

# La Encuesta de Opinión como Instrumento de Planeación Institucional.

## El Caso de la UAM-Iztapalapa

[Revista del Centro de Estudios Educativos (México), vol. VIII, ng{ . 1, 1978. pp. 141-159]

**José Angel Pescador Osuna\***  
Profesor Titular del Depto. de Economía  
Universidad Autónoma Metropolitana  
Unidad Iztapalapa

### INTRODUCCIÓN

En septiembre de 1974, inició sus labores académicas la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Con una concepción no-tradicional de la misión de una institución universitaria, la Unidad Iztapalapa significaba la introducción de nuevos métodos educativos, la operación bajo una nueva estructura organizativa, el ofrecimiento de nuevas carreras y áreas de concentración y el reconocimiento de la necesidad de una participación mayor de profesores y estudiantes en la toma de decisiones que orientaran la política educativa de la Unidad.

Pensando que sería importante detectar cuál es en la actualidad el sentir de los profesores de la Unidad respecto a algunos aspectos de la vida académica decidimos llevar a cabo una encuesta para conocer sus opiniones en torno a asuntos tan concretos como la evaluación de cursos o el sistema trimestral. Con ese propósito, durante la semana de exámenes del trimestre 0-77 se distribuyeron 150 cuestionarios entre los profesores de las tres divisiones. El cuestionario constaba de 37 preguntas que cubrían aspectos generales, docentes, socioeconómicos y de funcionamiento. El tiempo de respuesta promedio se estimó de 12 minutos. De los 103 cuestionarios respondidos seleccionamos 90 que habían sido contestados en su totalidad y por profesores de tiempo completo y de medio tiempo.

El hecho de que la gran mayoría de los profesores estuvieran en la etapa de exámenes y de que los cuestionarios se recogieran en un plazo no mayor de diez

---

\* El autor agradece la valiosa ayuda prestada por Efigenia Hernández Salavz en el trabajo de codificación y en la elaboración de la versión mecanográfica final.

días, explica que el coeficiente de respuestas haya sido de 68.7% que, de todas maneras es alto, observando una buena responsabilidad de las 3 divisiones. Al analizar los resultados, nos dimos cuenta que este tipo de encuestas —de muy bajo costo y rápida implementación— podrían utilizarse, regularmente, junto con otros mecanismos como instrumentos de planeación institucional.

El presente reporte está concebido con ese propósito. Aun cuando lo presentamos con un carácter experimental, creemos que algunas de las conclusiones que de él se derivan podrían ser tomadas en consideración para mejorar la actividad académica de la Unidad Iztapalapa. Para ello lo hemos complementado con datos de otros trabajos y en algunos casos hemos extendido el análisis fuera del ámbito de la UAM-I.

En la primera parte resumimos los aspectos generales de la composición del profesorado; en la segunda, presentamos algunas consideraciones en torno a los aspectos de salarios y una estructura del gasto familiar para el profesor universitario; en la sección tercera comentamos brevemente sobre la utilidad de la evaluación de cursos, y en la parte final resumimos las opiniones de los profesores en torno a algunos aspectos muy relevantes en el funcionamiento de la UAM-Iztapalapa, anotando algunas observaciones personales al respecto. Es obvio que las recomendaciones que puedan derivarse del trabajo están claramente explícitas en el desarrollo del mismo. Todos los cuadros son producto de la encuesta y en los casos en que no es así, se señala la fuente respectiva.

## 1. COMPOSICIÓN DEL PROFESORADO

Los resultados de la encuesta muestran, una vez más, la política institucional de la UAM en su conjunto, para contratar maestros de un alto nivel académico ya que éstos, en su mayoría, son incorporados como profesores investigadores de tiempo completo a fin de garantizar un mayor nivel de actividad académica y una más estrecha relación entre la docencia y la investigación.

Es por esta razón que en el caso particular de Iztapalapa el rubro de servicios personales absorbe aproximadamente el 70.0% del total de gastos de operación sin incluir lo destinado a previsión social.

La Unidad Iztapalapa contaba a finales de 1977 con una población estudiantil de 3 473 alumnos y 395 profesores.

La distribución por divisiones y la razón alumno-maestro se observan en el cuadro 1.

Las distribuciones de los profesores por divisiones (la estimada y la observada) se presentan en el cuadro 2, donde resalta la sobreestimación en la muestra del caso de la División de Ciencias Sociales.

Sin embargo, tal consideración no representa una restricción seria sobre los resultados posteriores, ya que las opiniones de los profesores no se consideraron según la división a la que estuvieran adscritos, excepto en algunas tabulaciones cruzadas que se examinaron con propósito de otra índole.

