

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCION  
DE LA DOCENCIA COMO ACTIVIDAD  
PROFESIONAL A NIVEL MEDIO SUPERIOR**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR EN LA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**PRESENTA:**

**LIC. MAYRA ILIANA ELIZONDO TREVIÑO**

**MONTERREY, N. L.**

**DICIEMBRE DE 1997**

TM

Z7125

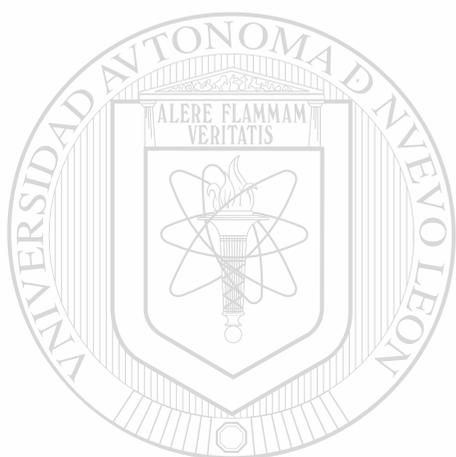
FEL

1997

E4



1020120815



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCION  
DE LA DOCENCIA COMO ACTIVIDAD  
PROFESIONAL A NIVEL MEDIO SUPERIOR

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR EN LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

PRESENTA:

LIC. MAYRA ILIANA ELIZONDO TREVISIO

MONTERREY, N. L.

DICIEMBRE DE 1997

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE LA  
DOCENCIA COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL A  
NIVEL MEDIO SUPERIOR**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA  
EN ENSEÑANZA SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
**PRESENTA**

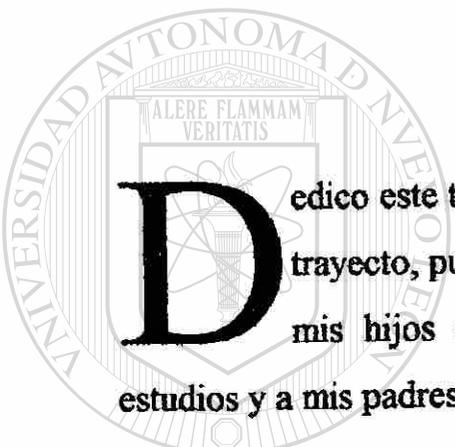
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**LIC. MAYRA ILIANA ELIZONDO TREVIÑO**



**Monterrey, N.L. diciembre de 1997**

## DEDICATORIA



**D**edico este trabajo a mi esposo por su paciencia a lo largo de este trayecto, pues ha implicado mucho esfuerzo y tiempo invertido; a mis hijos que han tenido que compartir su tiempo con mis estudios y a mis padres por su apoyo.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## AGRADECIMIENTOS

**Q**uiero agradecer todo el apoyo recibido para llevar a término esta investigación, especialmente a mi maestro y asesor Lic. Miguel de la Torre Gamboa, por la ayuda prestada, por su experiencia compartida y su amistad desinteresada. A la Universidad Autónoma de Nuevo León que a través de la Secretaría Académica me otorgó apoyo económico para la realización de esta Tesis de Posgrado.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

## CAPÍTULO I

### ¿QUÉ ES LA PROFESIÓN DOCENTE?

1.1. Orígenes .....	2
1.1.1 Antiguo Egipto .....	3
1.1.2 Roma en la antigüedad .....	4
1.1.3 Mundo griego.....	5
1.1.4 Mundo medieval .....	8
1.1.5 Renacimiento .....	9
1.1.6 Mundo contemporáneo.....	10
1.1.7 Síntesis .....	12
1.2 Aceptación del término Profesión Docente.....	13
1.3 La vocación del docente.....	15
1.4 Educador Profesional:¿Un ideal que corresponde con la realidad?..	19
1.5 Cualidades requeridas.....	21
1.6 Función del educador.....	25

## CAPÍTULO II

### LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA U.A.N.L.

2.1 Marco jurídico .....	47
--------------------------	----

### CAPÍTULO III

#### REGLAMENTO VIGENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA U.A.N.L.

3.1 Disposiciones generales .....	51
3.2 Clasificación, categorías, niveles y requisitos.....	52
3.2.1 Clasificación.....	52
3.2.2 Categorías y niveles.....	55
3.2.3 Requisitos .....	56
3.3 Otorgamiento de nombramientos.....	61
3.3.1 Concursos de oposición.....	61

### CAPÍTULO IV

#### MOTIVACIONES PROFESIONALES

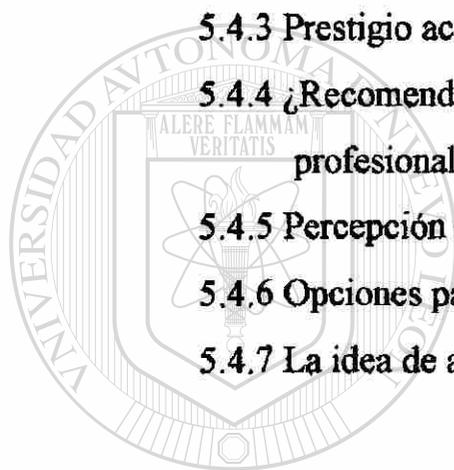
4.1 ¿Qué factores influyen para elegir la docencia como actividad profesional?.....	63
4.1.1 Familia.....	64
4.1.2 Factor económico.....	64
4.1.3 Mercado de trabajo .....	65
4.1.4 Vocación.....	65
4.1.5 La sociedad y sus necesidades.....	66

### CAPÍTULO V

#### REALIDAD ACTUAL DE LOS DOCENTES DE LA U.A.N.L. Y LOS FACTORES POR LOS QUE ELIGIÓ LA DOCENCIA COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL

5.1 Datos generales.....	70
5.1.1 Sexo del docente.....	70
5.1.2 Edad del docente.....	71
5.1.3 Estado civil y número de dependientes.....	73
5.1.4 Escolaridad de los padres.....	74
5.1.5 Escolaridad del docente.....	76
5.1.6 Familiares docentes.....	77
5.2 Situación como docente.....	78
5.2.1 Profesiones por género.....	78
5.2.2 Categorías anteriores.....	81
5.2.3 Categoría actual como docente.....	82
5.2.4 Actividades simultáneas a su trabajo académico en la actualidad.....	83
5.2.5 Ingresos.....	85
5.3 Historial del docente.....	87
5.3.1 Antigüedad del docente.....	87
5.3.2 Actividades simultáneas al ingresar a la Universidad.....	88
5.3.3 Percepción del docente sobre los aspectos de su desempeño profesional respecto a lo económico y al prestigio social al incorporarse a la docencia, en contraste con la ocupación del padre.....	90
5.3.4 Aspecto económico y jerarquía de puestos del docente al incorporarse, en comparación con su situación actual.....	91
5.3.5 Factores que influyen en la elección de la docencia como actividad profesional.....	93

5.3.6 Compensaciones económicas .....	97
5.3.7 Incorporación a la docencia.....	98
5.4 Consideraciones sobre la Docencia .....	101
5.4.1 Condiciones institucionales que ofrece la U.A.N.L. para desarrollar la docencia .....	101
5.4.2 Preferencias de los docentes entre las actividades académicas y el ejercicio profesional.....	102
5.4.3 Prestigio académico .....	104
5.4.4 ¿Recomendaría la docencia como actividad profesional central? .....	108
5.4.5 Percepción de la institución donde trabaja.....	109
5.4.6 Opciones para mejorar la calidad del trabajo docente .....	111
5.4.7 La idea de actividad docente.....	112
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>114</b>
<b>NOTAS .....</b>	<b>119</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>120</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS .....</b>	<b>125</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICAS.....</b>	<b>127</b>
<b>CUESTIONARIO.....</b>	<b>128</b>



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



BIBLIOTECA GENERAL DE BIBLIOTECAS... 120

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo refleja el producto de una investigación cuyo tópicos es: Factores que influyen en la elección de la Docencia como Actividad Profesional a nivel Medio Superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Este estudio comprende los siguientes apartados: el capítulo I proporciona información sobre lo que es la Profesión docente; el capítulo II habla de la profesión docente en la U.A.N.L.; en el capítulo III se expone el reglamento vigente del personal académico de la U.A.N.L., en el IV se presentan principales motivaciones profesionales de los docentes, el V habla sobre la realidad actual de los docentes de la U.A.N.L. y los factores por los que se eligió la docencia como actividad profesional y por último se ofrecen las conclusiones a partir del análisis de los puntos anteriores.

---

En sí mismo, no se pretende agotar el tema, sino determinar los factores de mayor incidencia para la elección de la docencia.

Los datos que sirvieron de base al estudio fueron obtenidos mediante un cuestionario aplicado a una muestra representativa de Maestros de las preparatorias 2,15 y 22 localizadas en el área Metropolitana de Monterrey.

Agradezco a los Maestros que colaboraron en esta investigación al proporcionar información valiosa que me permitió llevar a término el trabajo, y sobre todo, determinar los factores incidentes en la elección de la Docencia como Actividad Profesional.

# **CAPÍTULO I**

## **¿QUE ES LA PROFESIÓN DOCENTE?**

Antes de exponer el tema de estudio, es necesario sentar las bases sobre lo que es la profesión docente y sus orígenes; para poder entender los factores que influyen en su elección. Así que remontémonos a sus orígenes.

