y actualidad de la materia 69%
- (Ver gráfica 7)

- Cuáles son las tres principales características de lo que tú --- llamarías una buena clase:

	<u>Resultados</u>
a) Lugar adecuado	5° lugar
b) Buen material de trabajo	2°
c) Clase dinámica	3°
d) Clases en las que tu experimentas éxito	6°
e) Clases bien preparadas por el expositor	1°
f) Clases con datos reales y actuales	4°
g) Con orden	7°
h) Otras ¿Cuáles?	8°

- Cuáles son las tres principales características de lo que tú llama rías una mala clase:

a) Un maestro autócrata	3°
b) Anarquismo en la clase	2°
c) Mal material de trabajo o ausencia de	4°
d) Lugar inadecuado	6°
e) Clase con datos irreales y/o cáducos	5°
f) Clases en las que experimentas fracasos	7°
g) Donde hay mala comunicación con el expositor	1°
h) Otras ¿Cuáles?	8°

- Qué características dirías que son las más importantes para ser un buen maestro:

a) El poder explicar claramente los diferentes temas	91%
b) Ser una persona amable y accesible	48%
c) Ser responsable	76%
d) Tener caracter para imponerse al grupo	51%
e) Tener una personalidad respetable	39%



## F) Otras ¿Cuáles?

32%

## - Qué es lo que te agrada más de tu facultad:

a) El lugar	90%
b) El edificio	87%
c) El ambiente	70%
d) Mis compañeros	65%
e) Mis profesores	65%
f) Su organización	60%
g) Las clases (su preparación)	57%
h) El horario	81%
i) Los temas de las materias	90%
j) Otros ¿Cuáles?	19%

## - Qué es lo que más te desagrada de la Facultad:

a) El lugar	19%
b) El edificio	20%
c) El ambiente	32%
d) Mis compañeros	29%
e) Mis profesores	31%
f) Su organización	43%
g) Las clases (preparación)	51%
h) El horario	9%
i) Los temas de las materias	21%
j) Otros ¿Cuáles?	14%

Analizando las respuestas podemos concluir:

- Los estudiantes de la carrera de Licenciado en Administración se encuentran altamente motivados por el factor económico que promete la carrera; mercado de trabajo y buenos ingresos.
- De acuerdo a los resultados de la encuesta, su vocación administrativa es fundamental o lo fue cuando eligieron su profesión. Sobre este punto, la experiencia que tuvimos como estudiantes de la FCA, nos hace dudar de la "vocación administrativa", ya que de hecho, -

esta área de estudio no tiene más que un antecedente: El área III en el tercer grado de la Escuela Nacional Preparatoria, y su --- instrucción vocacional hacia la carrera administrativa, es real- mente mínima. Inclusive quienes escogen esta área lo hacen por ser una de las más heterogenias en cuanto a áreas de estudio. A ello - atribuimos que el alumno inclusive haya escogido la carrera por - desorientación vocacional (entre otros factores), así como lo cita un 32% de los encuestados.

- Otra revelación muy importante de este cuestionario es que, los -- alumnos tienen como perspectiva, más las calificaciones y el título que el saber auténtico.

En cuanto a la motivación, ya no de la carrera, sino dentro del pro - ceso enseñanza - aprendizaje, parece ser que:

- Definitivamente, para el alumno si es muy importante la cantidad - de éxitos y/o fracasos (facilidad y dificultad) que se tienen ante un área de conocimientos, o materia, o tema, ya que a semejanza de - lo que ocurre con todas las personas, los alumnos no permanecen -- mucho tiempo motivados por las cosas en las que experimentan más - fracasos que éxitos.
- Se ha creado una relación vertical maestro-alumno. Dicha relación - hace dependiente al alumno, impidiendole llegar a ser sujeto activo y responsable, agente de su propio aprendizaje. Y:
- Para el alumno es importante la veracidad y actualidad de los cono - cimientos, que muchas veces no se pueden obtener en esas condi --- ciones más que con la práctica, situación que se ve sumamente limi - tada por el aprendizaje memorístico de aula y de acuerdo a un pro - grama muchas veces cáduco.

Por último, ya dentro de las motivaciones en una clase, parece ser -- que para los alumnos lo más importante es una buena comunicación con - el o los expositores, en lo particular, nosotros entendemos ésta como:

- a) La adecuada transmisión de conocimientos
- b) Intercambio de conocimientos grupo-maestro
- c) Permitir y fomentar la existencia de acuerdos grupo-maestro, en cuanto a maneras de trabajar, evaluar, etc.

- El alumno da bastante consideración a la utilización de buen material de trabajo. Situación que atribuimos a la necesidad de romper la rutina, de ver cosas diferentes y muchas veces nuevas.
- Al alumno le interesa ser escuchado, pero se refiere a hablar en un ambiente de orden, que le garantice respecto de sus opiniones.
- Acerca de la facultad, al estudiante lo más que le agrada de ella es:

El lugar donde se encuentra ubicada, el tema de las materias y las instalaciones, mientras que lo que más le desagrada es su ambiente, su organización (trámites escolares) y las clases mal preparadas.

ESTADISTICAS:

En esta parte del capítulo, se muestran algunos datos estadísticos - escogidos para corroborar puntos a los que nos hemos referido, así -- como algunos datos que resultarán significativos para nuestras conclu- siones.

- Refiriendonos a la población escolar de nuestra Facultad, podemos darnos cuenta de que es una de las más pobladas de la Universidad - y que comparando sus datos actuales con los de hace 20 años, po -- dremos percatarnos de su gran aumento principalmente en su pobla - ción femenina. En 20 años la población de la FCA creció un 129%, - mientras que en el mismo lapso, la femenina registró un aumento de 139%.

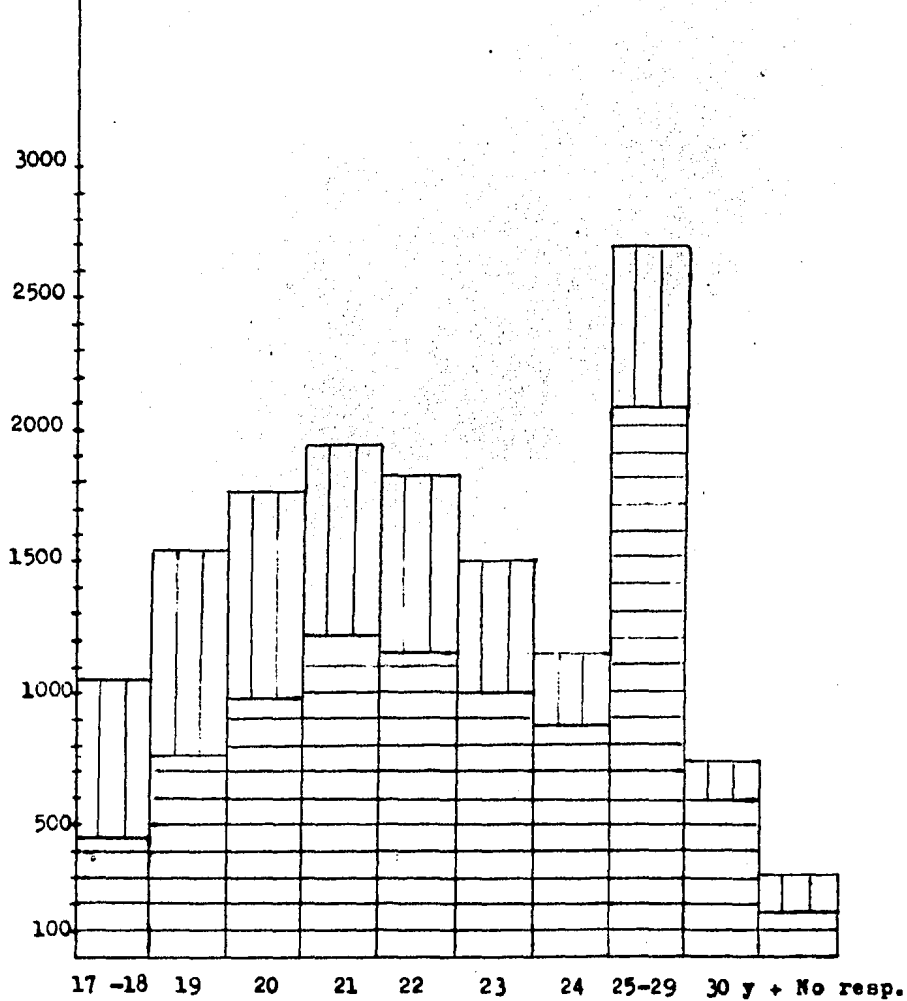
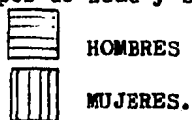
La mayor parte de la población escolar de la FCA se encuentra entre los 20,21 y 22 años.

- Casi el 80% de su población está conformada por gente soltera.
- La población estudiantil en el turno matutino, está constituida por 6,194 alumnos, mientras que la vespertina por 7,552 alumnos. Dos -- terceras partes de la población femenina se encuentra en el turno - matutino en tan sólo una tercera parte de la masculina. En el turno vespertino sucede a la inversa.
- Casi el 96% de los alumnos de la Facultad habitan en vivienda parti - cular.
- El 56% del total de estudiantes de la FCA trabajan, principalmente - en trabajos administrativos y profesionales técnicos..
- El principal sostén económico de la población estudiantil de la --- FCA corresponde al mismo alumno. El 43% del alumnado se autosostiene.