De especial significación es el hecho de que la edad promedio de los profesores de Iztapalapa sea de aproximadamente 31 años, lo que refleja una característica muy peculiar del mercado de trabajo para académicos en las universidades del país. Nuestra particular opinión es que la falta de experiencia de algunos maestros (promedio de 5 años) es compensada por una mayor efectividad en el aula, una mayor iniciativa entorno a los asuntos universitarios y una mayor productividad

### CUADRO 1 PROFESORES Y ESTUDIANTES EN IZTAPALAPA

	Total	CBS <sup>2</sup>	CBI <sup>3</sup>	CSH <sup>4</sup>
Alumnos	3 473	1 105	1 035	1 333
Profesores <sup>1</sup>	395	114	166	115
Alumnos-Profesor	8.8	9.7	6.2	11.6

Fuente: UAM, Iztapalapa, Coordinación de Servicios Escolares. Enero, 1977

<sup>1</sup> Incluye profesores de tiempo completo, medio tiempo y por horas.

<sup>2</sup> Ciencias Biológicas y de la Salud.

<sup>3</sup> Ciencias Básicas e Ingeniería.

<sup>4</sup> Ciencias Sociales y Humanidades

### CUADRO 2 RESULTADOS DE LA MUESTRA

Total Unidad	CBS		CBI		CSH	
	estimada	real	estimada	real	estimada	real
100.0	20.0	28.9	27.8	42.0	52.2	29.1

en su campo de especialidad. En el cuadro 3 hemos anotado algunos de los resultados de la parte inicial del cuestionario donde, además de la edad promedio, se incluye lo que los profesores consideran el tamaño ideal de un grupo (20 estudiantes), la máxima carga docente que ellos desean (2 cursos), el tiempo que usualmente les toma preparar una clase de 2 horas (2 horas 30 minutos), así como la carga docente real que tuvieron en el trimestre durante el cual se levantó la encuesta. Los datos sobre ingreso y gasto los examinaremos más adelante.

Otra característica importante es la absorción de mujeres dentro del personal académico de la institución ya que ellas representan un 34.0% del total, aun cuando creemos que hay un sesgo positivo en la muestra.

El nivel de estudios promedio para los profesores es de 20 años de escolaridad, pues 72.7% poseen postgrado en su área de conocimiento. La UAM en ese sentido, es una institución modelo con respecto al resto de las universidades del país en cuanto que ha reclutado una gran proporción de graduados de maestría y doctorado para incorporados como profesores de tiempo completo.

**CUADRO 3**  
**ESTADÍSTICAS UNIVARIADAS DE UNA SELECCIÓN**  
**DE VARIABLES**  
**(N = 90)**

Variables	Promedio	Desviación estándar
Edad (en años)	30.5	
Tamaño de clase ideal (número de estudiantes)	19	10.60
Carga docente deseada (número de cursos)	1.88	0.48
Tiempo promedio de preparación de clase (horas)	2.30	0.55
Cursos impartidos (trimestre 0-77)	1.5	1.3
Ingreso mensual (sin deducciones)	17 158	5 136
Gasto mensual	13 035	4 386

**CUADRO 4**  
**CLASIFICACIÓN DEL PROFESORADO POR DIVISIONES SEGÚN**  
**NIVEL DE ESTUDIOS**

	CBI	CBS	CSH	Promedio
Licenciatura <sup>1</sup>	22.3	32.0	27.6	27.3
Posgrado <sup>2</sup>	77.7	68.0	72.4	72.7
$\chi^2 = 13.26$		12		$p < 0.35$
		g.l.		

<sup>1</sup> Incluyen pasantes

<sup>2</sup> Maestría y Doctorado

## II. CATEGORÍAS OCUPACIONALES POR SEXOS

La muestra detectó que el 66.0% del personal académico de la unidad son hombres y el 34.0 mujeres 80.7% de las mujeres se encuentra en las categorías comprendidas entre asistente A y asociado C y sólo un 19.0 alcanza las siguientes dos categorías, mientras que de los hombres una proporción del 50.0 se coloca arriba del asociado D y el resto se distribuye entre los demás niveles. Aparentemente esta situación refleja una segmentación de las plazas para el personal académico pues el ingreso promedio para las mujeres es menor, ya que manteniendo constante título académico y los años de experiencia dicho ingreso se define por la categoría ocupacional respectiva. Cabe preguntar, ¿es más rentable el título académico para un hombre? ¿por qué?

**CUADRO 5**  
**DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES POR SEXOS**

	Asistente		Asociado				Titular		
	A	B	A	B	C	D	A	B	C
Hombres	13.6	3.4	10.2	11.9	10.2	23.7	11.9	11.9	3.4
Mujeres	9.7	16.1	22.6	6.5	25.8	9.7	9.7	0.0	0.0
$\chi^2 = 17.63$				9 g.l.			$p < 0.03$		

Finalmente, el cuadro 6 resume la ubicación de los profesores por división según categorías y en él se observa que en los tres casos los asociados representan más del 50%, lo que nos da una pauta de la exigencia con que la UAM clasifica al personal académico. Este punto lo analizaremos en la siguiente sección.

## III. REFLEXIONES SOBRE SALARIOS Y ESTRUCTURA DEL GASTO

La contratación de profesores es uno de los problemas más serios que tradicionalmente han afrontado las universidades mexicanas. En primer lugar, los recursos humanos con niveles de postgrado son escasos y casi siempre tienen una preferencia por el mercado de trabajo no universitario donde los salarios son más altos.