### **1.1 ORÍGENES**

Sabido es que en los pueblos primitivos no existían educadores profesionales, o sea, personas dedicadas específicamente a la tarea de educar. Los educadores aparecen cuando los pueblos adquieren un desarrollo cultural de tal magnitud, que la cultura no puede ser ya conservada y transmitida por el lenguaje oral y se crea la escritura como un medio para fijar mediante los grafismos, los contenidos culturales que se consideran particularmente valiosos. Junto con la escritura surge la necesidad de personas que enseñen a leer y a escribir, esto es, pongan al alcance de los principiantes el significado de los símbolos convencionales del lenguaje escrito.

Así es como nace la Profesión Docente, que poco a poco se fue separando del conjunto de funciones ejercidas por la familia -alimenticia, jurídica, militar, etc., para ser confiada a particulares poseedores de un cierto saber, encargados de enseñar la lengua, las técnicas y de transmitir a través de ellas los elementos y los valores de una determinada cultura.

### 1.1.1. Antiguo Egipto

En Egipto antes de la era cristiana, la cultura ha dejado de ser estática: las sucesivas generaciones no se limitan a reproducir los modos de vida de las precedentes; sino que se verifica una acumulación progresiva de adelantos técnicos, se organizan las creencias y se realiza un perfeccionamiento, aunque lento y discontinuo, del saber tradicional.

La clase sacerdotal es la depositaria y la celosa guardiana de toda la ciencia (si así puede decirse) acumulada en los siglos y transmitida, ya no en forma oral, sino mediante un tipo cualquiera de escritura.

Las clases egipcias no eran castas cerradas y, dentro de ciertos límites, era posible, estudiando con maestros privados, elevarse a la posición de escriba del grado más bajo, es decir, escribano o contador en oficinas públicas (o en empresas comerciales).

Más difícil debía ser el ingreso en las grandes escuelas sacerdotales de Memfis, Heliópolis o Tebas, donde se formaban los escribas de grado más alto, con funciones administrativas y legales, así como los médicos, los ingenieros, los arquitectos y los mismos sacerdotes (la clase sacerdotal estaba formada no sólo por los sacerdotes propiamente dichos, sino también por todos estos profesionistas de grado superior). Como quiera que sea, se trata siempre de una educación de carácter práctico y profesional, sea en el sentido de que los conocimientos y la cultura no se persiguen por sí mismos, sino por sus aplicaciones, sea porque sólo se tienen presentes las ventajas

prácticas que pueden obtener los individuos mediante el ejercicio de una de las profesiones superiores.

Poco se sabe de los métodos educativos practicados por los egipcios, al parecer sus bases eran memorizaciones y azotes. Veamos otras imágenes de la función docente antes de nuestra era; sólo unos hitos muy esquemáticos, olvidándonos de la cronología.

### **1.1.2. Roma en la Antigüedad**

La meta de la educación era la formación de buenos ciudadanos y dominada por esa fidelidad a la costumbre de los antecesores.

En la época arcaica, se reducía a la simple transmisión de los actos rituales, así como de las técnicas tradicionales, necesarias para la práctica de la agricultura y del oficio de las armas, aquí la familia era la depositaria de estos conocimientos. El padre dirige la educación de sus hijos y parece que, durante mucho tiempo en las grandes familias, lo lleva a cabo él solo. La madre desempeña un papel también importante en la educación de los niños. Se ocupa de ellos de una forma exclusiva hasta los siete años. La fuerza del dominio paterno o materno será una característica de la educación romana.

A continuación se enseñaba al niño a leer, a escribir y a contar; se le enseñaba la Ley de las Doce Tablas, pero parece que esta instrucción elemental se extendió. Los hijos de las grandes familias se instruían después

en las cosas de la guerra en los campos de lucha, y en las cosas de la política asistiendo a las sesiones del Senado. Roma sintió que le faltaba elevar la cultura al no igualar en ese aspecto a los pueblos vencidos. Por lo que después de la caída de Tarento (272), comenzó a utilizar sus escuelas y se multiplicaron. En las grandes familias se empleó a pedagogos griegos. Para el común de los ciudadanos había escuelas que recibían a sus hijos.

La afluencia de los profesores griegos a Roma, las necesidades de una sociedad opulenta y refinada, llevaron a extenderse la enseñanza. Toda esta enseñanza era impartida en tiempos del Imperio, sea en escuelas privadas, que declinaron, sea en escuelas públicas municipales, cuando las ciudades elegían y pagaban los profesores. El Estado acordó primeramente a estos últimos, privilegios e inmunidades. Este sistema, que fue inaugurado en roma, se extendió sucesivamente a las ciudades importantes del imperio hasta que en el año 425, se fundó la escuela de Constantinopla, en la que se ha creído ver el primer modelo de una universidad de enseñanza superior.

### **1.1.3 Mundo Griego**

Dos tipos de educación nos presentan los griegos: el espartano, característico de la raza doria y el ateniense, en el que encuentran su modelo educativo los demás pueblos griegos.

Caracteriza a la educación espartana su objetivo que es el Estado y la formación militar. Se le daba gran importancia a la educación. Como objetivos inmediatos señalábanse los siguientes: 1) La educación física para

el servicio militar. 2) La educación intelectual y sobre todo la moral, que había de traducirse en respeto a las leyes y a la ancianidad, abnegada obediencia al Estado y a los superiores, sobriedad, decisión y espíritu guerrero.

Hasta los siete años, la educación estaba confiada a la madre. A partir de esta edad y hasta los treinta años comenzaba la educación pública. Los varones recibían una educación estatal en edificios comunales. Tenían una organización militar, y figuraban como instructores, jóvenes de 20 a 30 años, dirigidos por un paidónomo, que regulaba rígidamente el sistema (inspector general).

La educación física se orientaba a lograr la máxima resistencia corporal como preparación para la guerra. La educación intelectual consistía principalmente en la enseñanza de la música, con la que se tendía a cultivar el valor, la obediencia, el noble orgullo y el amor patrio. La lectura y la escritura posteriormente fueron objeto de una especie de enseñanza privada. ®

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En Esparta las mujeres recibían también una educación pública, y la convicción de que tenían el mismo derecho a participar de la gloria y del valor que el sexo masculino.

Atenas representa la espiritualidad, como Esparta la fuerza. Los atenienses son intelectualmente, la manifestación más compleja del helenismo, reuniendo sus características más rastreras: piedad, nobleza de espíritu, sentido estético, agudeza intelectual, vivacidad y amor a la cultura.

También en Atenas se tendía a formar buenos ciudadanos, pero esta educación quedaba confiada a la familia. El Estado sólo atendía a los institutos de educación física (palestras para los niños, gimnasios para los adolescentes), y además obligaba a los ciudadanos para que sus hijos fueran educados en la gimnasia (físico) y en la música (intelectual).

La mujer transcurría de un modo casi absoluto en el gineceo (lugar reservado como habitación a las mujeres) donde acompañada de las esclavas, se dedicaban a las labores domésticas y a la confección de ropa.

Durante los siete primeros años, el cuidado físico constituía la parte más importante de la educación. A los siete años se iniciaba la segunda etapa de la educación llamada paideía. El cuidado de los niños en la casa y fuera de ella estaba encomendado al pedagogo (conductor de niños) para acompañarlos a la escuela del gramático (enseña lectura, escritura y cálculo) y a la del citarista (enseña música).

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El adolescente ateniense acudirá luego a recibir las enseñanzas del retórico, maestro que instruye en el arte de la oratoria mediante la retórica (arte del buen decir), de gran utilidad para los ciudadanos de la democracia ateniense. Más tarde será admitido en la Academia de Platón o en el Liceo de Aristóteles, que imparten una enseñanza superior elitista..

En Grecia las cuestiones educativas están ligadas a la política general de las ciudades, a su organización y valores. En la época Alejandrina y después durante el Bajo Imperio, célebres escuelas de retóricos imparten una

elevada enseñanza oratoria que proporciona un gran prestigio a la función docente. Pero no es hasta la Edad Media cuando la función docente está realmente organizada. Ya que la enseñanza es una de las funciones principales de la iglesia.

#### **1.1.4 Mundo Medieval**

El clero realiza la reconstrucción cultural. De este modo se constituyeron escuelas en las instituciones religiosas, es decir, al amparo de los monasterios, las parroquias y las catedrales (escuelas monásticas, parroquiales y catedralicias u obispales). Las parroquias de las ciudades importantes impartían la instrucción elemental. Los monasterios y las catedrales daban también instrucción media y superior. La escasez de maestros y lo difícil que era recibir una buena preparación hacía que el maestro supiera cualquier cosa más que sus alumnos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Las escuelas catedralicias dependían del obispo, quien nombraba al “canciller” de la escuela; éstas escuelas extendían diplomas que facultaban para enseñar diócesis.

Las escuelas catedralicias dieron origen a la más importante institución cultural de la Edad Media, la Universidad, es ésta la que le da a la función docente su impulso, su nivel superior, su organización según el modelo corporativo de la época.

La rivalidad que enfrenta a las universidades en su mayoría religiosas pero también en su mayoría financiadas por el papado y por el soberano, desarrolla la función docente.

### 1.1.5 Renacimiento

Se denomina Renacimiento o Humanismo la corriente intelectual que causó una revolución pedagógica. Se comenzó a ver en las obras de los antiguos los productos de una humanidad peculiarísima y grandiosa.