El segundo lugar en cuanto a sostén económico lo representa el padre -

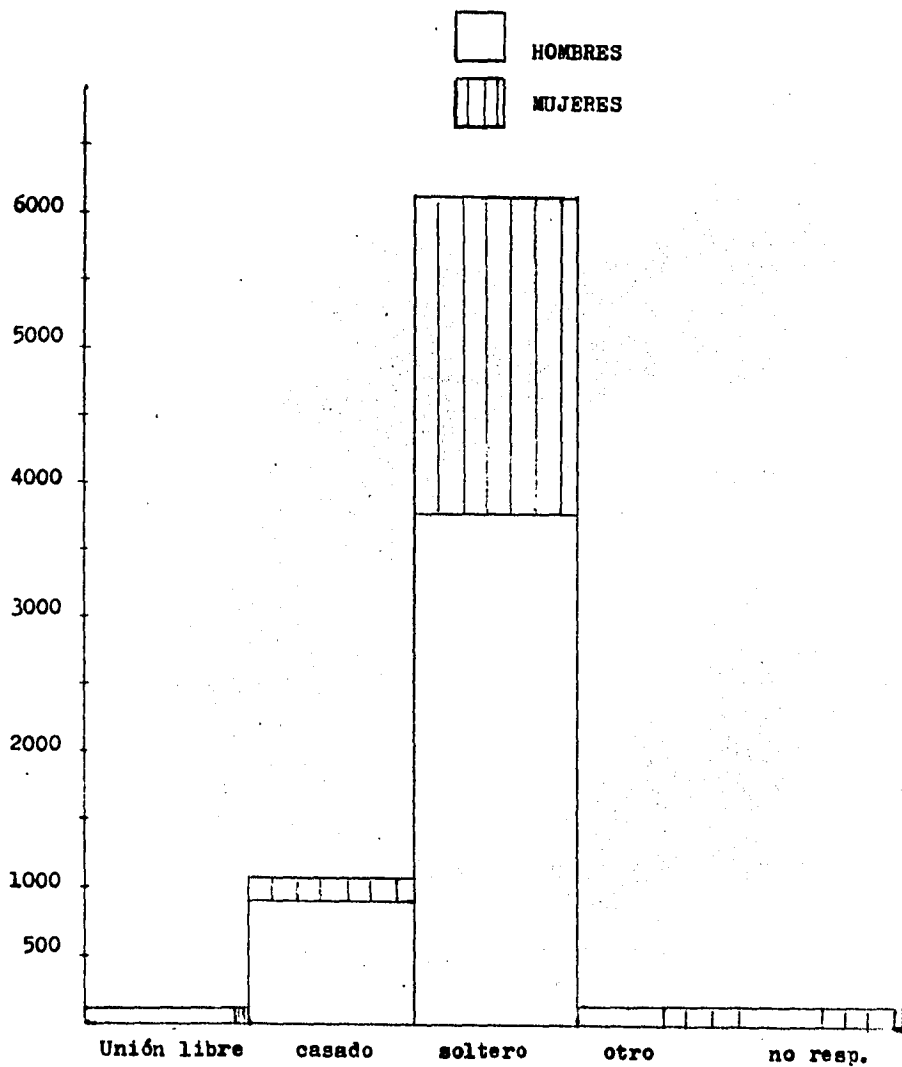
### Gráfica estadística de la PCA.- 1983

Por grupos de Edad y sexo.



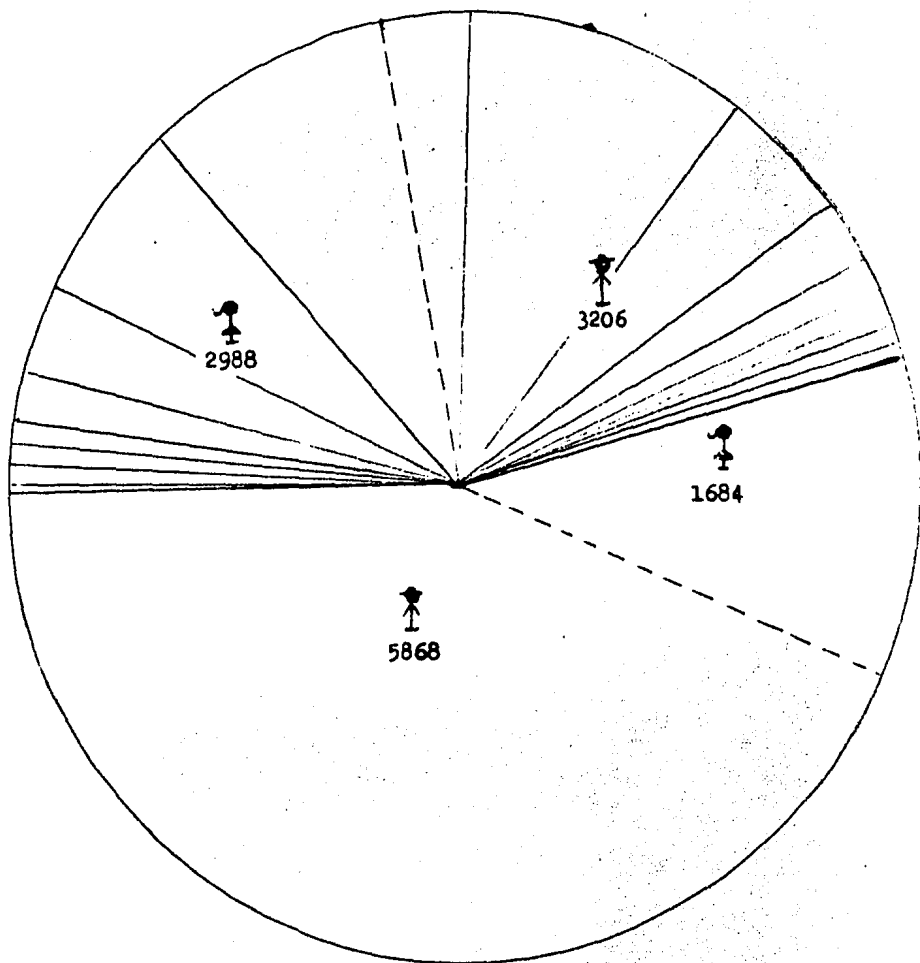
## Gráfica de la FCA - 1983

Por estado civil y sexo.



**Gráfica estadística de la FCA - 1983.**

**Por turno de estudio y sexo.**



**Turno Matutino**



**Turno Vespertino**



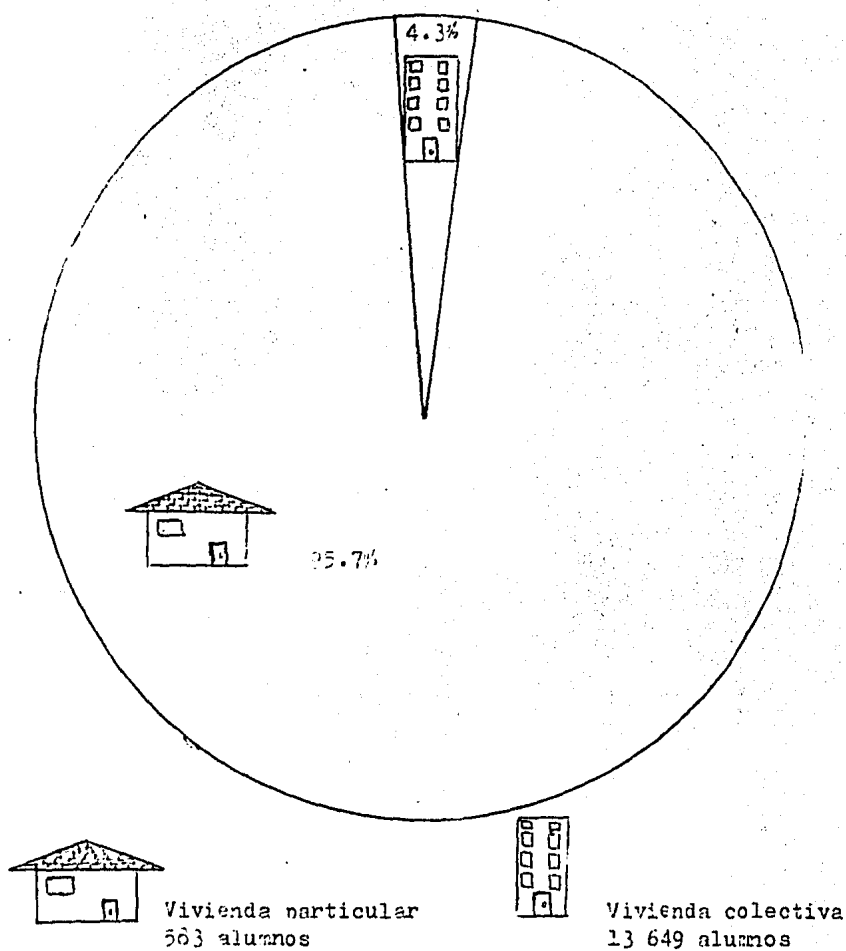
**Hombres**



**Mujeres.**

Gráfica estadística de la FCA - 1983.

Según tipo de vivienda que habita como estudiante.





## Gráfica estadística de la FCA - 1983.

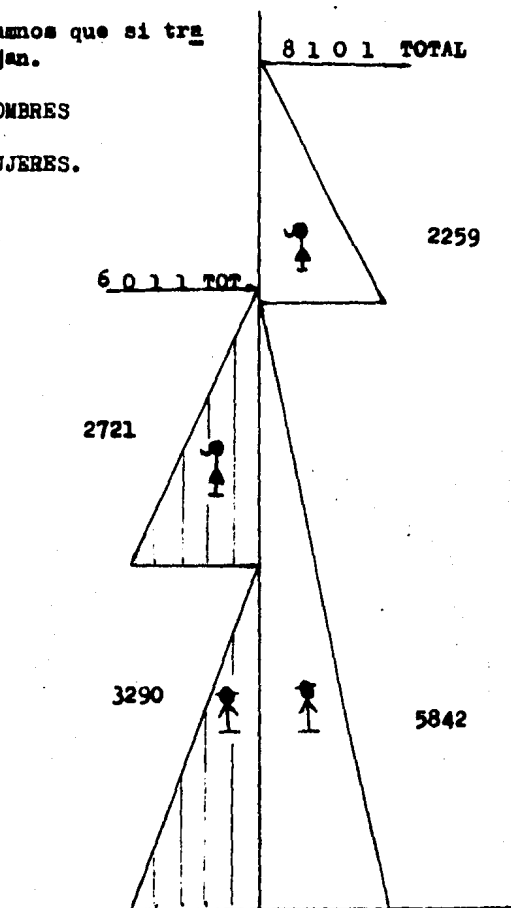
Per condición de actividad Sexo.

Alumnos que no tra  
bajan.Alumnos que si tra  
bajan.