En los siguientes renglones se presenta la evidencia empírica de lo dicho anteriormente. El análisis se sustenta en los datos de la UAM, pero ello no impide generalizaciones que sean válidas para el sistema de educación superior en su conjunto.

El cuadro 7 presenta las categorías académicas y de salarios vigentes hasta el 31 de enero de 1978. Allí se observa el monto de las deducciones, los salarios netos y los diferenciales entre categorías.

### CUADRO 6 DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES POR DIVISIÓN SEGÚN CATEGORÍAS

	CBI	CBS	CSH		
Asistente A	11.1	12.0	12.8		
Asistente B	5.6	12.0	6.4		
Asociado C	0.0	0.0	2.1		
Subtotal		16.7	24.0		21.3
Asociado A	7.6	32.0	8.5		
Asociado B	5.6	16.1	6.4		
Asociado C	32.3	0.0	17.0		
Asociado D	6.6	8.3	29.8		
Subtotal		52.1	56.4		61.7
Titular A	15.7	8.0	10.6		
Titular B	13.5	4.2	6.4		
Titular C	2.0	7.4	0.0		
Subtotal		31.2	19.6		17.0
Total		100.0	100.0		100.0
$\chi^2 = 43.00$		27 g.l.			$p < .02$

La estructura de salarios para el personal académico mantiene una distribución relativamente equitativa. Véase la curva de Lorenz respectiva, cuyo coeficiente de Gini es más elevado que cuando consideramos al personal administrativo y académico conjuntamente.

Es importante destacar la homeogeneidad que existe entre las distintas categorías de salarios en contraste con los requisitos mínimos establecidos para la clasificación del profesorado. Por ejemplo, hay una diferencia de \$ 3 465.50 entre la categoría de Asociado A y Titular A, es decir \$ 115.50 diarios. Sin embargo, para alcanzar la Categoría de Titular A se requiere un nivel de estudios equivalente al doctorado (o 4 años de maestría) haber publicado trabajos de investigación de cierta importancia, una amplia experiencia docente y haber participado en eventos académicos tales como formulación de planes y programas de estudio. Resulta obvio que para una gran mayoría de los candidatos que reúnen tales características prefieran explorar el mercado de trabajo no-universitario donde los salarios —especialmente para profesionales con postgrado— son sensiblemente mayores. El cuadro 8 muestra algunos ejemplos, y aun cuando las estimaciones son poco precisas, dan alguna claridad a la hipótesis planteada con anterioridad.

Cuando analizamos el caso de las universidades de provincia la situación se torna más difícil pues allí los salarios para los profesores son menores y la posibilidad de absorber recursos humanos de mayor calificación es más remota (ver cuadro 9).

## CUADRO 7 CATEGORÍAS ACADÉMICAS Y DE SALARIOS

Categoría	Salario Nómila <sup>1</sup>	Deducciones <sup>2</sup>		Salario Neto	Diferencial
		Absoluto	Porcentaje		
Asistente A	10 299	1 949.7	18.93	8 349.30	1 226.00
Asistente B	11 963	2 387.7	19.95	9 575.30	833.90
Asistente C	13 159	2 749.8	20.90	10 409.20	1 081.90
Asociado A	14 792	3 300.9	22.31	11 491.10	1 029.20
Asociado B	16 373	3 852.7	23.53	12 520.30	994.10
Asociado C	17 943	4 428.60	24.68	13 514.40	743.05
Asociado D	19 139	4 881.35	25.50	14 257.45	699.15
Titular A	20 325	5 368.40	26.41	14 956.60	1 238.45
Titular B	22 477	6 281.95	27.94	16 195.05	1 486.70
Titular C	25 119	7 237.25	29.60	17 681.75	

Fuente: UAM, Tabulador de Salarios. (1 de febrero de 1977).