La tendencia del humanismo era la comunicación personal, la exhibición de uno mismo en el discurso solemne. Las escuelas humanísticas eran para la burguesía y la pequeña nobleza, no para el pueblo. Su objetivo era formar a la clase dirigente, no producir artesanos ni trabajadores.

La Universidad estaba atrasada en varios siglos, en todo lo que concierne a las ciencias y a las artes. Las academias mismas aparecieron como cuerpos de privilegiados, incompatibles con el nuevo espíritu.

El humanismo en Alemania se desarrolló principalmente en las Universidades y escuelas, mientras que el humanismo italiano influyó más ampliamente en la vida cultural.

La implantación del humanismo en las escuelas superiores (especialmente las catedráticas y municipales) se operó con mayor facilidad y de modo más pausado que en las Universidades. Como los contratos con

los profesores se extendían habitualmente por corto tiempo (uno o dos años), el patronato de la escuela pudo colocar sin dificultad maestros de formación humanista. Bastaba que estos profesores implantaran sus métodos de enseñanza y sus nuevos libros para realizar la reforma humanista.

El Renacimiento pedagógico se caracteriza por la creación de colegios de un nuevo espíritu, que tienden a suplantar a las Universidades sin que se suponga su desaparición. Colegios católicos y academias protestantes prefiguran entonces lo que será más tarde y durante mucho tiempo, la enseñanza secundaria.

La palabra humanismo y el concepto que entraña son recientes, ya que datan del Renacimiento, pero se ha hecho tal uso de ellos después, que actualmente el hombre se ve en dificultad para dar una definición que se pueda aplicar al pensamiento pedagógico de esta época.

---

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 1.1.6 Mundo Contemporáneo

En esta época se fundan instituciones escolares de vanguardia dirigidas por valerosos innovadores. El maestro debe interesar de veras al alumno sin obligarlo nunca a demostrar un interés que no siente. Todos los alumnos deben tener libertad para escuchar o no escuchar al profesor; de aceptar o no aceptar su influencia, porque sólo ellos pueden juzgar si él conoce y ama de verdad lo que enseña. De esta forma se vuelve en extremo ardua e importante la función del maestro.

Esta época se caracteriza por las iniciativas humanitarias adoptadas en el sector de la educación popular y por la consolidación definitiva de la diferenciación entre estudios humanísticos y estudios técnico-profesionales, en la instrucción secundaria y superior.

El imperio napoleónico necesitaba funcionarios y oficiales devotos y competentes; la escuela secundaria debía tener un carácter formativo-humanístico pero, al mismo tiempo, debía tener bases en los estudios científicos. Por consiguiente, junto a los Colléges dependientes de las autoridades locales, se crearon los Liceés estatales sometidos a una rígida disciplina militar. En el nivel post-secundario se crearon o reorganizaron nuevas escuelas especiales de alta calificación profesional (para ingenieros, juristas, maestros, etc.), que más adelante se denominarán “grandes escuelas”. En las universidades se fomentó la investigación científica.

---

Es decir, se adaptan los diversos tipos y grados de enseñanza a las variadas necesidades de la sociedad, transformadas por el industrialismo. La pedagogía de estas escuelas ha respondido a una doble necesidad: de idealismo humano y de realismo científico.

Los nuevos educadores confían en que una educación ampliamente humana puede atenuar los antagonismos entre naciones y por ello destacan los siguientes puntos: 1) La tendencia a buscar en una vida más natural y más simple la restauración de su equilibrio físico y moral y la garantía de su felicidad. 2) La idea moral del valor de la persona humana y la fe en el poder

de una educación bien conducida. 3) Y por último, el interés suscitado por las investigaciones científicas de toda especie, relativas a la estructura propia y a la evolución de la mentalidad infantil.

### 1.1.7 Síntesis

La imagen característica del enseñante varía profundamente a lo largo de la evolución esbozada. De la misión religiosa de educar a los jóvenes se pasa al ejercicio de un oficio, mejor o peor retribuido; de la vocación entendida como una llamada agnóstica a una profesión, sin que, por otra parte, desaparezcan completamente las viejas motivaciones y sean reemplazadas por una escala de valores prácticos y utilitarios.

La Profesión Docente ha pasado aproximadamente por las mismas o similares etapas que las demás profesiones:

1. No existe una profesión docente netamente diferenciada de otras.
2. Se dedican a enseñar las personas que poseen los conocimientos que se quieren transmitir; su quehacer específico es otro y complementariamente se dedican a enseñar.
3. Después encontramos ya personas dedicadas totalmente a enseñar, pero sin una preparación específica para ello.
4. Personas dedicadas a la enseñanza y preparadas para ella, pero con un criterio puramente empírico: se forman al lado de otras que tiene experiencias en el oficio de enseñar.

5. Personas dedicadas vocacionalmente a la enseñanza sobre la base de una preparación con fundamentación científica.

Tan sólo en este último caso tenemos una profesión docente con sentido moderno.

Este maridaje de funciones ha caracterizado la enseñanza hasta nuestros días, pese a todas las transformaciones que se han producido en la condición y en el estatuto social de los docentes.

## 1.2 ACEPTACIÓN DEL TÉRMINO PROFESIÓN DOCENTE

Entre los iniciadores al estudio del tema de las profesiones, Carr-Saunders y Wilson, en 1939, plantean que la profesión reúne a “un conjunto de personas que logran practicar una técnica definida, basada en la instrucción especializada...cuyo es proporcionar servicio o asesoramiento experimentado a los demás, en virtud de un horario definido y de un salario”<sup>1</sup>.

Las capacidades y contenidos que demanda el ejercicio de una profesión para finalidades prácticas se derivan del conocimiento vigente y se transmiten mediante la educación en centros de enseñanza superior.

La educación vive hoy un progresivo proceso de profesionalización, que requiere la preparación especializada de individuos dedicados a atenderla en todos sus frentes.

El surgimiento de las primeras formas escolares obligó a que determinados individuos se ocuparan de ella y sentó los cimientos del oficio educativo. En el siglo XIX y XX por la sorprendente proliferación de formas y ciclos educativos, la actividad del educador ha recibido un enorme impulso y presenta claros síntomas de un profundo proceso de transformación.

En estos momentos el término Profesión Docente no resulta suficientemente amplio. Tomado al pie de la letra apenas menciona el tipo de trabajo del individuo que ejerce influencias educativas sobre los demás, dentro o fuera de la escuela.

Es innegable que el trabajo educativo —el que cumple el maestro— posee con respecto a los restantes trabajos pedagógicos una mayor tradición, tan larga como la de la escuela misma, y ninguno de los otros puede superarla en importancia, cualquiera que sea la naturaleza y hondura de las transformaciones que haya experimentado.

En un comienzo el magisterio no constituyó un trabajo independiente y, mucho menos, una profesión propiamente dicha. La función docente es primordial para la cultura de nuestros días, a pesar de que la comunidad no valora en su justa medida este elevado oficio. Se da el hecho contradictorio de que mientras, por un lado la educación alcanza cada vez una mayor trascendencia para el desarrollo socioeconómico y político, los docentes son los dos últimos en participar de los beneficios económicos o de los adelantos de todo orden que ellos ayudan a promover.

“Cuando la sociedad necesita a los agentes del desarrollo educativo, el oficio educador se convierte en una especie de tierra de nadie, de la cual se deserta en momentos de prosperidad para acudir a la rebatija de empleos mejor remunerados y a la cual se vuelve en tiempos de depresión en busca de una mayor seguridad”<sup>2</sup>.

### 1.3 LA VOCACIÓN DEL DOCENTE

Por vocación se entiende la llamada interior que condiciona a un individuo hacia el ejercicio de determinada actividad de trabajo en donde tiene alto grado de satisfacción personal. “La vocación no toma en cuenta otros factores como la dificultad del trabajo, la mayor o menor remuneración económica, los riesgos o sinsabores a que puede conducir la actividad elegida. El espíritu de servicio social y la complacencia personal del que ejerce la profesión o trabajo es la principal característica de la vocación”<sup>3</sup>.

Este término evoca la idea de profunda afición, preferencia supuestamente innata o predestinación hacia una determinada profesión. Cuando se trata de funciones que por ciertos aspectos o por sus orígenes, se emparentan con las funciones religiosas y que por consiguiente, implican el don de sí mismo, el desinterés y el espíritu de sacrificio.

Sin pretender negar la influencia de determinadas diferencias individuales más o menos estables en la determinación de la elección de la carrera (posibilidades económicas de la familia, mercado de trabajo,

habilidades o aptitudes, prestigio social, ejercer una profesión indispensable para la colectividad, equilibrio entre la vida profesional y familiar, etc.), es posible a partir de observaciones directas o de los resultados de encuestas, relativizar una idea que si bien no suele aparecer de un modo explícito en los escritos pedagógicos, sirve de base más o menos clara a buen número de proyectos o decisiones en materia de reclutamiento o de formación de los maestros. La idea de vocación implica pues, en cierta medida, un ajuste recíproco entre las preferencias individuales y las características de la actividad profesional.

Pero estas preferencias no son inmutables. En un mismo individuo, su interés hacia las tareas educativas puede evolucionar en función de las experiencias propiamente pedagógicas y de las actividades extraescolares. Dicho de otro modo, las motivaciones predominantemente extrínsecas a veces ceden el paso a motivaciones más intrínsecas y viceversa. En resumen la diversidad y la evolución de los intereses profesionales ponen en cuestión la doctrina fijista y unilateral de la vocación, en pro de una concepción dinámica y pluralista.