HOMBRES

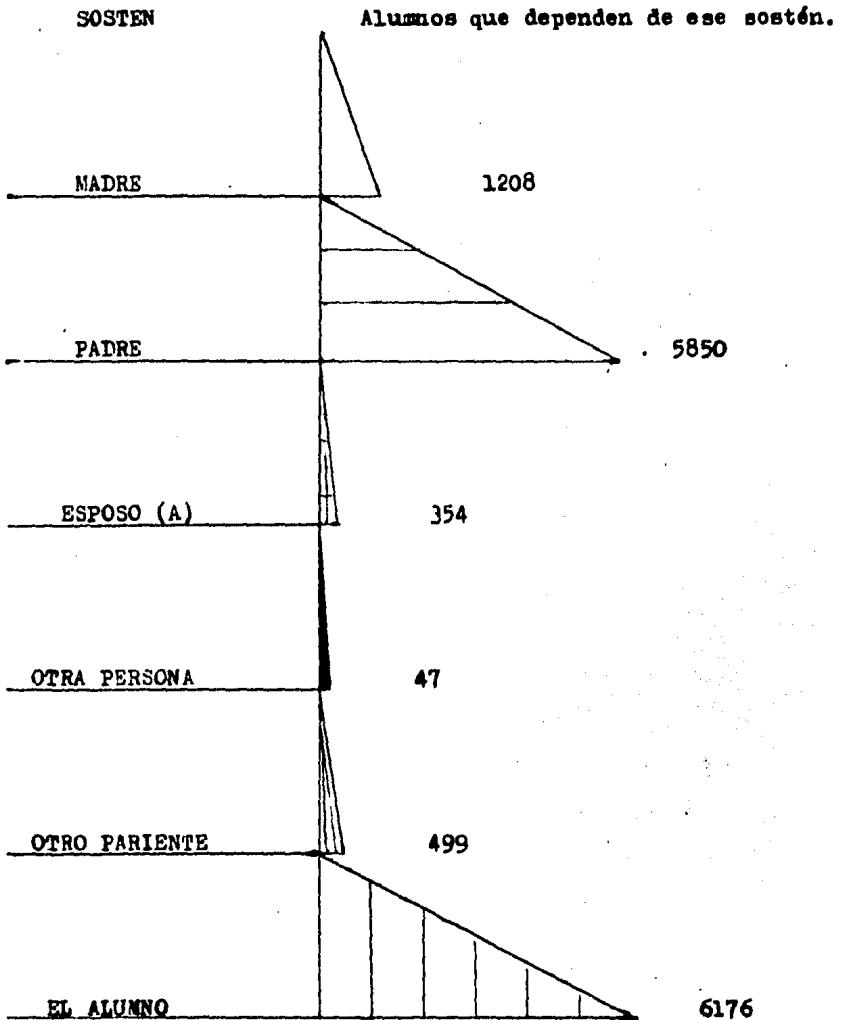


MUJERES.



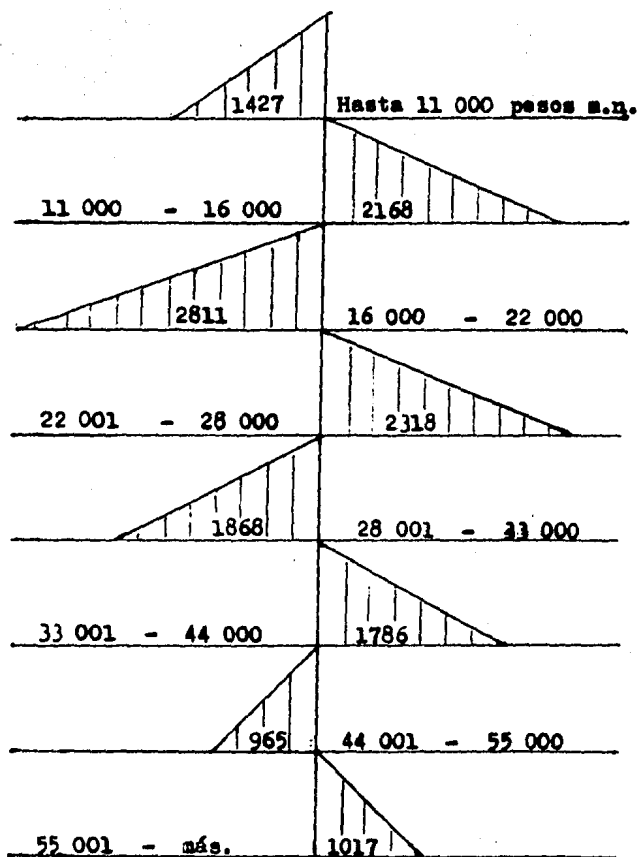
## Gráfica estadística de la FCA - 1983.

Por su principal sostén económico.

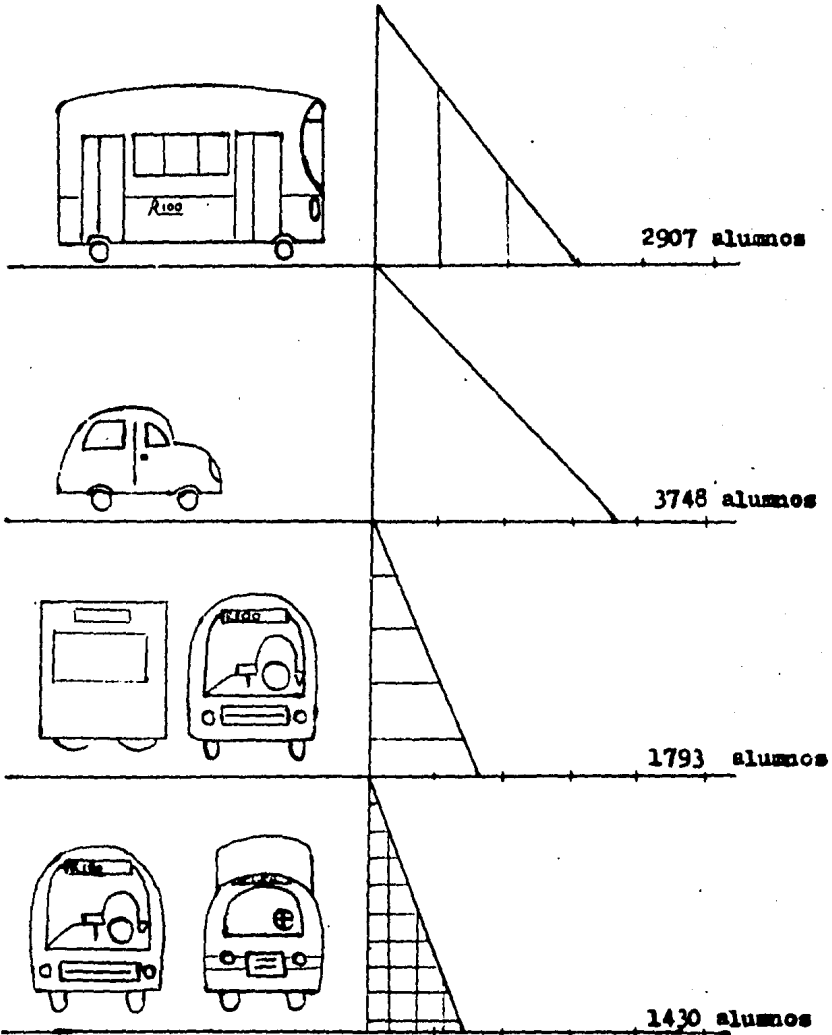


## Gráfica estadística de la FCA - 1983.

Por rango de ingreso familiar.



Según los principales medios de transporte que utiliza en el -  
traslado a su escuela



NOTA. Los 4588 alumnos restantes se trasladan en el resto de los servicios públicos de transporte: trolebus, tranvía; la combinación de éstos servicios e inclusive en aventón.

del estudiante, un 40% de los alumnos son sostenidos por éste. La -- madre sólo representa el 8.4%, como sostén económico.

- El rango de ingreso familiar de nuestra Facultad se concentra entre los 11,000 y 28,000 pesos mensuales.
- De los 14,466 alumnos de la Facultad, un poco más del 25% utiliza -- como su principal medio de transporte a la escuela, carro particu -- lar.

Todos los datos aquí recolectados nos ayudan a formarnos un criterio -- un poco más preciso en cuanto al estudiante de la Facultad. Por medio -- de éstos, pudimos corroborar algo muy importante: Definitivamente, la -- mayoría de la población estudiantil de la FCA se encuentra conformada -- por clase media luchadora. El hecho de que casi el 50% del estudiante -- represente su principal sostén, en cierta manera hace al estudiante -- más conciente del privilegio de ser alumno universitario. También por medio de estos datos, podemos darnos cuenta de que los alumnos de la -- Facultad cuentan con cierta estabilidad económica, que como ya se men -- cionó, tiene mucho que ver con el rendimiento escolar.

En cuanto al factor cultural: El nivel de estudio de los padres, nos -- puede ayudar a situarnos, y este es:

- Estudios del Padre: El 55.4% de los padres de la población estudian -- til, tienen estudios entre primaria terminada y educación media. En -- tanto que sólo el 10% son profesionistas.
- Estudios de la Madre: El 68.6% de las madres de la población estu -- diantil, tienen estudios entre primaria terminada y educación media. -- En tanto que, sólo el 2.4% son profesionistas.

CONCLUSIONES:

Los procesos de selección, inducción y motivación que existen en la Facultad, son consecuencia de las necesidades sociales y se dan de acuerdo a éstas y no en función de las necesidades académicas.- El tener que brindar una educación superior de carácter masivo, y el contar con insuficientes recursos, principalmente materiales, impide la correcta y óptima planeación e implementación de cualquier recurso técnico, evidentemente en estas circunstancias el control no puede existir.

Lo ideal sería que fuera la misma Facultad quien fijara sus propios procesos de acuerdo a sus necesidades y capacidades, y no en congruencia a requisitos institucionales, nacionales e inclusive de sistema.

El pretender estudiar la selección, inducción y motivación del alumnado de la Facultad, aislándolo del resto de la situación a la que se enfrenta la educación en México, sería imposible. En la actualidad, nuestro país se encuentra afrontando graves problemas en este campo:

- Tiene que garantizar al pueblo una educación. El tipo de educación que imparte es de masas y puede garantizar más cantidad que calidad.
- A pesar de ello, de forma espontánea, se presenta el proceso selectivo de colador, que sólo permite a unos cuantos privilegiados --- concluir estudios superiores.
- En el estado recae la obligación de brindar atención educativa -- por el carácter público de nuestra enseñanza, pero aún, manteniéndose su crecimiento en forma ininterrumpida en el futuro, se --- enfrentará a una demanda cuyo ritmo de crecimiento será sin duda -- mayor que el de los recursos aplicados a satisfacerla.
- Además del problema de satisfacción de la demanda social de educación, México se enfrenta al problema del desempleo o subempleo ---

profesional. Desde este punto de vista, no robustece la necesidad de relacionar cada vez más la institución educativa con realidad socioeconómica del país.

Todas estas circunstancias son básicas para determinar el proceso -- de selección de la población estudiantil de la UNAM, que año con año tiene muchos miles de rechazados. Y los que ya están inscritos, se -- encuentran desorientados, desubicados, y lo más grave, es que son --- tantos que no se les puede dar la inducción que requieren, principalmente, en el cambio de la educación media superior. Tomando en cuenta la edad de cambios que el estudiante enfrenta cuando ello sucede; -- ésta debería de ser casi particular. El no poder ser así es lo que da origen a la grave desorientación con la que llegan los alumnos a las -- escuelas superiores. Inclusive, muchos estudiantes llegan aún sin la -- certeza de haber elegido correctamente su profesión, por ello, se --- explican los cambios de carreras como: De Ingeniería a Derecho, de -- Física a Ciencias Políticas, etc.