1 Pesos por mes sin considerar compensaciones o prima de antigüedad. (Diciembre 1977).

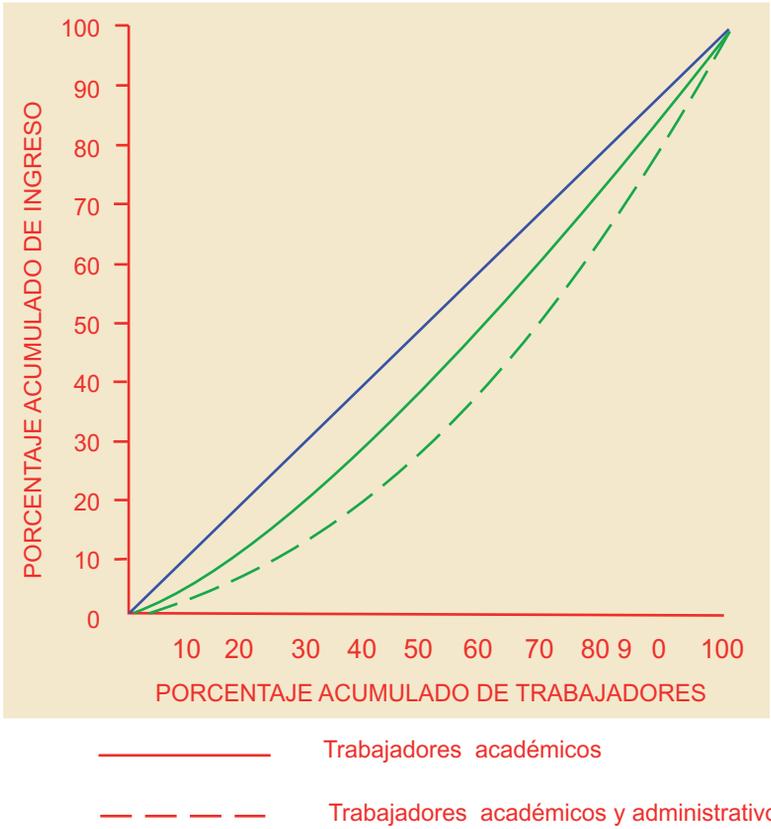
2 2% Servicio Médico ISSSTE, 6% Fondo de pensiones ISSSTE, Retención para pago del Impuesto sobre la renta según tarifa Art. 56. No se incluyen deducciones por cuota sindical y por seguro colectivo.

### A. Opiniones sobre remuneración

Como era de esperarse, un 67.8% de los profesores consideran que el ingreso que percibe en la UAM es menor o bastante menor que el que recibe una persona con su mismo nivel de calificación en el sector no universitario del mercado de trabajo. Lógicamente, de los maestros con doctorado un 80.0% coincidió con esa apreciación; pero en todos los niveles el porcentaje siempre fue superior al 60.0% excepto en el caso de especialistas, pues la muestra sólo captó 1 profesor dentro de ese nivel de estudios sin especificar otro (ver cuadro 10).

El 17.6% de los profesores con maestría o doctorado que juzgan mejor o bastante mejor su ingreso, pertenecen en su gran mayoría (89.3) a la división de Ciencia Sociales y Humanidades.

**GRÁFICA 1**  
**CURVAS DE LORENZ PARA INGRESOS DE TRABAJADORES**  
**ACADÉMICOS Y TOTAL DE TRABAJADORES**



Este hallazgo es consistente con lo que registramos en párrafos anteriores sobre el diferencial de salarios para ciertas profesiones en el área metropolitana del D.F.

La opinión de los profesores en torno a este aspecto explica en buena medida que una cuarta parte de ellos (28.0%) tenga una ocupación adicional que les garantiza un ingreso suplementario, hecho que es compatible con la posibilidad que se otorga a los profesores en las propias condiciones generales de trabajo para desempeñar labores de asesoría o docencia fuera de la universidad. Es importante hacer notar que de los profesores que tienen una ocupación adicional el 84.0% tiene estudios de postgrado y entre éstos, los que han alcanzado un doctorado representan la mayor proporción.

### CUADRO 8 DIFERENCIAL DE SALARIOS PARA RAMAS SELECCIONADAS

Rama profesional <sup>1</sup>	Sueldo promedio <sup>2</sup> Universidad	Sueldo promedio <sup>3</sup> Sector Público	Diferencial Promedio Abs-Rel	
Ingeniero electrónico	19 971	29 735	9 764	48.9
Médico Vet. Zootecnista	19 971	23 450	3 479	17.4
Administrador público	19 971	22 750	2 779	13.9
Economista	19 971	25 217	5 246	26.3
Ingeniero químico	19 971	22 130	2 159	10.8
Letras	19 971	18 750	(1 221)	(6.1)

Fuente: Investigación directa del autor.

<sup>1</sup> Personas que han cubierto mínimamente una maestría.

<sup>2</sup> Recuerde que el Estado mantienen una política de nivelación de salarios para las instituciones públicas de educación superior del D.F. (UNAM, UAM e IPN).

<sup>3</sup> La información se solicitó directamente a los Departamentos de Personal de 7 Secretarías de Estado y 5 organismos descentralizados y los promedios se calculan según los sueldos estimados para años de experiencia, rama de especialización y trabajo anterior. No hubo mayor especificación.

### CUADRO 9 SALARIOS PROMEDIO PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

	Salario promedio <sup>1</sup>	Rango
UAM <sup>2</sup>	15 948	10 299–25 119
Universidades provincia <sup>3</sup>	14 192	8 000–20 090

Fuentes: UAM, Estadística de Categorías Ocupadas (Diciembre 1977)SEP, Subsecretaría de Educación Superior, Información Financiera. (Septiembre de 1977).

<sup>1</sup> Sin incluir compensaciones ni deducciones.

<sup>2</sup> Incluye todo el personal académico de las 3 unidades de la institución excepto ayudantes.

<sup>3</sup> Muestra de 20 universidades.