Así pues, la diversidad de las motivaciones, su posible evolución y la frecuente similitud de sus efectos parecen exigir la puesta en cuestión de la idea tradicional de vocación y que la reflexión se oriente hacia el análisis de las condiciones psíquicas y sociales de los comportamientos de los maestros o de los futuros enseñantes.

Existe la controversia de si la vocación es una cualidad innata o si por el contrario se adquiere a medida que la persona se va poniendo en contacto con diferentes actividades. Considero que la vocación es un sentimiento adquirido toda vez que una persona no puede sentir la llamada interior hacia una actividad que ni siquiera sospecha; es decir, la vocación se adquiere, no se nace con ella.

La inclinación o el interés vocacional da la idea de un sentimiento adquirido por circunstancias naturales o sociales. El individuo trae ciertas potencialidades y disposiciones naturales de orden físico e intelectual que pueden manifestarse y desenvolverse de múltiples maneras por los estímulos y circunstancias del ambiente. Esta congruencia, casual o provocada, entre las condiciones personales y las circunstancias ambientales, permite la paulatina y creciente satisfacción personal que podemos llamar vocación.

El concepto de vocación se relaciona estrechamente con el de aptitud. Por aptitud entendemos una disposición natural básica para realizar con facilidad y eficacia una determinada actividad. Pero la aptitud no debe entenderse como algo dado totalmente en forma madura por la naturaleza, sino como algo que se desarrolla en el sujeto en base a una disposición natural, pero que ha sido actualizado y desarrollado en la interacción en el medio. Las aptitudes tienen que cultivarse y no simplemente suponerse.

Para muchas actividades se necesita un mínimo de capacidad, cierto sentido de la responsabilidad y mucho aguante. Una de las diferencias

fundamentales entre una actividad realizada por vocación y la realizada sin ella, consiste en que en el primer caso el sujeto encuentra satisfacción en lo que está haciendo y en el segundo caso la satisfacción tiene que buscarla en otra actividad realizada como “hobbie”.

En el caso de la Profesión Docente existe una circunstancia que pareciera hacer aún más indispensable la vocación que en otras profesiones, y es la reducida compensación económica que suele acompañarla. Sólo una gran vocación podría llevar a los docentes a ser eficientes y a encontrar satisfacción en lo que hacen, a pesar de las bajas retribuciones monetarias a su trabajo.

La Vocación Docente no es por lo general algo que se da perfectamente definido y maduro desde el comienzo. Es algo que nace, por lo común, en forma vacilante y que necesita ser alimentado y protegido. Con frecuencia los aspirantes al magisterio, recién cuando comienzan las prácticas de la enseñanza descubren el verdadero sentido de la docencia: La posibilidad de influir en la formación de los seres humanos. Por lo tanto, se podría afirmar que la docencia no puede realizarse bien sin vocación.

#### **1.4 EDUCADOR PROFESIONAL: ¿UN IDEAL QUE SE CORRESPONDE CON LA REALIDAD?**

Como en toda actividad humana, también en la educativa existe tensión entre ideal y realidad, entre aquello que debe ser y lo que es. El educador participa de esta tensión. El educador profesional es el maestro educador; aquel que poseyendo el don natural o adquirido tiene además la preparación específica; la autorización y la responsabilidad de la educación intencional y sistemática. Es la persona que vive por y para la enseñanza; que se dedica a ella como medio de realización personal y como medio de subsistencia.

No se hace diferencia en grados de preparación, ni en importancia del educador profesional, por el nivel o rama de la enseñanza a que se dedica; todos son igualmente maestros e igualmente importantes ya sea que se dediquen a la enseñanza de las primeras letras, a la secundaria o a la superior o universitaria; ya sea que se dediquen a la enseñanza general o especial, técnica o industrial.

Tan difícil es la enseñanza en los primeros grados como la universitaria, y tan delicada y complicada es el alma infantil y del adolescente como la del joven y del adulto. Lógico es, sin embargo, que la preparación académica del maestro debe ser superior en amplitud y contenido a la del nivel en que ejerce su acción docente; pero tanto ha de saber de metodología y psicología, por ejemplo, el uno como el otro.

El educador profesional es académicamente exigente y humanamente comprensivo. No confunde orden con uniformidad, ni autoridad con autoritarismo. No teme reconocer sus limitaciones ya que su actividad no está centrada en su propio prestigio, sino en servir a la humanidad.

“Considera normal el inconformismo de sus alumnos, y ve la inquietud como un hecho en sí mismo positivo, ya que oxigena nuestro ambiente social y sacude su tranquilidad y pasividad, lo cual probablemente propiciará un mayor desarrollo humano”<sup>4</sup>.

Como el estudiante proyecta y lleva en sí mismo los problemas de la sociedad en la cual vive, el maestro busca conocer su mundo para poder comprenderlo y tratar de vivir su problemática. Comprender que el hombre no vive únicamente de números, fórmulas o reacciones químicas. Sus alumnos no son meros cerebros para ilustrar, sino seres humanos con originalidad de vida y de destino.

Busca evitar los conflictos pues comprende que es mejor prevenir que curar; pero cuando se presentan, analiza sus circunstancias para buscar las causas y resolverlos adecuadamente.

Situado entre lo que es y lo que debe ser entre el presente y el futuro, es crítico, indomesticable y ajeno a todo sectorismo. Es buscador de la verdad; no es un enviado ni un poseedor, sino un caminante.

El hecho de vivir en este mundo cambiante lo torna inquieto, estimulado, deseoso de progreso, en continua actualización y renovación pedagógica. Entiende que ser educador, más que una profesión, es una vida; y proyecta su acción profesional en función de una concepción amplia y social de la existencia. Encarna en su vida ese ideal de hombre en cuya construcción colabora.

### **1.5 CUALIDADES REQUERIDAS**

Parece evidente que el educador constituye una de las variables más importantes del proceso de aprendizaje. Ciertos aspectos cualitativos de la personalidad del maestro parecen tener importante relación con los resultados del aprendizaje en el salón de clase. Uno de los principales estriba en su grado de compromiso o de participación del yo en el desarrollo intelectual de sus alumnos y en su capacidad para generar excitación intelectual y motivación intrínseca para aprender. El entusiasmo, la imaginación o la excitación del docente con respecto a su materia constituye otra variable que se relaciona notablemente con su efectividad. Los educadores deben estimular a sus alumnos en la construcción de un sistema de valores personales, pero siempre animados por la preocupación por los demás, por la comprensión y la tolerancia.

Para la docencia se requiere tener una serie de aptitudes específicas, las que tienen que ser desarrolladas y perfeccionadas mediante una adecuada formación docente. Es incontrovertible que los alumnos respondan de manera efectiva a las características de personalidad de un maestro, y que

esta respuesta afectiva influye en sus juicios de la eficacia pedagógica de aquel. No sólo admiran en el maestro su habilidad para enseñar, su claridad, su dedicación a la tarea y su buen control del salón de clase, sino que también estiman notablemente su justicia, su imparcialidad, su paciencia, su entusiasmo y su comprensión. Aprueban además, a los maestros que se interesan en los alumnos y que son serviciales y considerados respecto de sus sentimientos.

Los docentes cordiales tienden a ser estimados más favorablemente por los directores, supervisores, alumnos y otros observadores.

Entre las cualidades del maestro se señala su condición física; por cualidades físicas entendemos el estado de salud en general, los buenos hábitos de higiene, la buena presentación en el vestir, así como la armonía y discreta ejecución de los movimientos corporales.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La carrera del Magisterio exige buena energía muscular y nerviosa; el maestro está expuesto a grandes tensiones emocionales y si no se posee un sistema neurovegetativo bien constituido y balanceado se expone a muchos riesgos profesionales o bien al ejercicio de un trabajo docente carente de actividad, entusiasmo y jovialidad. Además de una sana constitución física es imprescindible una templanza de carácter, una recia personalidad y un justo equilibrio emocional.

La alegría y el buen humor son condiciones que se piden al maestro para llevar con cierto tino la disciplina, el respeto y el espíritu de trabajo que debe mantenerse en una clase, en una escuela y en toda situación educativa. Como condición concordante el maestro debe poseer un talento natural, no necesariamente una inteligencia excepcional y un claro sentido de la vida, apoyado en un sólida cultura.

La autoridad es una condición imprescindible que el maestro debe poseer; mejor dicho es una condición inherente a todo aquel que llegue a alcanzar la categoría de verdadero maestro. El verdadero maestro, ejerce autoridad sobre sus alumnos sin proponérselo y sin necesidad de manifestar actitudes exhibicionistas y de mando.

La comprensión ha de servirnos a los maestros para acercarnos a nuestros jóvenes, no como jueces implacables, sino como compañeros y guías que pueden entender. La comprensión es producto del amor, de la dedicación, de la entrega que hacemos a los discípulos cuando elegimos la senda siempre querida de la profesión magisterial.

Otro aspecto más es el de tener confianza en los alumnos y despertar al mismo tiempo esa confianza hacia nosotros, confianza quiere decir fe y seguridad en las personas que están unidas a nosotros por diversas razones.