Y a todo esto sobreviene el problema de cómo motivar al estudiante a querer saber, a aprender por el conocimiento mismo, y no a aprender -- como medio para obtener buenas calificaciones y/o un título. Definitivamente la educación en masas mata el espíritu de la investigación.

Los problemas a los que se enfrenta el sector educativo en México, son realmente graves y parecen no tener fin, además son de carácter ---- irreversible. Por lo tanto, las soluciones necesitarían ser más que -- institucionales o nacionales. El país hace lo que puede; crea nuevas-- instituciones, subsidia a otras, etc.

Pero quizá la verdadera solución se encuentra en cada uno de nosotros, como maestros ser más conscientes de la importancia de nuestra labor, -- de la responsabilidad que ha sido depositada en nuestras manos, de lo que podemos dar. Como alumnos, nos hace falta darnos cuenta del privilegio que en cuanto a educación gozamos los mexicanos. Tenemos las mejores y más conocidas instituciones educativas de Latinoamérica y a su

vez, de la educación más barata del mundo.

Nos hace falta ser más responsables de nuestros actos y más conscientes de las necesidades de los pueblos por tener gente productiva tanto material, como intelectualmente.



## CAPITULO V

### SINDICATOS

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

La historia del Sindicalismo en México, la podríamos remontar a los --- principios del siglo XX. Allá por los años de 1910, cuando el clima --- político era el ideal para el surgimiento de este tipo de asociaciones. Sin embargo, este importante movimiento no llega a la Universidad sino hasta el año de 1929, año en que la Institución logra el reconocimiento de la autonomía universitaria, a través de la cuál, nuestra máxima casa de estudios se desligó del Estado y sentó las bases necesarias para --- poder autogobernarse y crear sus propios programas de estudio. Gracias a este nuevo marco legal, comenzaron a desarrollarse en el seno universi--- tario una gran variedad de tendencias ideológicas políticas, dándose así una posibilidad real al debate. A partir de entonces debería de existir--- en la Universidad una verdadera libertad de pensamientos, base funda --- mental del conocimiento, de la ciencia y aún del arte.

Es también en el año de 1929 cuando surgen los primeros antecedentes --- del sindicalismo universitario. Por ello, nos atrevemos a decir que el movimiento sindical universitario es tan antiguo como la misma Universi--- dad , ya en su carácter de Autónoma.

Excluir la influencia sindical (directa o indirecta) en el desenvolvi --- miento universitario, equivaldría a olvidarse de un factor clave y ---- permanente

**DEFINICION DE TERMINOS:****MARCO LEGAL**

**SINDICATO:** (LFT.Art.356). Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus -- respectivos intereses.

**Clasificación de los Sindicatos: (LFT Art. 360)**

- a) Gremiales: Lo formados por por trabajadores de una misma profesión, - oficio o especialidad.
- b) De empresa: Los formados por trabajadores que presten sus servicios - a una misma empresa.
- c) Industriales: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. .
- d) Nacionales de Industria: Los formados por trabajadores que presten -- sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, -- instaladas en dos o más Entidades Federativas.
- e) De Oficios Varios: Los formados por los trabajadores de diversas profe -- siones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el muni -- cipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profe -- sión sea menor de veinte.

**ASOCIACION:** (Código Civil Art. 2670). Cuando varios individuos convinie -- ran en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para --- realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga -- carácter preponderante económico constituyen una asociación.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** (LFT. Art. 386). Contrato colectivo de -- trabajo es el convenio realizado entre uno o varios sindicatos de trabaja -- dores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Si dentro de una empresa existen varios sindicatos, se observarán las -- normas citadas en el Art. 388 (LFT). Y ellas son:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a los -- profesionales, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, --- podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, -- siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabaja-- dores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresas o de industria.

HUELGA: (LFT.Art.440). Huelga es la suspensión temporal del trabajo,---- llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Una huelga es ilícita. (LFT.Art.445):

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a estableci-- mientos o servicios que dependan del Gobierno.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón --- (LFT.Art. 446).

La Huelga legalmente existente es la que satisface y persigue los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Art. 450 de esta Ley y -- éstos son: (LFT.Art.444)

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II. Obtener del patrón o patrones, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia,-- de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, título VII.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo --

dispuesto en el Capítulo IV del título VII.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y,

VI. Apoyar alguna huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a los que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Una huelga es legalmente inexistente si: (LFT.Art.459)

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al establecido en el artículo 451, fracción II.

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Art. 450 y,

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el Art. 452.

No podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

## ANTECEDENTES

### SINDICALISMO UNIVERSITARIO (1929-1969):

Surge el Sindicalismo Universitario en 1929-1939, siendo una de las --- décadas más importantes dentro de la historia universitaria. En el año de 1929, como resultado de una importante lucha que movilizó a sectores fundamentales, la UNAM conquistó y comenzó a desarrollar su autonomía frente a Instituciones con las que anteriormente estuvo ligada, Iglesia y Estado. Gracias a este importante logro, empiezan a surgir en su --- seno una diversidad de tendencias ideológicas políticas, representadas por conservadores, liberales y socialistas, que venían a representar una de las más grandes conquistas universitarias: La Libertad de Pensamiento.

Con posterioridad a las movilizaciones de masas estudiantiles dirigidas por un comité de huelga creado a expensas del Directorio Estudiantil --- Universitario, influido básicamente por el Vasconcelismo, y después de -- una serie de enfrentamientos con la policía, de discusiones con el entonces Presidente de la República, Emilio Portes Gil y de varios debates con legisladores, se conquistó una nueva Ley Orgánica.

Poco después de estos hechos, uno de los sectores de la comunidad: los - trabajadores administrativos y obreros, decide organizar sindicalmente -- una agrupación que le sirviera como un medio para establecer condiciones legales en el seno de la Universidad y así, poder regular las relaciones laborales entre las autoridades y sus trabajadores. De esa manera surge la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma ---- (UEUNMA), aunque la duración de esta agrupación fue muy corta, fue de --- gran trascendencia ya que, con fecha 26 de febrero de 1932, suscribe con la UNAM un Contrato Colectivo de Trabajo, primero que en la historia de las relaciones laborales universitarias se pactara.

Otro hecho importante ocurrido durante aquella década fue el primer --- registro sindical obtenido en toda la trayectoria del sindicalismo ---- universitario, y ello fue el 3 de noviembre de 1933. Al fin una organización sindical obtuvo el reconocimiento de su personalidad jurídica dentro de una Institución de enseñanza superior.

En el año de 1937, ante la ya larga resistencia a las exigencias del -- SEOUAM, en el sentido de que los trabajadores universitarios deberfan-- estar encuadrados en lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo y no en el Estatuto Jurídico de los Empleados Federales, fue desatada en una fuerte ola de violencia.

Durante la década del 29 al 39, la Universidad vivió una etapa de impor-- tantes logros, que a su vez significaron importantes cambios dentro de-- la estructura universitaria. Muchos de ellos trajeron consigo descon -- cierto, dudas e inclusive violencia. Sin embargo, y gracias a fuertes -- bases sobre las que descansaba la UNAM, ésta superó todos esos problemas.

Represión Generalizada al Movimiento Obrero (1940-1959): En este período sucedieron una serie de acontecimientos adversos, como del registro sindi-- cal conquistado desde los años treintas por el SEOUAM, lo cuál formó -- parte, junto a la represión generalizada a los grandes sindicatos nacio-- nales de la industria, uno de los capítulos de mayor retroceso del movi-- miento obrero dentro de nuestro país.

Pero la situación de retroceso no menguó la lucha de los trabajadores, -- sino por el contrario. Varias veces levantaron una serie de movimientos. Específicamente dentro de la Universidad sucedieron hechos tan impor --- tantes como: En octubre de 1949 fue cancelado el registro sindical al -- SEOUAM, debido a una reforma que sufrió la fracción XXXI del artículo -- 123 constitucional, realizada desde 1942. Producto de tal situación, -- fue disuelto el mencionado sindicato y, en su lugar, surgió el STUNAM.

Posteriormente, esta organización solicitó su registro sindical que le-- fue negado. (Este STUNAM no tiene nada que ver con el creado en 1977).

Durante este año del 49 y en el 50, se suscitan en la República situa -- ciones trascendentales como la aparición del Sindicalismo de Telefonistas de la República Mexicana. Estallan huelgas mineras en Palau, Nueva Rosita y Cloete. Posteriormente, éstas fueron sometidas al orden institucional.

Es más o menos de esta forma como transcurren los años. En el año de ---

1952 el STUNAM aún no conseguía su registro, sin embargo, representantes de éste se entrevistaban con el Presidente Miguel Alemán, con el entonces Rector, Dr. Luis Garrido, a quienes planteaban, entre otras cosas, la imperiosa necesidad de un incremento salarial proporcional al incremento del costo de la vida.

Durante los años de 1953 a 1959, se puede hablar de una relativa calma dentro de la Universidad. Se crean varios pequeños sindicatos, catalogados por el STUNAM como sindicatos "blancos".

En el año de 1957 estallan movimientos magisteriales. Los maestros de Educación Primaria solicitaban un incremento del 30% a su sueldo de 365 pesos mensuales. Este movimiento fue reprimido, y el único logro fue un incremento de 10%.

Parecía ser que todos los movimientos que sucedieron en la etapa del 40 al 59 habían pasado sin "pena ni gloria". Pero no fue así, dejaron sembrada en la población, o por lo menos en algunos sectores de ella, una semilla de "conciencia social" que germinaría en la siguiente década.

Años difíciles para la Comunidad Universitaria fueron los años 60. Este período representa uno de los más importantes, en cuanto a la madurez ideológica que comenzó a desarrollarse.

En el año de 1962 el sindicalismo en la UNAM tuvo la experiencia de -- participar en el seno del sindicalismo oficial, al cual se incorporó -- para así tratar de obtener el reconocimiento de los derechos laborales para los empleados universitarios en el marco de la Constitución General de la República. Esto no fue posible, solamente se obtuvo la aprobación de un Estatuto Interno, previsto en la Ley Orgánica de la UNAM, el cual, limitaba en gran medida, muchos de los derechos básicos como el de huelga, el de sindicalización y el de contratación colectiva.

Cuando el sindicalismo universitario se dió cuenta de que los derechos constitucionales eran irrenunciables, se aprestó a luchar por el reconocimiento de sindicatos creados por voluntad de los trabajadores, es --

entonces cuando empieza a desligarse del sindicalismo oficial e inicia su experiencia en movimientos populares y estudiantiles, como fueron el de 1968 y los movimientos obreros estallados a inicios de los años 70's.