### CUADRO 10

## JUICIO SOBRE LA REMUNERACIÓN SEGÚN NIVELES DE ESTUDIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

	Menor y bastante menor	Aproximadamente igual	Mejor y bastante mejor	No lo sabe
Pasante	85.7		14.3	
Licenciatura	64.7	17.6	17.7	
Maestría	57.1	22.9	14.3	5.7
Doctorado	80.0	13.3	3.3	3.3

### B. Una aproximación estadística a los determinantes de salario

La información proporcionada por los profesores era susceptible de analizarse con mayor rigor y es por ello que se utilizó el instrumental estadístico para estudiar los determinantes del ingreso en este caso tan particular donde la varianza entre los niveles de salario mensual no es muy grande y donde 1 o 2 variables independientes proporcionarían un alto poder explicativo.

Se seleccionaron el nivel de educación (años de escolaridad) y la edad. Los resultados se consignan en los párrafos siguientes.

A fin de corroborar la importancia de las variables mencionadas (educación y edad) se utilizó un análisis de regresión múltiple cuyos resultados fueron:

$$Y = 0.11659 + 2.82220 \text{ Sch} + 0.37866 \text{ Ed}$$

(14.83)                      (2.45)

$R^2 = 98$ ; El número abajo del coeficiente correspondiente a la variable independiente significa el valor t de ese parámetro.

Sch = Años de Escolaridad

Ed = Edad

La regresión múltiple se hizo en base a una transformación logarítmica de las variables y se observó fácilmente la ley del efecto proporcional de la misma manera que cuando se analiza la distribución del ingreso.

El valor tan alto de  $R^2$  significa que el ajuste de la ecuación es bastante bueno y tiene un amplio poder predictivo según la información proporcionada por los coeficientes.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> En algunos modelos la edad se utiliza para definir una variable *prox*y que se considere como años de experiencia. Todas las  $F$  fueron estadísticamente significativamente a un nivel de 0.01.

Recuerde que  $F = \sqrt{t}$

La regresión por pasos demostró que el valor del coeficiente de determinación es estable, sin importar el orden en que entran a la ecuación las variables independientes. El incorporar una a la vez y en distinto orden las variables independientes y no aumentar significativamente la explicación de la variable dependiente implica que existe una fuerte multicolinealidad entre las primeras.

Un detalle que es importante destacar tiene relación con la importancia del sexo en la determinación de salarios al personal académico. Al correr una regresión no logarítmica en la que incluimos una variable dummy para identificar el sexo notamos que el valor de  $R^2 = 0.66$ . El coeficiente de correlación entre sexo e ingreso mensual fue  $r = 0.41$  lo que nos permitiría argumentar que aproximadamente un 17% de la percepción mensual lo explica el sexo del profesor cuando edad y años de escolaridad permanecen constantes. Sin embargo, errores de especificación en el modelo y el hecho de que los coeficientes fueran significativos para las variables edad y sexo pero no para ISCH no nos permite establecer una conclusión objetiva al respecto.<sup>2</sup>

### MATRIZ DE CORRELACIONES

	Ingreso	Edad	YSCH
Ingreso	1.00000	0.95567	0.99116
Edad	0.95567	1.00000	0.95025
YSCH	0.99116	0.95025	1.00000

### ECUACIÓN DE REGRESIÓN CON LOGARITMO DEL INGRESO MENSUAL COMO VARIABLE DEPENDIENTE

Variable independiente	Coefficiente Beta Estandarizados	Coefficiente de Regresión	<i>t</i>	
YSCH	0.85583	2.82220	14.83	$R^2 = 0.98$
ED	0.14242	0.37866	2.45	SE = 0.18

<sup>2</sup> Por ejemplo, el coeficiente de correlación entre años de escolaridad e ingreso fue  $r = 0.06$ ; además el hecho de que SEE fuera mayor en magnitud que *B* eliminó cualquier significancia estadística.

### C. Estructura de gasto para el profesor universitario

En virtud de que la muestra seleccionada observó una distribución por categorías muy similar a la que prevalece en las tres unidades de la UAM, se procedió a calcular una media ponderada de la distribución del gasto familiar para los rubros que aparecen en el cuadro siguiente, excepto para diversiones y recreación donde se hizo una estimación con base en la Encuesta de Ingresos y Gastos familiares de 1968.

El propósito de obtener esta información era tener una idea más clara de la forma en que el profesor establece sus prioridades de gasto. A este respecto, se encontró que el gasto promedio era de \$13 035 y que de cada peso más de la mitad se destina únicamente a alimentación y vivienda.

Calculada la distribución del gasto familiar para los profesores de la unidad, se procedió a comparar los resultados obtenidos con los de la Encuesta de Ingresos y Gastos familiares que a nivel nacional llevó a cabo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1975 y cuyos resultados se publicaron hace unos meses.

Se hicieron algunos ajustes a las estadísticas de la STPS a fin de facilitar la comparación. Las diferencias significativas se han marcado con un asterisco, pero poco podemos decir al respecto, excepto que existen concepciones metodológicas distintas en la identificación de los gastos.