El respeto mutuo al niño, al adolescente, al joven, no sólo por lo que son, sino por lo que puedan ser. En nuestro caso especial, como maestros

movidos por un amor que es la palanca de nuestra profesión, ese respeto es un imperativo de nuestra conducta.

El educador necesita una cultura equilibrada y armónica que abarque dos aspectos fundamentales: Cultura General y Cultura Profesional. Ambas deben perfilar la personalidad del maestro. Un educador ha de ser culto, ha de poseer los principios básicos de la cultura, porque ésta, intensifica, aumenta, multiplica las posibilidades humanas del hombre. Descubrir los secretos de la vida, de la naturaleza, del espacio, de los fenómenos diversos, colocan al educador en una posición privilegiada para comprender a sí mismo, a los demás y a todo lo que constituye su entorno.

Debiendo ser el maestro un elemento activo, creador de la sociedad, es también por esta razón, indispensable que sea culto, porque ha de llevar a la comunidad de la que forma parte, la seguridad de que la cultura es necesaria y que sólo por ella y a través de ella, el hombre puede aspirar a metas superiores.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La formación estrictamente profesional de los maestros tiene como finalidad última la de dar a aquellos los valores, capacidades y elementos necesarios para el ejercicio de su profesión. En tal sentido, el maestro no sólo ha de saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza.

De todo esto, una de las características de personalidad más importantes de los maestros, que influye en su eficacia, consiste en el grado de su compromiso personal con el desarrollo intelectual de los alumnos.

## 1.6 FUNCIÓN DEL EDUCADOR

La función del maestro dentro del proceso educativo está condicionada por la forma que revisten las estructuras y los métodos de enseñanza dentro de una sociedad cambiante. El educador deberá ser un rico depósito y motivador de conocimientos y valores morales. Debe proponer metas a sus alumnos.

El educador se convierte en fomentador de análisis, inductor de cambios, activador de búsqueda, motivador y facilitador de experiencias, suscitador de discusión y crítica, generador de hipótesis, planteador de problemas y alternativas, promotor y dinamizador de cultura, frente a un grupo que piensa, crea, transforma, organiza y estructura conocimientos en un sistema personal y dinámico; que elige y opta autónomamente, como sujeto que es del proceso educativo.

Lo importante en el educador no es saber como ser, compartir, comprender; no es tanto poseer un cúmulo de conocimientos y técnicas docentes, sino más bien un conjunto de actitudes, las más importantes de las cuales son las de búsqueda, de cambio, de crítica, de renovación y de libertad intelectual. La rapidez de los cambios en nuestro mundo actual, hace que se puedan presagiar cambios radicales en la función del maestro. La

modernización de los métodos necesitará de la creatividad e iniciativa de los maestros. Su eficiencia depende en buena medida de las personas que las aplican.

Así pues, el papel del educador es cambiante de acuerdo con las estructuras de las cuales se desempeña, pero siempre permanecerá su función de activador y animador del desarrollo cultural, humano y social.

Su labor no consiste primordialmente en preparar buenos profesionales, sino en contribuir a la formación de hombres. Su actividad académica no se reduce a dictar clases, y éstas constituyen sólo una parte de sus obligaciones. Es siempre estudiante; participa de las inquietudes estudiantiles y está presente con sus orientaciones. Comprende muy bien que el educando es sujeto de sentimientos y que su vida no puede encasillarse en un curriculum profesional.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Considera primordial, en su labor docente, crear una atmósfera de confianza y libertad, así como estimular la participación y la creatividad de todos. Trata además de conocerse a sí mismo para poder tomar conciencia de las propias maneras de sentir y obrar, lo mismo que las reacciones del grupo ante ellas.

La actitud del educador actual ya no es la del artesano de antaño preocupado por rehacer, con la misma calidad los mismos objetos. Más bien se aproximaría a la del artista en busca de nuevas formas y movido por el

deseo de crear un mundo desconocido. La actitud del educador no puede estar orientada únicamente hacia su práctica actual: el educador tiene que participar, a partir de su experiencia cotidiana, en la obra colectiva de la puesta a punto de una educación del futuro.

La elección y la aceptación de una vida profesional en el campo de la educación suponen que el individuo tenga, explícita o implícitamente, una cierta imagen de la institución escolar y que haya reflexionado sobre el papel de la educación y sobre el lugar que la escuela ocupa en la sociedad.

Del mismo modo que la escuela cumple funciones generales con vigencia en cualquier época, a las que cada época suma nuevas funciones específicas, también el educador cumple tareas que el tiempo no ha podido envejecer y otras que su tiempo le reclama. J. Moreira entiende que “las tareas de un maestro son diferentes conforme sean las áreas socioculturales en las que tiene que trabajar”<sup>5</sup>.

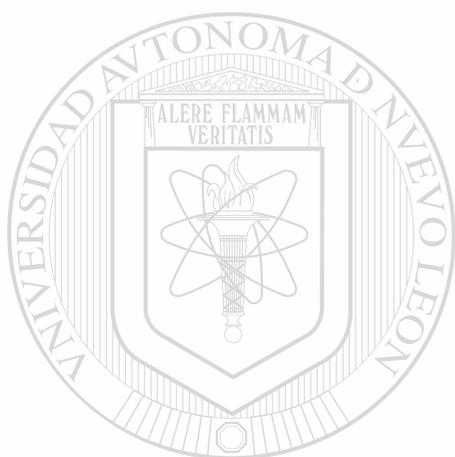
Ángel Oliveros ha intentado esquematizar las funciones permanentes y nuevas que el educador cumple en relación con los problemas de su formación. Entre las viejas funciones el autor citado consigna, en primer término, la de “adecuar el sujeto al mundo de conocimientos, destrezas, usos, conductas y valores en que ha nacido”<sup>6</sup>. Esta función entraña, una serie de subfunciones: transmisión de destrezas y conocimientos (función didáctica); perfeccionamiento de las aptitudes de los alumnos (educación intelectual); creación de hábitos de conducta individual y social (educación

moral) etc. La segunda función sería la de ayudar al sujeto a descubrir su yo íntimo y a autorrealizarse (función de orientación).

Las nuevas funciones del educador, las propias de la época son múltiples y establecerlas no es tan fácil como con las permanentes. No obstante, entre ellas pueden mencionarse –con Oliveros– la ayuda al individuo en la búsqueda y mantenimiento de criterios propios en un momento de reacciones masivas. Y de avasalladora propaganda; el conocimiento y empleo de los grupos y de las fuerzas que en esos grupos adquieren espontáneamente carácter educativo; la ampliación de la acción educativa a sectores y aspectos que hasta ahora le habían sido ajenos; una mayor estimulación de la experiencia vivida que de la formación académica; la valoración de los elementos técnicos del proceso educativo y consecuentemente, del engranaje e interdependencia entre todos esos elementos, así como el adecuado planteamiento y evaluación de sus distintas etapas, y finalmente, la preparación para una época de cambios.

Como se ve, las funciones permanentes del educador están predominantemente ligadas a los aspectos psicológicos y didácticos del proceso educativo, y a las necesidades de la formación individual. Por el contrario, y sobre el trasfondo de esas funciones permanentes, las funciones de hoy se levantan sobre la necesidad de un acrecentamiento de la formación a expensas de la instrucción, y sobre todo, de la acentuación de los aspectos sociales y culturales de la escuela, ya incrementados en época de mutaciones profundas y rápidas. En ello se fundamenta la ampliación, transformación y

revitalización del trabajo educativo, de las responsabilidades de los educadores y de su preparación profesional.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPITULO II

### LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA U.A.N.L.

La Universidad es una comunidad de alumnos y maestros que conviven en un ambiente de enseñanza. El maestro universitario en su actividad docente debe ser el individuo más responsable de un conglomerado humano, pues debe formar hombres capaces de autorrealizarse; porque si la Institución a la que representa no forma este tipo de personas, no habrá cumplido cabalmente su destino.

Nuestro centro de cultura superior, ha laborado intensamente formando profesionales, investigadores, maestros universitarios y técnicos, de acuerdo a las necesidades económicas, sociales y políticas de México y del Estado de Nuevo León.

Acredita con títulos, diplomas u otras recompensas, todo esfuerzo relevante del hombre en pro de la ciencia, del arte o de la cultura.

Prueba de ello, son los hombres que han dedicado su vida a la docencia universitaria y se han ganado el reconocimiento y admiración de todos, entre éstos se pueden mencionar:

El nombre del Lic. Raúl Rangel Frías, que ha estado ligado y lo estará siempre, a la vida de la U.A.N.L. y de la cultura nuevoleonense. Nadie como él ha impreso su nombre en la Institución a su paso por el Departamento de Acción Social, hoy Secretaría de Extensión y Cultura, por la Rectoría de la

Universidad y el Ejecutivo del Estado (c.f.r. Genaro Salinas Quiroga, Reseña Histórica de la Universidad Autónoma de Nuevo León, p.272 y 359).

El Consejo Universitario en 1979, lo homenajeó para entregarle la medalla Alfonso Reyes, máxima presea que otorga la U.A.N.L. a los hombres distinguidos. Durante toda su vida ha ejercido el alto Magisterio de la inteligencia y promovido el desenvolvimiento de la Educación y la Cultura en Monterrey, y en nuestra ciudad.