A finales de la década de los sesentas, eran pocos los sindicatos universitarios que se habían desarrollado en el plano nacional. Fue a partir de 1971 cuando la idea del sindicalismo prendería en la mayoría -- de los centros de estudios superiores.

Entre los hechos más importantes de esa década están los siguientes:

En el año de 1962, el sindicalismo universitario se alinea en las filas del CNOP.

En febrero de 1963 se constituye el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM). En abril del mismo año, las autoridades laborales negaron el registro a este sindicato.

El 29 de septiembre de 1964 surge el Sindicato de Profesores de la UNAM, es decir, el SPAUNAM. En abril de 1965 solicita su registro ante la Srfa. del Trabajo. El registro fue negado.

En 1965 empiezan a estallar movimientos estudiantiles, tanto de índole político, como mafioso. Los estudiantes manifiestan su apoyo a sectores obreros de la población que se encontraban en conflicto.

En 1966 estalla una huelga general en la Facultad de Derecho, en repudio al Director y en protesta a las expulsiones de varios estudiantes.

En abril del mismo año, tres mil estudiantes ocuparon la Torre de Rectoría en la CU, exigiendo la renuncia del Rector Ignacio Chávez. Los inconformes fueron agredidos por el cuerpo de vigilancia de la UNAM (según declaraciones de algunos de los presentes).

Asimismo, se informó de la toma de Radio Universidad, a través de la -- cuál, se informó sobre el conflicto, así como de la renuncia de todos -- los directores de planteles universitarios.

También se informó sobre el estallido de la huelga en la Universidad de San Nicolás en Michoacán, en solidaridad con la lucha dada en la UNAM.



Poco después el Rector Chávez renunciaba a su puesto.

La huelga iniciada en la Facultad de Derecho se extiende a otras escuelas, Facultades y Preparatorias.

En los mismos días de ese mes de abril, desaparece el SEOUNAM y en su lugar surge la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM), que en su asamblea constitutiva manifestó lo siguiente: "El nombre de una organización es lo de menos (puede ser sindicato, asociación, frente, alianza, unión, etc.), lo que interesa es el fin que persigue y si el objeto de la Asociación es el de servir como instrumento de defensa y lucha ante las autoridades universitarias, su razón y esencia son de naturaleza sindical".

En julio de 1968 dos manifestaciones estudiantiles, la primera de la ENET, en protesta por la entrada de granaderos a la Vocacional N° 5 y la segunda realizada por el CNED y la JCM, en solidaridad con la Revolución Cubana, fueron detenidas por la policía. Posteriormente, los "cuerpos represivos" como llamaban los estudiantes, agredieron las preparatorias de la UNAM, ubicadas en el centro de la ciudad. Cuatro días después, son atacados por el ejército varios planteles de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM (1,2,3 y 5). Cientos de heridos y detenidos se contaron entre las filas estudiantiles; se habló de muertos sin precisar cifras.

En agosto del mismo año, una gigantesca manifestación que aglutinó a miles de profesores, estudiantes y trabajadores universitarios, encabezada por el Rector de la UNAM, Ing. Javier Barros Sierra, se lanzó sobre la Avenida Insurgentes, protestando por la violación de la Autonomía Universitaria y en memoria de los estudiantes muertos. Todos estos movimientos fueron ampliamente apoyados por el sector magisterial de la nación.

En septiembre del mismo año, se efectúa otra gigantesca manifestación en la que participan estudiantes, profesores, trabajadores universitarios, obreros y pueblo en general, quienes se manifestaron en contra de la represión gubernamental, en favor del diálogo público y el pliego --

petitorio del CNG. El 18 de ese mismo mes, la policia y el ejército con equipo mecanizado, ocupan las instalaciones de la Ciudad Universitaria, deteniendo a cientos de estudiantes, profesores y trabajadores universitarios.

En octubre de ese mismo año se dan los trágicos acontecimientos, ya tan bien conocidos por todos: la Plaza de las Tres Culturas en Tlatelolco se mancha de sangre estudiantil. El número de muertos y heridos, así -- como el de desaparecidos se desconoce. Fueron detenidos la mayoría de-- los dirigentes estudiantiles, miembros del CNH. Este deplorable acontecimiento fue fuertemente condenado por la opinión pública, no sólo a -- nivel nacional, sino también internacional, ya que en ese entonces, los ojos del mundo estaban en México, en las Olimpiadas de 1968.

El año del 69 fue un año difícil para la Universidad.

## SINDICALISMO UNIVERSITARIO, HOY

(1970-1984)

### LOS ALBORES DE UNA NUEVA ERA. 1970-1971:

Los trabajadores universitarios, con más fuerza que nunca, deciden ---- llegar hasta la paralización de actividades para arrancar sus derechos-- de contratación colectiva y huelga. Asimismo, exigen el registro de la-- organización sindical denominada STEUNAM.

Durante 1971, se golpea decisivamente al movimiento estudiantil, me ---- diante la represión del 10 de julio. El sindicalismo universitario y --- en especial su dirigencia en la UNAM, no comprendió las implicaciones--- democráticas de ese movimiento, y mediante un desplegado de "rechazo--- y condena a la violencia", asesta un golpe duro y definitivo al movi ---- miento estudiantil, así como una profunda división entre ese sector de-- la comunidad universitaria y de los sindicatos de ésta. Un claro reflejo de esto fue la actividad del estudiantado universitario ante las huelgas realizadas por los sindicatos, en años subsecuentes.

En el año de 1970, el Dr. Pablo González Casanova tomó posesión como --- rector de la UNAM.

A fines de 1971 el STEUNAM solicita su registro ante la Secretaría del-- Trabajo.

### SINDICATOS EN LUCHA. 1972-1979:

En estos siete años la actividad de los sindicatos, no sólo universi -- tarios, fue permanente y difícil. Se luchó por miles de cosas, por --- ejemplo: el registro sindical, el incremento salarial, el respeto a los trabajadores, en apoyo de peticiones justas por parte de otros sindi -- catos, etc.

En 1972 los trabajadores, después de varios intentos legales por obtener el reconocimiento de sus derechos de contratación colectiva, organiza -- ción sindical y huelga, deciden exigir estos derechos a través del ---- estallamiento de una huelga constitucional, que se convirtió en histó --

rica para la vida de los centros de enseñanza superior del país.

Fue el año de incorporación real del sindicalismo universitario a las luchas independientes, bajo la iniciativa, en muchas, de la izquierda. - Se da ruptura definitiva a las posiciones oficialistas dentro del sindicato. También surge el primer intento serio de crear una organización sindical nacional. Esto se concretó con la fundación, en marzo de 1972, de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior de la -- República Mexicana. Antecedentes de la FSTU y del SUNTU.

Durante el mismo año del 72 tuvieron lugar importantes huelgas sindicales universitarias, destacando en otras partes del país la del SETSUV.

#### LA HUELGA DEL 72:

##### Antecedentes:

La Secretaría del Trabajo niega su registro al STEUNAM. Los trabajadores universitarios acordaron paralizar ~~movilizaciones~~ de protestas ante dicho atropello. Dichas movilizaciones comienzan con un mitín frente a Rectoría el 22 de enero del año de 1972.

En el mes de abril se empiezan a captar ciertas divisiones entre los --- sindicatos universitarios ATAUNAM y STEUNAM.

En el mes de junio se realiza una manifestación en pro del respeto a los derechos sindicales. La mayoría de los manifestantes eran afiliados a -- diferentes sindicatos de la UNAM. El 13 de octubre del mismo año, ante el fracaso de sus anteriores intentos por obtener registro, el STEUNAM-- emplazó a huelga a la UNAM para el 25 del mismo mes.

##### ESTALLA LA HUELGA:

Debido a tanto movimiento, manifestaciones, mitines, paros y la inmi --- nente huelga, la imagen pública de la UNAM se había deteriorado grave -- mente, e inclusive era objeto de ataque. La UNAM no quería, por ello, --

el estallamiento de dicha huelga. Sin embargo, fue inevitable. El día 25 estalló la huelga del STEUNAM en la mayoría de las dependencias de la UNAM. Los huelgistas realizaron varios mitines y una marcha por el circuito universitario. Por otra parte, en forma paralela, un grupo de trabajadores de Filosofía, Ciencias Políticas, algunos Institutos de Investigaciones y la Preparatoria N° 9 entre otros, celebraron un mitin donde anunciaron la creación de la Coalición de Trabajadores de la UNAM y en ese mismo acto, desconocían a los líderes huelguistas (¿Sería ésta la venganza por aquél desplegado del 10 de junio del 71?).

A fines de noviembre la UNAM estaba casi totalmente paralizada. El Rector Pablo González Casanova presentó su renuncia, mediante una carta dirigida al Consejo Universitario. Además, en varias Universidades del interior de la República se habían realizado paros en apoyo a la huelga de la Universidad.

Los últimos días de diciembre, uno de los sindicatos de la UNAM que se encontraba en huelga, el SITUNAM, decidió levantar la huelga debido a que habían llegado a un acuerdo con las autoridades universitarias. Este acto es duramente condenado por el resto de los huelguistas.

En 1973 culmina la huelga; después de 86 días, el STEUNAM levantó su movimiento al aceptar las autoridades, el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores; firma un contrato colectivo, o más específicamente, un Convenio Colectivo, en el cual se incluyen aspectos como: Titularidad en la contratación y exclusividad en la admisión de personal, el derecho de revisión contractual, los derechos a huelga, conciliación, revisión salarial, capacitación, creación de un tabulador de puestos y respeto al escalafón.

Habiendo logrado al fin su registro sindical, el STEUNAM se dedicó a cumplir con sus obligaciones y a hacer uso de sus derechos.

En ese mismo año hubo varios mitines con considerable asistencia, que protestaron ante las autoridades universitarias por la violación del Convenio Colectivo en lo referente a contrataciones, jubilaciones, des-

pidos, etc. Se desataron hechos violentos aislados. Inclusive existía - el riesgo de una nueva huelga. A todo esto, la autoridad universitaria pretendía hacer sus actos válidos no violatorios y en caso de serlo, -- violaban un convenio colectivo y no un contrato.

Los primeros días de agosto de 1973, la situación se volvió más inquietante, ya que existía un fuerte rumor de una nueva intervención policiaca en las instalaciones universitarias, con el supuesto fin de desalojar - "gente extraña", refiriéndose en estos términos a pseudoestudiantes, -- porros, rateros, mafiosos, drogadictos y malvivientes que estaban ---- haciendo de la Universidad un centro de operaciones. Es así como el 10 de agosto, unos mil policías con rifles de alto calibre, irrumpieron en las instalaciones universitarias, con el fin ya mencionado. Una vez más se había terminado una "ola de violencia" en la universidad, mediante -- el uso de un "convencimiento" aún más violento que la misma ola.