**CUADRO 11**  
**CUADRO COMPARATIVO DE GASTO FAMILIAR PROMEDIO**

Año	Administración	Producción
Alimentación	27.3	23.3
Vivienda	25.9*	20.9
Transporte	9.1	11.1
Servicios auxiliares	6.2	4.0
Ropa y calzado	5.6	10.6
Educación	6.4 *	2.7
Medicinas	2.8	2.3
Aparatos eléctricos	3.4	4.6
Libros y revistas	6.5	7.7
Diversión y recreación	5.9	7.6
Otros	0.9*	5.2
Total	100.0	100.0
Gasto promedio mensual	13 035	11 668

Fuentes: CENIET, Encuesta de ingresos y gastos familiares 1975, México, 1977  
Encuesta de profesores. (Diciembre, 1977).

#### IV. UTILIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE CURSOS

Que los profesores no se oponen a que los estudiantes participen más activamente en el proceso educativo, lo confirma el hecho de que un 68% de ellos aceptaría una evaluación por parte de los estudiantes.

Adicionalmente, al preguntársele a los maestros si estarían dispuestos a permitir que los resultados de dichas evaluaciones fueran utilizados, conjuntamente con otros elementos de juicio, para asignación de tareas o recomendaciones para promoción, más de un 60% respondió afirmativamente. Dada la importancia que tiene el considerar las opiniones de los estudiantes en torno a la actuación de los profesores, a continuación analizamos los resultados de un experimento de evaluación que llevamos a cabo en el Departamento de Economía de la Unidad Iztapalapa.

##### A. Experimento de evaluación

Las opiniones de los estudiantes fueron recabadas por medio de un cuestionario que contenía 28 preguntas relacionadas con distintos aspectos de la docencia de 13 cursos impartidos durante el trimestre 0-77. Dado el carácter experimental de la evaluación, se simplificó el trabajo reduciendo la posibilidad de respuesta a una escala con cuatro opciones, situación que dificultó la comprensión de algunas preguntas.

A pesar de las limitaciones señaladas, consideramos que los resultados representan un elemento de juicio importante a considerar en la evaluación docente. Debemos reconocer que los alumnos tienen la habilidad y la perspectiva para juzgar ciertos aspectos de la labor de enseñanza.

Sobre esto último vale la pena agregar lo siguiente. Algunas de las preguntas del cuestionario eran fáciles de evaluar objetivamente. Otras eran relativamente subjetivas. Además se trataba de obtener opiniones no únicamente sobre la actuación del profesor sino también de otros aspectos muy importantes a considerar en el buen desarrollo de un curso.

Los aspectos que incluía el cuestionario para evaluación de cursos son los siguientes:

- Conocimiento de la materia
- Enfasis en la parte conceptual
- Organización y Exposición del material
- Fomento a la discusión en clase
- Respeto por la opinión de los estudiantes
- Respuesta a las dudas en clase
- Objetivos del cursos
- Definición del programa y bibliografía
- Contenido matemático del curso
- Contenido teórico-conceptual
- Calidad de los textos básicos
- Utilidad de los ejercicios y laboratorios
- Grado de dificultad de las lecturas
- Cantidad de lecturas obligatorias
- Forma de evaluación del curso

Valor global del curso  
Interés que despertó el curso

Promedio General

Entre los hallazgos más importantes, cabe destacar los siguientes:

1. Los cursos que resultaron con la calificación más alta fueron los atendidos por profesores de mayor experiencia profesional y con estudios de postgrado, criterios que deben tomarse en consideración cuando se asignan tareas de docencia en los cursos básicos o de información en cualquiera de las carreras que ofrezca una institución.

2. A fin de comprobar qué relación existía entre la evaluación que los estudiantes hicieron de sus profesores y las calificaciones que éstos asignaron en el trimestre correspondiente, se procedió a analizar el coeficiente de correlación entre dichas variables estableciendo a priori la hipótesis de que la evaluación por parte de los estudiantes era independiente de la forma en que los profesores califican el trabajo global de sus alumnos.

En síntesis, este experimento de evaluación de cursos resultó muy positivo y con las correcciones necesarias podría utilizarse en forma permanente como un mecanismo de retroalimentación para los profesores. Es claro que para tener resultados más objetivos y de mayor utilidad, la definición de un cuestionario más apropiado se impone como necesidad inmediata.

### CUADRO 12 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X Y

Curso No.	Evaluación General del Curso	Promedio de Calificaciones	Correlación <sup>1</sup>
1	3.10	2.80	$\bar{y} = 3.11$
2	3.54	2.76	
3	3.60	2.12	$\bar{x} = 2.75$
4	2.55	4.00	
5	3.59	3.80	$n = 11$
6	2.48	2.23	$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$
7	3.13	2.57	
8	2.42	2.28	
9	2.77	2.27	
10	3.55	2.50	
11	3.46	2.90	$r = \frac{0.13}{2.93} = 0.04$

<sup>1</sup> El coeficiente de correlación se estimó únicamente sobre 11 cursos, dada la insuficiencia de información sobre calificaciones en los dos restantes.

## V. ASPECTOS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO

La última parte del cuestionario estaba orientada a obtener el juicio de los profesores en torno a una serie de asuntos de especial relevancia para la Metropolitana. Aun cuando las posibilidades de respuesta estaban dadas por una escala cualitativa de cuatro opciones, los resultados anotados en el cuadro 13 permiten hacer deducciones muy importantes al respecto.