Al Dr. Agustín Basave Fernández del Valle filósofo, diplomático, rector, conferenciante, escritor, ex-Director General de Estudios Superiores de la U.A.N.L., ex-profesor. Ha sido notario público, Cónsul Honorario de Portugal en Monterrey, rector de la Universidad Regiomontana, Embajador de México y actualmente es Titular del Centro de Investigaciones de la U.A.N.L.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Se le clasifica entre los valores nuevoleonenses, a pesar de haber nacido fuera de nuestro estado; porque ha vivido la mayor parte de su vida y desarrollado su obra cultural significativa y valiosa.

El Dr. Luis Eugenio Todd es un prominente médico regiomontano que pertenece a una generación de hombres que se han distinguidos en su profesión y han llegado al rectorado de nuestra U.A.N.L.

Su criterio sobre la Autonomía Universitaria, fue que la misma no es fenómeno de aislamiento, pero sí de libertad en la cátedra, de libertad en la investigación y de libertad en la autogestión. Consideró que la política universitaria es un compromiso de entrega a los intereses del país.

El Ing. Ricardo Oziel Flores Salinas, egresado de la Normal “Profr. Pablo Livas” (1961), de la Normal Superior de México con la especialidad de Física y Química (1969). Ingeniero Mecánico por la U.A.N.L (1969). Ha desempeñado la docencia en escuelas de educación básica y medio superior. Dentro de la U.A.N.L., ha ocupado los cargos de Coordinador de Materia, Consejero Maestro, Miembro de la Comisión Académica del H. Consejo Universitario, Secretario General, Director de la Preparatoria No. 7 y Subdirector del Centro de Evaluaciones. Actualmente es Coordinador de Enseñanza Media Superior en la U.A.N.L.

El Lic. José Ignacio Tijerina Jaime, fue un destacado maestro que obtuvo las Medallas “Rafael Ramírez” e “Ignacio Manuel Altamirano”. Egresó de la Escuela Normal “Ing. Miguel F. Martínez”(1949). Lic. en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la U.A.N.L. Su labor docente la desempeñó en escuelas de educación básica, en las cuales ocupó también puestos directivos. Fue Inspector de Escuelas Secundarias y Director Fundador del Colegio “Roberto G. Sada”. Catedrático en la Esc. Industrial “Alvaro Obregón” y la Preparatoria No. 2 de la U.A.N.L. En esta escuela, además, desempeñó las funciones de Secretario y, posteriormente, Director y Consejero Maestro ante el H. Consejo Universitario. Ocupó el cargo de Jefe de Segunda Enseñanza en el Estado . Su actividad en el

ámbito sindical ha sido igualmente destacada: ocupó el cargo de Secretario General de la Delegación de Secundarias Nocturnas del S.N.T.E., fue miembro fundador del Sindicato Universitario y ocupó la Secretaría General de la Sección correspondiente a la Preparatoria No. 2 de la U.A.N.L.

El Lic. Homero Fernando Villarreal Alanís es otro destacado maestro que obtuvo la Medalla “Rafael Ramírez”. Es egresado de la Esc. Normal “Ing. Miguel F. Martínez” (1963) y de la Esc. Normal Superior del Estado con la especialidad en Lengua y Literatura Españolas y la Maestría en Pedagogía por la misma institución. Licenciado en Pedagogía y Maestría en Letras por la Fac. de Filosofía y Letras de la U.A.N.L. Se ha desempeñado como profesor en los niveles de educación básica y directivo de escuelas secundarias oficiales. Inspector de Colegios Particulares (1988-1991). Catedrático en escuelas preparatorias de la U.A.N.L., en la Normal Superior y en la Universidad Pedagógica Nacional. Ha sido jefe de Academia de asignaturas afines al área de Letras Españolas en escuelas preparatorias, Presidente de Zona y Estatal en el área de Español a nivel de escuelas secundarias. Participó en el diseño de Planos y Programas de las Preparatorias de la U.A.N.L. Durante 36 años de servicio, ha sido asesor y conductor en innumerables seminarios, cursos y conferencias. Ha publicado artículos de Pedagogía y Literatura para diversas revistas de la Secretaría de Educación, Universidad Autónoma de Nuevo León y Escuela Normal Superior.

El Lic. Gilberto Rogelio Villarreal de la Garza es otro maestro muy destacado en nuestra ciudad, ha obtenido las medallas “Rafael Ramírez” e “Ignacio Manuel Altamirano”. Egresado de la Escuela Normal “Ing. Miguel F. Martínez”. Lic. en Derecho y Ciencias Sociales por la U.A.N.L. Se ha desempeñado como maestro de educación básica y ha ocupado diversos puestos directivos en escuelas secundarias. Inspector de Educación Media. Ha sido Asesor Honorífico del Departamento Técnico de Segunda Enseñanza en la implementación de los Seminarios Anuales sobre Capacitación y Adiestramiento para el personal directivo del Estado. Fue miembro del Consejo Estatal Técnico de Educación. En la U.A.N.L. ha ejercido diferentes funciones: fue maestro y director fundador de la Preparatoria No. 7, en la cual se ganó el reconocimiento y admiración por parte de maestros y alumnos, fue Miembro de la Comisión de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario en varios períodos y de la H. Junta de Gobierno, por un período de once años.

---

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

El Ing. Arturo Caballero del Angel es otro destacado maestro de nuestra localidad. Mercedor de la medalla “Ignacio Manuel Altamirano”: Ing. Civil egresado de la Facultad de Ingeniería Civil de la U.A.N.L. En la Preparatoria no. 2 ejerció la docencia durante 30 años en las materias de Dibujo, Álgebra y Física; fue Director de la misma escuela durante tres períodos; además fue Director de los CBTIS no. 22 y 74; posteriormente fue nombrado Coordinador Estatal de la dirección General de Educación Tecnológica Industrial de Coahuila y Nuevo León durante 8 años.

Podría continuar citando otros hombres ilustres pero sería muy tedioso, y lo importante es que valoremos a estos maestros misioneros, que por amor se han comprometido con la Institución y su gente.

Estas personas son prestigiadas y quizás esa es una motivación, pero creo sobre todo que tiene vocación, esa llamada interior hacia el ejercicio de una actividad con alto grado de satisfacción personal. Esto nos demuestra que sí hay gente motivada a ser Maestro lo cual es una de las hipótesis de este trabajo.

El papel de estos hombres y su aporte docente ha venido ligado al crecimiento de la propia institución, junto a ellos la Universidad ha impulsado el progreso material y cultural del país elogiando el esfuerzo de los hombres de Nuevo León, a través de los años, para mantener la lucha por nuevos y mejores horizontes para los mexicanos

Esta Universidad es indudablemente la más importante del norte de nuestra patria y una de las principales de la república. Vamos a reseñar su nacimiento y desarrollo, que contribuyó a la evolución de nuestra Máxima Casa de Estudios. A continuación presento un resumen de la “Historia de la Educación Superior en Nuevo León” de Juan Roberto Zavala.

En 1931 el Gobernador Constitucional del Estado, Lic. Aarón Sáenz, con motivo de la presentación de su último informe aseguró que el próximo gobierno establecería la Universidad por ser conveniente para Nuevo León.

El 31 de mayo de 1933 el C. Francisco A. Cárdenas, Gobernador Constitucional del Estado promulgó la primera Ley Orgánica de la Universidad, que apareció en el Periódico oficial, el 7 de junio del mismo año con el número 45, el cual en su capítulo primero, de los fines y Constitución de la Universidad, menciona en el artículo primero: “Se establece en la ciudad de Monterrey, una Institución de Servicio Público que se denominará Universidad de Nuevo León, se destina a procurar la educación integral del hombre, en un plano de absoluta igualdad y en justo equilibrio de fuerzas, valores y actividades con las características que le señale la presente Ley”<sup>7</sup>.

En el Periódico Oficial donde aparece el decreto de creación, en su artículo 4º menciona las escuelas que pasaron a formar parte de la Universidad de Nuevo León ( o que se contemplaba que formaran parte de ella, pues no todas se crearon de inmediato) siendo las siguientes:

- 1.- Facultad de Filosofía, Ciencias y Artes (se creó hasta 1950).
- 2.- Facultad de Medicina.
- 3.- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- 4.- Facultad de Ingeniería.
- 5.- Facultad de Química y Farmacia.
- 6.- Escuela Normal
- 7.- Colegio Civil (Escuela de Bachilleres).
- 8.- Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Alvaro Obregón”.
- 9.- Escuelas Anexas a la Universidad.

- a) Escuela de Enfermería.
- b) Escuela de Obstetricia.
- c) Escuela Industrial de Labores Femeninas “Pablo Livas”.

En el año de 1934 había a nivel nacional una tendencia marxista socialista; hubo grandes debates acerca de una educación laica lo que dio por resultado una reforma al artículo 3º Constitucional. Todo lo anterior ocasionado por la introducción de la doctrina socialista científica “Por educación socialista se entendía un conjunto de conocimientos y técnicas pedagógicas encaminados a promover en el niño y en el joven esta concepción del mundo y de la vida a fin de despertar en ellos la conciencia clasista y laborar así por un régimen económico y político en el poder y al servicio del proletariado mundial”<sup>8</sup>.

Estos conceptos tuvieron un impacto notable no sólo en la educación básica sino también en la educación superior lo que impulsó la idea de crear la Universidad Socialista de Nuevo León.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El 28 de septiembre de 1934 el Lic. Pablo Quiroga gobernador sustituto del estado de Nuevo León manda publicar el decreto no. 87 en el Periódico Oficial del 29 de septiembre del mismo año en el cual se establecen las bases para el funcionamiento de la Universidad Socialista de Nuevo León y la derogación de la Ley Orgánica de la Universidad de Nuevo León.