En el año del 73, el STEUNAM también se hace solidario a estos problemas laborales y políticos que se desatan tanto en México, como en el resto-- del mundo.

En el año de 1974, se intensificó la participación del sindicalismo en-- la UNAM con el conjunto de movimientos sindicales, campesinos y popu --- lares. Destacaron las acciones y manifiestos en apoyo a los despidos de la UNL, a los movimientos de CINSA y CIFUNSA, Medalla de Oro, Profesio-- nistas de PEMEX, General Electric y la ANDA. Con ello, los sindicatos -- Universitarios trataban de promover la solidaridad nacional y evitar los gremialismos. Sin embargo, este intento de impulsar la solidaridad na -- cional trajo como efecto de rebote, una fuerte crítica por parte de la-- prensa, en la que se acusaba al sindicalismo universitario y más ----- específicamente al STEUNAM, de "grillero" y de "rojillo".

Ya había transcurrido más de la mitad del año 74, cuando la Coalición de Organizaciones Magisteriales de la UNAM celebró la Asamblea Constitutiva del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM). Este sindi -- cato acordó luchar por la contratación colectiva del personal académico,

en donde se contemplara la seguridad en el empleo para el personal académico, la profesionalización de la enseñanza y aumentos salariales acorde con el alza de precios. Además, este sindicato, muy inteligentemente, aprovechó la campaña negativa de que eran objeto los otros sindicatos universitarios e hizo una sonada alusión a los principios rectores de su organización, los de democracia sindical, independencia respecto del Estado, de las autoridades universitarias y de los partidos políticos, libertad irrestricta de pensamientos y creencias, responsabilidad, defensa de la autonomía, etc. En conclusión, surgía una nueva opción sindical.

A finales de ese mismo mes de julio, auspiciadas por las autoridades de la UNAM, varias organizaciones magisteriales decidieron agruparse y convertirse en una federación que luchara por los principios universitarios de autonomía, libertad de cátedra y por el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y culturales del personal académico.

En septiembre del 74, la APAC de la UNAM, la Federación de Profesores y el SPAUNAM, así como el STEUNAM, coinciden en la necesidad de un aumento salarials, las tres primeras organizaciones solicitaban un 50% de aumento.

El 28 de septiembre, una vez más el fantasma de la huelga empieza a ensombrecer a la Universidad. Como respuesta, las autoridades universitarias ofrecen pequeños aumentos que son rechazados. El 9 de octubre se realiza un paro de 24 horas en protesta por las pretensiones de la autoridad universitaria en cuanto al monto de los incrementos.

Así es como se inicia el año de 1975, con el peligro de una huelga, la violencia se vuelve a ligar a la máxima casa de estudios; algunos profesores son asesinados, otros amenazados y perseguidos. Esta situación también afecta a algunos estudiantes. En el mes de junio, hubo en la UNAM una serie de paros como el del 9 de octubre del 74. Estos paros fueron con el fin de apoyar las demandas salariales del SPAUNAM. Inclusive el 12 del mismo mes, se congregaron alrededor de 15,000 personas, entre

estudiantes, trabajadores y maestros universitarios, demandando dichos incrementos.

El 16 de junio, a pesar de todo, estalló la huelga del SPAUNAM con 46 dependencias paralizadas. Dentro de la universidad se dieron algunos connatos de violencia. El STEUNAM informa que en cuanto el SPAUNAM lo solicite, estallará la huelga de solidaridad por parte de este sindicato.

Después de nueve días de huelga, el Comité de Huelga del SPAUNAM decidió levantar el movimiento. La UNAM se había declarado lista para entablar el diálogo con el sindicato para acordar las condiciones Gremiales Laborales del profesorado universitario.

El resto del año de 1975 pasó relativamente calmado. Los sindicatos universitarios siguieron haciendo muestra de su solidaridad con otros sindicatos. Por ejemplo, el 13 de octubre hace un paro de 24 horas en solidaridad con la lucha de los obreros metalúrgicos de SPICER.

Al día siguiente, la UNAM se volvió a ensombrecer por un emplazamiento a huelga por parte del STEUNAM, quien solicitaba un aumento salarial del 30% negociable. Sin embargo, pocos días después se aceptó un incremento salarial del 20.1% (aprox.).

A fines del año 75, se firma tanto por la UNAM, como por el SPAUNAM y las 33 asociaciones del personal académico, el Título de Condiciones Gremiales del Personal Académico.

En 1976 hubo importantes movilizaciones del sindicalismo universitario y otros destacamientos de la insurgencia sindical, así como una serie de huelgas que paralizaron varios centros de enseñanza superior, entre éstos la UNAM.

A principios de 1976, el 14 de enero, el SPAUNAM emplaza a huelga a la UNAM, solicitando un incremento salarial para el personal académico y -



de investigación. El 21 del mismo mes, denuncia la represión desatada-- por las autoridades de la FCA en contra de sus afiliados, como son ---- ceses, alteración de los horarios e intimidación. El 1° de febrero ---- estalla la huelga del SPAUNAM. Cinco horas después, se levantaba la --- huelga, habiendo logrado un incremento salarial del 18%.

Por otra parte, varios sindicatos universitarios del valle de México y de provincia, estallaron movimientos de huelga en exigencia de reconoci- mientos y firmas de Contratos Colectivos y por revisiones salariales y contractuales. Destacaron los movimientos en Sonora e Hidalgo, así como la represión que ambos sufrieron.

Una huelga memorable fue la que estallaron los trabajadores administra- tivos de la Universidad de las Américas. Esta se convirtió en histórica tanto por su larga duración, como porque fue la primera realizada en -- una Universidad Privada. Dicho movimiento terminó con el despido y --- liquidación de un gran número de trabajadores.

Durante este año, por el mes de agosto, también tuvo lugar el primer-- intento de legislar, a nivel constitucional, los intereses de los ---- trabajadores universitarios. Al respecto destacó, la propuesta del Rec- tor Guillermo Soberón, quien emitió un proyecto de adición de un apar - tado "C" al Artículo 123 constitucional, que a todas luces se encontraba muy por debajo de las limitaciones contenidas por el apartado "B" del - mismo Artículo.

Sin embargo, gracias a la movilización sindical universitaria, y de --- amplios sectores del pueblo y sindicatos fraternos, logró hecharse en - tierra lo fundamental en la propuesta de Soberón.

#### 1977:

Un año trascendental en el Sindicalismo en la UNAM. Se fusionan el --- SPAUNAM y el STEUNAM en un sindicato único. Tal vez el momento de la -- fusión no haya sido el más adecuado, debido a la disparidad en fuerza -

numérica y consolidación interna que presentaban ambos sindicatos. El STEUNAM, en 1977 agrupaba en su seno al 90% de los trabajadores administrativos, poseía la titularidad de un Convenio Colectivo de Trabajo, -- entre tanto, el SPAUNAM afiliaba a un sector reducido del personal académico, debido fundamentalmente al poco arraigo que alcanzó la idea de sindicalización entre el profesorado universitario, y a la incipiente -- creación de las Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM). El 6 de febrero aparece ante la luz pública, el convenio de fusión del STEUNAM y el SPAUNAM. El 27 de marzo, en una asamblea con asistencia de 3,500 personas, quedó -- formalmente constituido el STUNAM. Allí se decidió emplazar a huelga a la UNAM el día 20 de junio de 1977, por el reconocimiento del Sindicato y por la firma de un Contrato Único. Asimismo, se aprobaron los estatutos que regirían a la organización.

El 30 de mayo del mismo año, las paredes de la Ciudad Universitaria --- comenzaron a ser tapizadas de propaganda alusiva al inminente estallido de la huelga. El 20 de junio, sin que las autoridades pudieran evitarlo, estalla la huelga en la Universidad. Se inicia con un mitín en la --- entrada principal de Rectoría. La paralización de las actividades fue -- total. Se presentaron pocos problemas en el estallido, entre los ocurridos en las preparatorias 1 y 9, donde grupos de porros pretendieron --- desalojar a los huelguistas. El estallido de la huelga tuvo pronta respuesta por parte de las autoridades: A partir del 21 de junio empezaron a aparecer en todos los diarios de circulación nacional, noticias referentes al movimiento, principalmente la posición de la Rectoría. Era -- común encontrar frases como las siguientes: "una vez más, el sindicalismo universitario impide con actos de fuerza que la Universidad Nacional -- Autónoma de México, cumpla con sus funciones en beneficio del país". o -- "Las acciones violentas que ahora realiza el STUNAM no constituyen una novedad que sorprenda a nadie; constituyen, sí, una reiteración de las amenazas y procedimientos con que han pretendido erosionar sistemáticamente, la capacidad universitaria de generar cultura, ciencia y arte"

El 22 de junio, las AAPAUNAM, en un desplegado, expresaron al Rector ---

Soberón su disposición de continuar las clases en locales extra-universitarios. También condenaron la huelga del STUNAM. El 23, la Rectoría publicó en la Gaceta Universitaria, los locales fuera de las instalaciones universitarias en donde se continuarían impartiendo las clases.- El 24 y 25 de junio, el Rector anunció que los canales 2,4,5,8,11 y 13 estaban dispuestos a impartir clases por TV. El STUNAM llamó a esto "esquirolaje electrónico".

De esta manera, cada día transcurrido endurecía más la cerrazón del diálogo UNAM-STUNAM. Hubo amenazas de ceses masivos y rescisión de plazas, utilizando la desesperación de los desempleados, a quienes se prometió darles un lugar en la UNAM, ocupado por un huelguista. El corte del fluido eléctrico y del agua a las instalaciones universitarias a cargo de las autoridades universitarias, vino a contrarrestar la propaganda que se había hecho contra el STUNAM. En dicha propaganda se le acusaba como el destructor de varios proyectos de investigación, a causa de la huelga.

Con el corte de luz y agua, el STUNAM se pudo defender diciendo que el corte de éstos daba el golpe certero a la destrucción de dichos proyectos.

El ambiente de contubernio entre autoridades universitarias y gubernamentales dió cuerpo a un golpe definitivo contra la huelga, fue declarada ilegal y sus dirigentes acusados de sabotaje y despojo.

La madrugada del 7 de julio, las instalaciones en huelga fueron ocupadas por miles de policías de diversas corporaciones y detenidos gran número de trabajadores y varios dirigentes magisteriales. La respuesta a este golpe se dió a través de un paro nacional convocado por el FSTU y por medio de un mítin realizado en el Politécnico. En el paro convocado por el FSTU participaron las universidades de: Sonora, Zaxatecas, Nuevo León, Guerrero, Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Michoacán, Nayarit, Guanajuato, Morelos, Estado de México y Chapingo. Además, hubo un palpable ambiente de repudio y condena por parte de la opinión pública en general.