**CUADRO 13**  
**OPINIÓN DE LOS PROFESORES DE LA UNIDAD IZTAPALAPA**  
**SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA**  
**(porcentajes)**

	Muy bueno	Adecuado	Regular	Inapropiado
Preparación de estudiantes de nuevo ingreso	5.5	20.1	30.0	44.4
Procedimiento de admisión del personal académico	8.9	32.2	28.9	30.0
Relaciones alumno-profesor	16.6	48.9	28.9	5.6
Sistema de trimestres	11.1	31.1	24.4	33.4
Actuación de los órganos de gobierno	5.5	16.7	43.4	34.4
Distribución del presupuesto	1.4	17.4	32.1	49.1
Servicio de biblioteca		26.7	40.0	33.3
Equipo de laboratorio 1		8.9	20.0	18.9
Servicio de cómputo 1		20.0	20.0	17.8
La remuneración a su trabajo		31.3	55.4	13.3
La comunicación interdepartamental		10.1	24.2	65.7

<sup>1</sup> El total no suma 100.0 pues muchos profesores no respondieron a la pregunta

### A. Estudiantes de nuevo ingreso

Es una opinión generalmente aceptada que la UAM se ha concebido desde sus orígenes como un proyecto del Estado para consolidar una institución pública de educación superior con un elevado nivel académico. Desde su origen, la Metropolitana se orientó a una meta concreta: ser más eficiente que el resto de las universidades del país y, especialmente, que la UNAM. Para ello, se anticipó un sinnúmero de innovaciones que abarcaba la estructura flexible de las carreras, organización por trimestres, el tronco común, la selección de estudiantes y otras más. Nos interesa recalcar el aspecto mencionado de la selección, pues es una de la “innovaciones”

que no han funcionado en lo absoluto. Es útil recordar que según las previsiones originales, la UAM iniciaría sus labores con 9 000 estudiantes, cifra que se alcanzó hasta el tercer año de operaciones. Es por ello que la gran mayoría de 108 estudiantes que han solicitado admisión, la han obtenido.

Si a esto agregamos la heterogénea formación que tienen los estudiantes que provienen de preparatorias, vocacionales y normales, entonces podemos entender por qué 75.0% de los profesores de Iztapalapa juzgan la preparación de sus estudiantes inapropiada, sobre todo para los programas intensivos del tronco común de asignaturas, donde se observa un alto porcentaje de deserción y repro-bación.

## **B. Comunicación interdepartamental**

Aparentemente, la departamentalización no ha rendido los frutos esperados, al menos en lo que respecta a las actividades comunes que deberían darse entre los distintos departamentos. Esto se infiere del hecho de que un 66.0% de los profesores juzga inapropiada la comunicación interdepartamental y un 24.0 lo considera regular. Es decir, casi la totalidad de los profesores tiene formado un juicio bastante claro de la forma aislada y poco interdisciplinaria en que funcionan las unidades académicas básicas de la Universidad. La explicación que podemos anticipar al respecto es que la acción departamental se ha restringido al marco tradicional de las escuelas, en virtud de las formas arraigadas de concebir la actividad universitaria de aquellos que, en primera instancia, han coordinado la acción departamental y cuya experiencia se ha adquirido en los viejos moldes de la UNAM o el IPN, en donde persisten sistemas ortodoxos de organización universitaria y métodos tradicionales de enseñanza-aprendizaje.

## **C. Servicios**

Como era de esperarse, los servicios de biblioteca, de cómputo y de laboratorio han sido minoritariamente considerados como adecuados, en virtud de que son servicios que se consolidan en un plazo mayor de tres años. Sin embargo, sí es preocupante el hecho de que más de la mitad de los profesores de la división de Ciencias Sociales y Humanidades juzgó inapropiado el servicio de biblioteca, cuando éste es el principal insumo de investigación en tales disciplinas.

## **D. Admisión del personal académico**

La respuesta colectiva a esta cuestión refleja una situación real de burocratización en los procesos de admisión del personal académico. En circunstancias normales, a un candidato a profesor en la UAM le tomó, en promedio, seis meses la culminación de los trámites establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo. Las autoridades responsabilizan al sindicato y éste a aquéllas, de la lentitud del proceso, pero lo cierto es que los procedimientos deben agilizarse a fin de garantizar la contratación rápida del personal requerido.

## E. Órganos de Gobierno

¿A qué se debe que un 78.0% de los profesores de Iztapalapa considere regular o inapropiada la actuación de los órganos de Gobierno? La respuesta se encuentra posiblemente en la falta de representatividad de los Consejos (Divisional y Académico) pues aunque los profesores y los estudiantes están “representados” en dichos órganos, la realidad es que la toma de decisiones no permite la auscultación rápida y efectiva de los representados. A eso debemos añadir que la participación de las autoridades (dependiendo, claro está, de la forma en que fueron electas) es muy importante en el seno de los organismos colegiados.