La promulgación de esta ley genera un gran movimiento estudiantil encabezado por Raúl Rangel Frías, paralizándose la vida de la Universidad, pues los alumnos toman la mayor parte de las instalaciones y muy especialmente lo que era su corazón mismo: el Colegio Civil.

“Con motivo de prolongarse el conflicto estudiantil, el Gobierno de Estado crea el Consejo de Cultura Superior, por lo que la Universidad Socialista de Nuevo León fue sólo un mero intento”<sup>9</sup>.

El 7 de septiembre de 1935, se publica en el Periódico Oficial el establecimiento de un Consejo de Cultura Superior cuyos principales objetivos eran:

- 1) Realizar la investigación científica en todos sus aspectos materiales y espirituales.
- 2) Impartir la Educación Técnica y Profesional.
- 3) Acreditar los Diplomas y Títulos de los estudios realizados.

Este Consejo de Cultura Superior estaba presidido por el Gobernador del Estado.

El 18 de agosto de 1943, de acuerdo al decreto no. 79 se establece de nuevo la Universidad de Nuevo León, siendo designado rector el Dr. Enrique C. Livas quien era presidente del Consejo de Cultura Superior.

En dicho decreto en su artículo 3° dice así “con personalidad propia y capacidad la Universidad de Nuevo León tiene por objeto:

- 1) Impartir la enseñanza profesional, la enseñanza técnica y, en general toda enseñanza posterior a la secundaria, con excepción de la Normal.
- 2) Realizar y fomentar la investigación científica.
- 3) Difundir la cultura en todos sus aspectos.

Artículo 4° “Procurará que el número y calidad de sus egresados responda a las necesidades económicas, sociales y políticas del país y del Estado de Nuevo León en particular, despertando y afirmando en ellos una conciencia clara de su responsabilidad humana y social”<sup>10</sup>.

Siendo la Universidad un organismo con finalidades como creación de alta cultura o formación de individuos capaces para todas las actividades, es necesario sea dirigida por un hombre que discierna entre la complejidad, la sencillez y la perfección, con reconocida preparación y experiencias científicas, artísticas y educativas; ese hombre es el rector, en el cual recaen las siguientes responsabilidades:

- 1) Convocar al consejo y presidir sus sesiones, ejecutar sus acuerdos y vigilar su cumplimiento.
- 2) Nombrar y remover, libremente al Secretario General, al Tesorero, así como a los empleados administrativos de estas oficinas y de la rectoría.
- 3) Nombrar directores y profesores interinos.

- 4) Presentar un informe anual en la sesión de apertura del Consejo Universitario y enviar al Ejecutivo del Estado un informe anual sobre labores realizadas en la Universidad.

El Presidente Ávila Camacho, 1940-1946, juzgó con acierto que la educación era determinante para el impulso del país, por lo cual decidió generar un nuevo plan educativo que se resumía en los siguientes puntos:

- 1) Se pone la educación al servicio de la Unidad Nacional como resultado de la Unificación de la Enseñanza.
- 2) Comunicar el área rural con el área urbana.

Que el proceso formativo sea integral. Esto trajo como consecuencia un nuevo análisis del artículo 3°.

Agregando a la posición del Presidente Ávila Camacho, la intervención de Jaime Torres Bodet en la educación toma una dirección hacia la democracia y las relaciones entre los ciudadanos, es decir, la Unidad Nacional. Esto trajo como consecuencia una nueva reforma al artículo 3° Constitucional en cuya nueva redacción ratificaba con claridad los postulados de la educación laica gratuita y obligatoria. Todo esto dio por resultado la escuela unificada.

Raúl Rangel Frías (promotor del cambio) fue nombrado Rector de la Universidad de Nuevo León el 3 de mayo de 1949, siendo reelecto para un período más (1952-1955).

“Durante su rectorado, realizó una espléndida labor educativa. Multiplicó aulas, creó nuevas carreras, proyectó la Universidad a los más altos foros culturales, tanto nacionales como extranjeros. Inició la construcción de la Ciudad Universitaria”<sup>11</sup>.

En 1955 fue electo Gobernador Constitucional del Estado de Nuevo León para el periodo de 1955-1961.

Fundó el Museo Regional de Nuevo León, la Biblioteca Universitaria “Alfonso Reyes” y el Archivo General del Estado, contribuyó a la transformación urbana de Monterrey y construyó la carretera Linares-Galeana.

El 28 de agosto de 1978 hizo entrega de la más alta presea que la Universidad otorga a los hombres distinguidos, la medalla “Alfonso Reyes” con la cual hizo patente su reconocimiento a su amplia trayectoria universitaria. El Congreso del Estado realizó una sesión solemne en su honor, y por acuerdo del Consejo Interior, los Servicios Coordinados de Educación Pública le impusieron su nombre a la más importante de sus salas.

El H. Congreso del Estado en el decreto No. 66 de diciembre de 1950, a iniciativa del Dr. Ignacio Morones Prieto, Gobernador del Estado, aprobó la ley que establece la creación del Patronato Universitario de Nuevo León.

Es importante mencionar dos hechos que influyeron en la sensibilidad y el ánimo de los gobiernos Estatal y Federal para la creación de dicho

Patronato; primero, el editorial titulado “Nuestra Universidad” publicado por Federico Gómez en el diario “El Porvenir”, en julio de ese año y dirigido al entonces Presidente de la República Licenciado Miguel Alemán Valdés.

Posteriormente la LII Legislatura Constitucional del Estado recibió una iniciativa de ley formulada por el Cuerpo Consultivo de Administración del Ejecutivo cuyos miembros formaron más tarde la primera Comisión Ejecutiva del Patronato.

Dicha Comisión estuvo integrada por el profesor Joel Rocha como Presidente, Don Manuel L. Barragán como Vicepresidente y Don Manuel Santos como Tesorero.

El nacimiento del Patronato estaba más que justificado, si se considera que las aportaciones o asignaciones económicas por parte del Estado y el subsidio del Gobierno Federal eran deficientes, principalmente por el incremento acelerado de la población estudiantil.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Era necesario acudir a las fuentes de aportaciones privadas a donde no tienen acceso ni el Estado ni la Universidad. No obstante, cabe señalar que el Patronato carecía de facultades de intervención en la vida académica, ya que la Ley Orgánica de la Universidad no lo incluía entre sus órganos de gobierno.

Esta Corporación subsistió hasta el 21 de enero de 1987, fecha en que el H. Congreso del Estado aprobó el decreto No. 79 en el cual estable lo siguiente:

Artículo 1º “Se disuelve el Patronato Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León, como organismo público descentralizado y con personalidad jurídica propia, por haber cumplido el principal motivo de su creación de aportar recursos para la construcción de una ciudad universitaria que albergara a la máxima casa de estudios”.

La edificación de la ciudad universitaria fue propuesta por Raúl Rangel Frías, siendo rector de la Universidad Autónoma de Nuevo León en 1950, y a ellos se orientaron las primeras gestiones del recién creado Patronato Universitario, y dos años más tarde cosecharon los primeros frutos de su añorado propósito cuando el Presidente Miguel Alemán donó al Gobierno del Estado los terrenos donde sería erigida más tarde la Ciudad Universitaria. Con esto, las diligencias del Patronato se fortalecieron, y el 18 de febrero de 1957 Don Adolfo Ruiz Cortines decretó la donación de 100 hectáreas ubicadas al norte del campo militar como espacio destinado a favorecer las incesantes demandas de la Universidad de Nuevo León.

La adquisición del terreno sólo fue el principio, después se tuvieron que redoblar los esfuerzos para agenciarse las aportaciones necesarias para la construcción de la ciudad universitaria.

Afortunadamente, los apoyos económicos fueron manifestándose. Así el presupuesto estatal derramó cantidades significativas en sus egresos para tal fin; el patronato entregó en 1961, la cantidad de dos millones de pesos al rector Mora, producto de su último sorteo; Don Luis Elizondo reconocido filántropo regiomontano, ofreció dos millones de pesos más para la construcción de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (F.I.M.E.); el Lic. Aarón Sáenz aportó 500 mil pesos; aunado a esto se recibieron importantes donativos de exalumnos del Colegio Civil y de locatarios del Mesón Estrella.

El apoyo principal para la edificación de ciudad universitaria fue el producto de la venta en los terrenos del Río Santa Catarina que fueron cedidos por el Presidente Adolfo López Mateos.

“La idea que preside la proyección del mencionado centro, consiste en dotar de un domicilio a las complejas actividades universitarias. La preparación, de la juventud no está radicada sólo en las páginas de un libro o en la enseñanza verbal de los maestros. El aula y la letra han de estar incorporados a la experiencia de los laboratorios, a la práctica de los talleres y al sano ejercicio de todas las funciones vitales”<sup>12</sup>.

“La universidad lleva una triple finalidad; creación de la alta cultura, formación de individuos capaces para todas las actividades y ocupaciones sociales y estudio del medio en que actúa, con el fin de aplicar tanto la cultura como las capacidades de los individuos que prepara, en beneficio del organismo social en que vive”<sup>13</sup>.