Todo ello haría que el 9 de julio a media noche, el Comité de Huelga del STUNAM decidió levantar el movimiento de huelga e informó que ello se debía a que se había llegado a los siguientes acuerdos con las autoridades universitarias: Reconocimiento del STUNAM, su erogación del Convenio Colectivo Administrativo al nuevo sindicato, reinstalación de los despedidos y los cesados, así como pago de los salarios caídos en un 26%. Los aumentos salariales para el personal administrativo y académico se-revisarían en Noviembre y Febrero próximo respectivamente. Se instalaría una tienda de autoservicio para los trabajadores administrativos y académicos.

#### 1978:

Durante este año comenzaba a agitarse entre los contingentes de trabajadores universitarios, la idea concerniente a la construcción de un Sindicato Nacional. En términos generales, este proyecto podría dar salida a una serie de irregularidades que se daban a nivel nacional.

Una de las más importantes era la situación jurídica diversa, puesto que existen organizaciones registradas y otras no, varias dentro del apartado "A" y otras dentro del "B"; las fechas de revisión contractual y salarial se daban en distintos meses y surgieron planteamientos en el sentido de conjuntarlas en una sola fecha, así como la homogenización en las prestaciones contenidas en los diversos documentos contractuales, retomando los avances que habían obtenido varios sindicatos y extenderlos hacia los que carecían de él.

Este año no fue de mucha actividad sindical en la UNAM. Más bien fue un año de reestructuración interna, de adaptación por parte de los nuevos-agremiados y de fraternalismo con las huelgas realizadas por otras --- instituciones del país.

#### 1979:

Este año se sucede más o menos como el 78, pero en octubre, después de arduos esfuerzos se constituye como federación el SUNTU (Sindicato Unico de Trabajadores Universitarios. Dentro de este año, sigue siendo tópico

de muchas asambleas sindicales el Art. 123 constitucional.

En este año empieza a surgir con verdadera fuerza el AAPAUNAM. Esta --- Asociación se constituye el 22 de noviembre, designándose como: Representante genuina del interés gremial mayoritario del personal académico al servicio de la Institución (UNAM).

#### 1980-1984:

En los últimos cinco años del sindicalismo universitario, se han sucedido en relativa calma, si los comparamos con los turbulentos años del 68, 72 o 77. Sin embargo, esto no quiere decir que su actividad haya --- cesado o se haya disminuido. Lo que ha sucedido en esta etapa es una -- ardua labor de tipo intelectual en la que se han acumulado gran cantidad de experiencias que han servido como base para la renovación de --- la política sindical. Se ha planeado una urgente necesidad de cambio, - de desarrollo.

Los sucesos sindicales más importantes que se han dado en este quinquenio son los siguientes:

1. Prohíbe la existencia del Sindicato Único Nacional de Trabajadores - Universitarios. Aquí podría surgir la pregunta: ¿Y el SUNTU?. Como - ya se dijo, se trata no de un sindicato único, sino de una federación, lo que limita en mucho, la actividad sindical, ya que no se firma un solo contrato, ni se trata de un sindicato único. La federación se -- comprende de un conjunto de sindicatos que se unen, se solidarizan, - pero de ninguna manera se alcanza la fuerza de apoyo que representaría un Sindicato único.
2. La segunda restricción que se le atribuye a esta Ley es en lo que se refiere a la unilateralidad (a favor de la autoridad universitaria), en cuanto a la determinación de las normas que regulan el ingreso, - la promoción y la estabilidad del personal académico. Inclusive a - consecuencia de esto, en el año de 1980, el 21 de octubre el AAPAUNAM consigue su registro ante la Secretaría del Trabajo. A partir de ---

entonces, se hizo un recuento del personal académico afiliado al AAPAUNAM y el afiliado al STUNAM. En dicho recuento se determinó que la Asociación afiliaba la mayoría de este personal y se le otorgó la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, que desde entonces conserva.

Sin embargo, el STUNAM no quedó conforme con dicho recuento y por ello en enero de 1983, por medio de la promoción de un Juicio de Tentación para la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, pretende un nuevo recuento que le otorgue la titularidad de dicho contrato. El STUNAM afirma que dicho juicio ha sido congelado (hasta la fecha), por las autoridades de la Srf. del Trabajo.

#### 1982 :

Después del 81, que fue un año en el que básicamente el STUNAM mostró la inconformidad ante las actividades del AAPAUNAM y la situación económica del país, el 82 se caracterizó por una huelga de 13 días. La huelga comenzó en los primeros días de noviembre y sus principales motivos fueron: La revisión del Contrato Colectivo y el incremento salarial.

#### 1983:

La situación económica de México se vió abatida por una de las más fuertes investidas de la crisis económica mundial. De la noche a la mañana, el valor real de los salarios se volvió risible. Era urgente un nuevo incremento, por lo que el STUNAM emplaza a la UNAM a huelga, ya sin remedio después de varios intentos frustrados por parte de la UNAM y del Sindicato, por llegar a un acuerdo, en junio estalla la huelga. Huelga indefinida apoyada por 12 universidades más del país. La principal petición era un incremento salarial de emergencia. Esta huelga duró 30 días. En ese lapso, cabe citar que, el 9 de junio hubo una de las más grandes manifestaciones que la ciudad de México ha presenciado. En el Zócalo --

se congregaron miembros de los sindicatos de la UNAM, así como de otras universidades estuvo presente gran parte de los miembros de la CNTE, -- que en esos días también se encontraban en movimiento. También participaron la Preparatoria Popular y otros Sindicatos.

1984:

En este año, el sindicalismo universitario se enfocó principalmente a -- dos actividades: La primera: Mostrar el descontento contra el Gobierno -- de Miguel de la Madrid. Uno de los puntos más climáticos de esta activi -- dad se alcanzó en el desfile del primero de mayo. En dicho desfile, los Contingentes Universitarios y otros, marcharon con pancartas de protesta, hubo algunos conatos de violencia y desorden general. Inclusive se --- habló de represión y algunos secuestros.

La segunda actividad a la que se dedicó el Sindicato Universitario, fue -- la de lograr tener participación en la Reforma Universitaria propuesta -- por el Rector Octavio Rivera Serrano.

Es más o menos así, cómo hasta la fecha se han dado el Sindicalismo --- dentro de la UNAM. Ahora, el cómo se darán en un futuro próximo también -- es un poco previsible. El sindicato seguirá mostrando su inconformidad -- ante la crítica situación económica del país, ante el deterioro del valor -- real de sus salarios. Seguirá luchando por lograr mayor intervención --- en las decisiones importantes que tenga que tomar la UNAM. Su lucha a -- favor de la formación de un verdadero Sindicato Unico de Trabajadores -- Universitarios será más tenaz y renovada. El STUNAM luchará por arreba -- tar la titularidad del contrato colectivo de trabajo del personal acadé -- mico de la UNAM, al AAPAUNAM. Y así podríamos decir más, pero del ---- futuro. el tiempo dirá.

## CONCLUSIONES.

Dentro de la actividad sindical, quizás lo que más ha afectado al estudiantado universitario han sido las huelgas y los paros. Y no éstas en sí, sino la publicidad que se ha dado de ellas. Se le ha dado a la --- Universidad una imagen falsa, se le ha dado la imagen de una casa de -- estudios de "medio tiempo" porque hay quienes dicen que la UNAM se pasa la mitad del año trabajando y la otra se la pasa en huelgas, paros y -- "grilla". Situación totalmente falsa porque, si bien es cierto que la - actividad sindical universitaria siempre, como ya hemos constatado, ha sido bastante dinámica, también es cierto que son contadas las ocasiones en las que ha interrumpido la labor docente, de investigación. Y ello - ha sucedido cuando la situación no permite otro recurso.

No hay que olvidar que la huelga es el arma más poderosa con la que -- cuenta un sindicato, y por ello, siempre o casi siempre se le reserva - para la última batalla.

La UNAM, como organismo público descentralizado, tiene que regirse bajo ciertos lineamientos como la Ley Orgánica de 1945, los presupuestos esta-  
tales, etc.

Y, sucede que algunas veces esos lineamientos y más directamente los --- presupuestos, se adecúan no en función a las necesidades del organismo-- al que se le otorgan, sino a las capacidades económicas del país.

De allí que a veces no se pueden satisfacer las peticiones salariales - del personal universitario, principal causa de las huelgas.

Como vemos, las situaciones que se dan en la Universidad no son un mal-- de la Institución misma, sino un mal social, prueba de ello es que hoy - en día aún las Universidades particulares se han visto amenazadas por -- el fantasma de la huelga.

En la Universidad, los sindicatos crecen siendo el resultado del proceso



evolutivo de un organismo, de una clase trabajadora, llegan a la huelga como cualquier organismo. Este tipo de situaciones son inevitables,-- aún cuando sus efectos son en algún aspecto, bastante negativos, ya que detienen procesos de enseñanza - aprendizaje, de investigación, etc..

¿Pero de qué otra manera podrían los trabajadores Universitarios lograr avances, si el diálogo con las autoridades no lo ha hecho?

Quizás muchos universitarios o nó, aún no estamos concientes de que la UNAM es patrón y los investigadores, profesores y empleados de ella son trabajadores con igual cantidad de problemas y necesidades que otros -- trabajadores.

ANEXO N° I.

- AAPAUNAM:** Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- ANUIES:** Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.
- APAC:** Asociación de Personal Académico de Carrera.
- ATAUNAM:** Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- CCH:** Colegio de Ciencias y Humanidades.
- CFE:** Comisión Federal de Electricidad.
- CNF:** Consejo Nacional Ferrocarrilero.
- CNH:** Consejo Nacional de Huelga (1968).
- CNOP:** Confederación Nacional de Organizaciones Populares.
- CTM:** Confederación de Trabajadores de México.
- CU:** Ciudad Universitaria.
- IPN:** Instituto Politécnico Nacional.
- SEOUAM:** Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM.
- SEP:** Secretaría de Educación Pública.
- SETSUV:** Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana.
- SITAUDEM:** Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- SITMSRM:** Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.
- SITUAM:** Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Metropolitana.
- SITUNAM:** Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- SPAUNAM:** Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- SPUNAM:** Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- STUAEM:** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- STFRM:** Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

STUANL: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo --  
León.

STUNAM: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma --  
de México.

STUNL: Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Nuevo León.

STAM: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

SUNTU: Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios.

SUTERM: Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República --  
Mexicana.

SUTIN: Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear.