En el caso de Iztapalapa, el Consejo Académico se compone de 15 miembros exoficio, es decir, el Rector, los Directores de División y los Jefes de Departamento; once representantes de 3500 estudiantes, 14, de 395 profesores y dos, de aproximadamente 400 trabajadores administrativos. La consulta en los últimos casos es realmente difícil y puede generar vicios antidemocráticos que subyacen en el juicio de quienes piensan que los órganos de Gobierno no funcionan apropiadamente.

## F. Sistemas de trimestres

La distribución de frecuencias muestra que un 33.3% de los profesores consideran inapropiado el sistema trimestral y adicionalmente un 24.4 lo juzga regular.

En contraste, un 42.3 lo califica de adecuado y muy bueno. Es decir, la muestra permite probar algo que se comenta regularmente entre los profesores con respecto a las ventajas y desventajas de la estructura por trimestres de los distintos planes de estudio en la UAM. Lamentablemente, no se auscultó la opinión de los profesores en tomo a esta cuestión; pero sería interesante conocer sus ideas al respecto.

Por otra parte, las tabulaciones cruzadas muestran que es entre los profesores de divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud y de Ciencias Básicas e Ingeniería donde es más generalizada la idea —2/3 partes del total— de que el sistema trimestral es susceptible de modificarse (ver cuadro 14).

**CUADRO 14**  
**OPINIÓN ACERCA DEL SISTEMA DE TRIMESTRES**  
**(Porcentaje)**

	Muy bueno	adecuado	Regular	Inapropiado
CBS	4.2	29.2	33.3	33.3
CBI	5.6	31.6	22.2	44.4
CSH	14.9	34.0	21.3	29.8
$X^2 = 7.36$		12 g.l.		$p < 0.83$

## **G. Relaciones profesor-alumno**

Dos terceras partes de los profesores encuestados señalaron que las relaciones son muy buenas y adecuadas. Desafortunadamente la UAM no escapa a una de las principales contradicciones en la enseñanza universitaria, a saber, la necesidad de mantener una relación jerárquica entre autoridades y profesores por un lado y alumnos por el otro y, al mismo tiempo, permitir a dichos estudiantes el máximo grado de libertad y autodeterminación posibles. De esa manera las relaciones profesor-alumnos se verifican en una clima casi totalmente alienante para el estudiante. La alienación toma la forma de una pérdida progresiva de la libertad personal, al someter al estudiante a las determinaciones de un sistema autoritario y jerárquico, dejando un margen muy restringido a la iniciativa personal y a sus propios impulsos de aprendizaje.

Aun cuando los profesores opinen que las relaciones con sus alumnos son bastante buenas, lo cierto es que la ausencia de una participación voluntaria que da fundamento a las realizaciones de grupo hace que dicha relación se sustente en un concepto de autoridad que no refleja sino el desnivel jerárquico producido por una estructura clasista en el seno de la Universidad.

## **H. Distribución del tiempo**

Los resultados muestran que los profesores de la Unidad dedican bastante tiempo a las actividades relacionadas con la docencia, pues en promedio, un curso de cinco horas por semana requiere siete de preparación; ello sin considerar el tiempo dedicado a asesorías y consultas a estudiantes, revisión de trabajos y calificación de exámenes. De ser este el caso generalizado, un profesor que dicta dos o más cursos por trimestre (y ésta es la situación para la mitad de los profesores encuestados) el tiempo destinado a la investigación se reduce a menos de una cuarta parte de la jornada de 40 horas por semana.

Obviamente, la situación empeora aún más al tomar en consideración el tiempo destinado a labores administrativas o de otra índole que no sean docencia o investigación.

## **I. Distribución del presupuesto**

El hecho de que uno de cada dos profesores considere inapropiada la distribución del presupuesto en la Unidad, refleja una insatisfacción con respecto a los criterios que se han venido utilizando para la asignación de recursos por divisiones o departamentos. Por ejemplo, en 1977, el presupuesto aprobado para la división de Ciencias Básicas e Ingeniería fue 51.5% mayor que el de la división de Ciencias Sociales y Humanidades, y 42.0 más alto que el correspondiente a la división de Ciencias Biológicas y de la Salud. La primera argumentación que podría plantearse al respecto, es que las necesidades de equipo y laboratorio en CBI son sustancialmente más elevadas. Pero resulta que es en el rubro de servicios personales donde el diferencial es más grande, ya que es en dicha división donde

se concentra el mayor porcentaje de profesores con postgrado y donde la razón alumnos-profesor es más favorable en comparación con las otras divisiones.

En muchos casos sucede también que la cercanía entre funcionarios de distinto nivel la identificación de las autoridades con alguna disciplina (o carrera) en particular, determina la distribución del presupuesto de una institución.

La interpretación que se puede dar a la opinión de los profesores sobre este punto en particular, es que resulta de vital importancia que ellos participen más activamente en la elaboración del presupuesto —en discusiones colectivas y no únicamente como consejeros— aportando criterios de distribución a fin de que la planeación financiera asuma un carácter más racional y democrático.