CONCLUSIONES  
GENERALES

Después de haber realizado el anterior análisis de los factores que - consideramos básicos para que, siendo manejados correctamente, dieran como resultado la óptima administración de los recursos que coadyuvan a crear Licenciados en Administración bien capacitados: que satisfagan las necesidades que el sistema ha puesto en sus manos. Llegamos - a las siguientes conclusiones:

- La división del trabajo social ha revolucionado la forma de ----- organización a partir de la cuál, los hombres han satisfecho sus -- múltiples necesidades. Lo que antes de la Revolución Industrial -- eran actos administrativos aislados para racionalizar el trabajo -- humano, actualmente se ha desarrollado hasta construir una disci -- plina administrativa, sugrida a razf de un cúmulo de experiencias - empíricas aisladas, la Administración o contiene ahora un conjunto - sistematizado de teorías, conceptos, principios y procedimientos a partir de los cuales se pueden analizar las formas que asume el tra - bajo colectivo dentro de la organización.

La disciplina administrativa se consolida en la esfera de la --- producción, pero su marco de influencia se ha multiplicado hasta - alcanzar un sinnúmero de organismos sociales que también demandan - ser técnicamente administrados. De ahí se desprende su universalidad y la posibilidad de su aplicación en todo el grupo de indi - viduos organizados y en la búsqueda de relaciones sociales más jus - tas y equitativas.

Es precisamente la existencia de una disciplina administrativa y la cada vez mayor complejidad de los procesos, lo que hizo necesario - la aparición de un profesional de esta rama. La Administración se - muestra imprecisa por su estrecha relación con otras disciplinas, - pero también hay que tomar en cuenta que su campo de estudio ----

constituye un proceso a partir del cuál un conjunto de individuos logran los objetivos de una organización.

Es erróneo pensar, que la Administración sólo se da en el nivel más alto de una organización y que el recién egresado de la Licenciatura en Administración, se encuentra capacitado para realizar esta tarea, porque en cualquier persona que tenga responsabilidad y autoridad --- sobre un conjunto de individuos, se están realizando funciones adm--- nistrativas y por otro lado, la preparación formal universitaria ---- sólo permite conocer el contenido general de la disciplina administra tiva y de sus posibles aplicaciones en organizaciones diversas; ---- utilizando elementos metodológicos que son necesarios para conocer las relaciones que se dan en las diversas organizaciones con distintos -- objetivos.

- El profesionista, Licenciado en Administración, egresado de la ---- Facultad de Contaduría y Administración, en mayoría abrumante, no - ha desarrollado sus capacidades al máximo, debiéndose ello principal mente:

- . El alumno no se encuentra bien situado con respecto a los alcances y limitaciones de una carrera Universitaria dentro del Sistema --- Nacional, lo anterior por no contarse con una orientación voca --- cional adecuada.

Atendiendo a lo anterior, dentro de la Reforma Universitaria se inclu yó el proyecto 23, el cuál es un grupo de programas de orientación -- vocacional, profesional y social, dirigido a niños y jóvenes.

El responsable del proyecto 23 es el Licenciado Lauro Bonilla M,. la fecha de iniciación de acciones fue el 27 de febrero del presente año.

Las conclusiones derivadas de la Reunión Universitaria de Orientación que se celebró los días 10,11 y 12 de abril de 1984 son las siguien--- tes:

- La Orientación a nivel elemental debe tener un enfoque preventivo- y evolutivo, y debe iniciarse desde los primeros años de la escuela primaria, por los maestros auxiliados por los padres de familia.
- Existe la necesidad de crear un programa de orientación para los - ciclos que contengan como una de sus partes vitales, la información profesigráfica.
- Se requieren programas de capacitación para formar personal espe -- cializado en orientación infantil.
- Existe la necesidad de orientar a los niños y jóvenes, de acuerdo - al desarrollo del país.
- Los aspectos socio-económicos y políticos del país son factores --- trasdentales que no han sido considerados con la importancia y --- profundidad suficiente dentro de los planes y programas de la Orienta ción vocacional.
- Es necesaria la creación de un sistema de información permanente --- sobre la situación actualizada del mercado de trabajo que permita -- adecuar y diseñar la formación de técnicos y profesionales a las -- necesidades socio-económicas nacionales. Esta información servirá - también al alumno en su proceso de elección de carrera.
- Es importante que el servicio de Orientación Vocacional en los ni -- veles medio superior y superior coadyuve a una disminución en los --- niveles de deserción escolar y logre del estudiante una participa -- ción activa en su proceso de elección de carrera.
- Realizar una evaluación sobre la situación que guarda la Orientacion Vocacional, Profesional y Social en la actualidad, para la creación- de un Sistema Nacional de Orientación que facilite el diseño de los- planes y programas que se implementen en torno a la Orientación y - coadyuve a una mejor planeación educativa.

- La carrera Universitaria es de una manera tradicionalista, fundamentada básicamente en preceptos teóricos no compatibles con la constante evolución del área administrativa. El servicio social cuya función debiera ser de enlace entre la Universidad y la Sociedad; el universitario y su realidad, ha degenerado en un mero requisito que entre más fácil y rápido se enlace, será mejor.
- Los planes de estudios que hasta el último semestre de 84 se tuvieron vigentes, no satisfacían efectivamente los requerimientos que reclama la sociedad actual.

Tomando en cuenta lo anterior, el jueves 26 de julio de 1984, el Consejo Técnico de la Facultad de Contaduría y Administración en su sesión extraordinaria No. 24, aprobó el proyecto del Plan de Estudios "85" y el proyecto de reglamento de exámenes profesionales para esta Facultad. El primero de los proyectos comprende los planes de estudios de la Licenciatura en Administración, Contaduría y la creación de la Licenciatura en Informática.

Asimismo, se puso a consideración del Consejo Técnico el nuevo reglamento de exámenes profesionales, que busca resolver el problema del bajo número de graduados en la Facultad, en relación al número de alumnos que ingresa y que es del 27.7% con relación al ingreso global promedio de la década de 74-84. Se calcula que hay más de 15 mil pasantes que no han podido recibirse, fundamentalmente porque no han concluido su Seminario de Investigación o Tesis. Si la situación continuara igual, al final de la década de los ochentas habrían más de 22 mil personas en esa situación.

Este nuevo reglamento comprende dos opciones básicas que son: El Seminario de Investigación en la misma forma como se ha venido impartiendo, y el Seminario de Desarrollo en las áreas de especialidad de cada carrera, que se acreditarán con examen escrito, bajo la coordinación de la Oficina de Exámenes Profesionales, e impartida por la División de Educación Continua, para alumnos con promedio de-

más de ocho, eximiéndolos de la presentación de la investigación impresa, exclusivamente con el requisito de ser aprobado por lo --- menos con una calificación de ocho en promedio.

- El estudiante universitario está acostumbrado a una educación " a cuenta gotas", por lo cual nunca ha aprendido o no ha adquirido el espíritu de la investigación.
- El personal docente no se encuentra consciente de la responsabilidad que implica el impartir una cátedra, el profesor visualiza su cátedra como una materia y no como parte integral en la formación de un futuro profesionista, probablemente esto se deba a que el personal docente no ha recibido una adecuada formación didáctica.

Sólo el 5% del personal docente que actualmente labora en la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene estudios de posgrado con -- conocimientos didácticos.

- La educación proporcionada por la Universidad Nacional Autónoma de México, es una educación en masa, lo que impide el buen funcionamiento de sus procesos de selección, inducción y motivación de sus Recursos Humanos (Personal docente y alumnado). Por otro lado, --- existen muchas deficiencias en la comunicación, así como un deficiente aprovechamiento de los Recursos con los que cuenta la Universidad.
- La demanda de educación se acrecenta día con día en forma acelerada, haciendo más profunda la diferencia entre los recursos con que cuenta la Universidad Nacional Autónoma de México y la satisfacción de los requerimientos sociales.
- Las huelgas y los paros universitarios han afectado la imagen del universitario, así como han ocasionado la interrupción de procesos de investigación y de enseñanza-aprendizaje y han desmeritado la--



imágen global de la Universidad Nacional Autónoma de México, de sus objetivos generales y específicos acerca de la educación.

Todas las consideraciones anteriores, nos conllevan a la conclusión final de que es la Administración de la Facultad de Contaduría y Administración, así como la utilización óptima de los recursos con los que cuenta la Facultad, lo que impide brindar una educación adecuada a los aspirantes de Licenciados en Administración.

El problema al que nos enfrentamos es mucho más profundo y trascendental. Es un problema de todo el sector educativo en México, que a su vez, es reflejo de la situación socio-económica y política que vive el país, por lo que la Universidad Nacional Autónoma de México y la nación realizan su máximo esfuerzo que desafortunadamente resulta insuficiente, nunca la oferta de satisfactores será suficiente a la demanda de los requerimientos.

El aprovechamiento de los Recursos con los que cuenta la Facultad de Contaduría y Administración son adecuados a sus capacidades, pero no a sus necesidades.

Un aspecto que ayudaría a controlar este problema de orden irreversible sería, el crear una consciencia social de lo que este problema implica y de lo que cada uno puede hacer para resolverlo.

## BIBLIOGRAFIA

1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO  
1983-1988.
2. ANUARIO ESTADISTICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.  
1962.
3. ANUARIO ESTADISTICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.  
1983.
4. ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.  
Ramón Ramírez. Alma Chapoy.  
Facultad de Contaduría y Administración.
5. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS'  
Fernando Arias Galicia  
Editorial Trillas.
6. LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA.  
William H. Morry.
7. LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO  
Barrón Toledo Jesús.
8. EL PERSONAL ACADEMICO EN LA LEGISLATURA UNIVERSITARIA.  
Carrillo Prieto Ignacio.
9. EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL Y LOS PROBLEMAS NACIONALES:  
Winces, Riz, Rosalio.
10. LA PERSONALIDAD DEL MAESTRO  
Manuel M. Cerna.
11. DIVERSIDAD CULTURAL Y DESIGUALDAD DE DESARROLLO.  
Michel Brossard.
12. LA EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA EN MEXICO.  
Alfonso Rangel Guerra.
13. LA SELECCION EN LA UNIVERSIDAD.  
Michel Verret.
14. MOTIVACION Y APRENDIZAJE.  
Don E. Hamachok.
15. EL FRACASO ESCOLAR  
Sene, Verret, Snyder.  
Enero 1978.
16. COLOQUIO SOBRE LA FORMACION DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITU --  
CIONES DE EDUCACION SUPERIOR.  
UNAM.

17. BITACORA

Año 1 N° 4

Año 1 N° 1

Año 1 N° 6

18. LAS GACETAS ESCOLARES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

1929 - 1979.

Tomo I

UNAM, México.

19. ORGANIZACION ACADEMICA 1981.

Revista Conmemorativa de los 50 años de la Facultad.

Sindicalismo Mexicano. Lomargo Díaz Bejarano.

Sindicatos Universitarios. De Buen.

Nuevo Derecho del Trabajo. Trueba Urbina.