En base a esta premisa se crearon nuevas facultades que vinieron a cubrir demandas de una sociedad que requiere de constante innovación en todas las áreas.

Siendo gobernador del estado el licenciado Eduardo A. Elizondo, se concede la autonomía universitaria a la Máxima Casa de Estudios en 1969, pero este hecho se acompañaba de nuevas tensiones y desacuerdos entre el gobierno y los universitarios..

El 25 de marzo del mismo año se realizó una manifestación de miles de universitarios por el centro de la ciudad para hacer patente su inconformidad con el gobierno por disminuir los subsidios. Los ánimos se caldearon aun más por la aprobación de la nueva Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nuevo León que pretendía implicar en el funcionamiento y destino de la universidad a los sectores obrero, campesino, empresarial, de empleados, profesionales, Patronato universitario, medios de difusión, y Congreso del Estado, lo que de manera tajante rechazó la población universitaria.

Las disputas gobierno-universidad parecían no tener fin: el rector ingeniero Héctor Ulises Leal solicitaba el incremento de la aportación económica del gobierno; la asamblea designaba como nuevo rector al doctor y coronel Arnulfo Treviño Garza; los estudiantes inconformes con tal decisión tomaban rectoría; se dio la existencia de dos consejos universitarios; el gobierno emprendía acción legal contra el ingeniero Leal,

que retuvo los sueldos a los maestros universitarios e inició represión contra los manifestantes.

El Secretario de Educación Pública de ese entonces: ingeniero Víctor Bravo Ahuja, fue el mediador presidencial en el mes de mayo. Parecía que la calma retornaba, el Dr. Treviño asumió su cargo y se integró un comité de siete ex-rectores de la universidad nuevoleonense quienes propusieron al Congreso un proyecto de nueva Ley Orgánica, la cual fue aprobada.

Este nuevo empeño por hacer volver la paz y la concordia al Alma Mater se vio obstaculizado de nuevo por el desacuerdo del gobernador Lic. Elizondo con el decreto de la nueva Ley Orgánica, al grado de presentar su renuncia al cargo público conferido; como gobernador sustituto se designó al senador por Nuevo León, Lic. Luis M. Farías quien promulgó la Ley Orgánica del 5 de junio de 1971.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Los problemas en la Universidad Autónoma de Nuevo León continuaron, aunque con menor intensidad, pero constituyeron una de las preocupaciones principales del nuevo gobierno, pues podrían desembocar en desórdenes difíciles de controlar. Paulatinamente, la paz volvió a la Máxima Casa de Estudios, la actividad académica resurgió para asumir un papel preponderante y la investigación empezó a tomar auge. Ejemplo tangible de esta nueva etapa es el período rectoral del doctor Luis Eugenio Todd (1973-1979) quien promovió la creación de, entre otros centros educativos, las

Facultades de Organización Deportiva, Ciencias de la Comunicación y Ciencias Políticas.

El proceso continuó y así creció la planta física y se creó la Biblioteca Universitaria a la que se le impuso el nombre de “Capilla Alfonsina” en honor al regiomontano universal.

## 2.1 MARCO JURÍDICO

Con la Ley Orgánica de 1943, terminó la actividad del Consejo de Cultura Superior, abriendo a la comunidad regiomontana la nueva Universidad de Nuevo León. Esta ley, salvo mínimas reformas, perduró hasta 1971. Durante esos veintiocho años, la Máxima Casa de Estudios se consolidó plenamente.

En 1943 la universidad estaba integrada por las facultades de Medicina, Derecho, Odontología e Ingeniería y las escuelas de bachilleres (diurna y nocturna) de música, la “Pablo Livas” y la “Alvaro Obregón” y la de Enfermería.

El total de los alumnos era de 3212, de los cuales sólo 885 estudiaban alguna carrera profesional en sus facultades. Después de los fecundos rectorados de Enrique C. Livas, Raúl Rangel Frías y Joaquín A. Mora: la Universidad de Nuevo León había logrado expandirse considerablemente.

Particularmente, en el rectorado de Raúl Rangel Frías se fundaron más escuelas que en los demás, y si a ese período le agregamos los seis años que fungió como Gobernador Constitucional, encontramos que él fue el impulsor de la obra material e intelectual de por lo menos siete escuelas importantes, del Patronato Universitario y de la Biblioteca Universitaria.

La segunda Ley Orgánica sufre modificaciones importantes en 1969. El decreto 146 del 26 de noviembre representa el indicador más lejano que sobre autonomía existe, pues establece que el rector lo elegirá el Consejo Universitario, los directores de las escuelas y facultades serían designados desde esa fecha por la junta directiva de cada institución.

Por otra parte, el decreto 147 del 25 de noviembre del mismo año, otorga a los alumnos una mayor representación en las juntas directivas de la escuela.

---

Lo anterior es otra manifestación del alto grado de politización que adquirió la comunidad universitaria, en especial la parte de la población estudiantil, después del 68.

En ese mismo decreto se creó una comisión que estudiara el proyecto de una nueva Ley Orgánica para la universidad. La tercera Ley Orgánica es la que ha tenido la más corta duración. Se promulgó el 26 de marzo de 1971 y el 5 de julio la abrogó la cuarta Ley, que actualmente rige a la Máxima Casa de Estudios.

Esta Ley, la tercera, otorgó la autonomía a la Universidad creando también la Asamblea Popular de Gobierno Universitaria como el organismo que designaría al rector y a los directores a igual que vigilaría el gasto de la Institución.

El Consejo sería integrado por 37 personas distribuidas, según el artículo II de esa Ley, en la forma siguiente:

- 1) Diez representantes de los obreros y empleados.
- 2) Cuatro representantes de las ligas de comunidades agrarias.
- 3) Un representante del patronato universitario.
- 4) Un representante del patronato protalleres.
- 5) Ocho representantes de la prensa, radio y televisión.
- 6) Tres alumnos.
- 7) Tres maestros.
- 8) Un representante industrial.
- 9) Un representante del Congreso.
- 10) Un representante de los profesionales organizados.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La cuarta Ley Orgánica establece en su artículo 5º las atribuciones de la Universidad, a continuación se mencionan algunas de ellas:

- I. Designar a los titulares de los órganos de gobierno que establece esta ley, mediante los procedimientos indicados en la misma.
- II. Interpretar y reglamentar esta ley en todos sus aspectos.
- III. Organizar académica y administrativamente como los estime mejor, dentro de las normas generales de esta ley.

- IV. Designar al personal docente y de investigación, teniendo en cuenta sus méritos académicos, su capacidad docente y su ética profesional.
- V. Admitir como alumnos a los aspirantes que demuestren capacidad de aprovechamiento escolar y aptitud para el desempeño de actividades profesionales o técnicas.
- VI. Otorgar grados académicos y expedir títulos profesionales, diplomas y certificados de estudio.
- VII. Otorgar validez a los estudios realizados en otras instituciones.
- VIII. Incorporar enseñanzas equivalentes a las que se imparten en la Universidad.
- IX. Establecer convenios con otras instituciones nacionales o extranjeras, con el objeto de cumplir sus fines.
- X. Administrar su patrimonio, sus recursos económicos y recaudar ingresos.

## CAPITULO III

### REGLAMENTO VIGENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA U.A.N.L.

En estas páginas se ofrece una breve exposición del Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nuevo León, con el fin de dar a conocer los criterios de categorización de su personal académico, entender la situación en la que se encuentran y el nivel que les corresponde de acuerdo a su preparación y al trabajo que realizan dentro de la Universidad.

A continuación se presentan las disposiciones aplicables de la normatividad de la Universidad Autónoma de Nuevo León en donde se especifican las funciones de su personal académico.

#### 3.1 DISPOSICIONES GENERALES

*Art. 2.- El personal académico de la Universidad tiene como funciones el ejercicio de la docencia, la investigación, la extensión de los servicios y la difusión de la cultura; además, las que se realizan sistemática y específicamente, de naturaleza técnica o auxiliares, relacionadas con las aprobadas, de acuerdo a los planes y programas aprobados por el H. Consejo Universitario.*

El siguiente apartado habla de la clasificación académica y académico-administrativa del personal universitario, así como los requisitos necesarios

para cada categorización , pues es indispensable conocer las diferencias entre unas y otras y así reflexionar en cual categoría nos encontramos.

## **3.2 CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, NIVELES Y REQUISITOS.**

### **3.2.1. Clasificación**

*Art. 6.- El personal académico está integrado por las personas que ejercen funciones y realizan actividades de docencia, investigación, difusión y extensión del conocimiento y la cultura; así como a los que realizan sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares, relacionadas con las actividades anteriores, clasificándose de la siguiente manera:*

*I. Profesor Ordinario.*

*II. Profesor Invitado.*

*III. Profesor Afiliado.*

*IV. Profesor Emérito.*

*V. Técnico Académico*

*VI. Instructor.*

*En esta clasificación quedan incluidas todas las categorías académicas y académico-administrativas del personal universitario.*

*Art. 7.- El profesor ordinario es aquel que desarrolla regularmente las actividades propias de la docencia, investigación, difusión y extensión*

*del conocimiento y la cultura, así como las funciones académico-administrativo de apoyo a las anteriores, necesarias para cumplir con los fines sustantivos de la Universidad.*

**Art. 8.-** *El profesor ordinario, en base a su rango académico y al tiempo de dedicación a sus labores, se clasifica en tres categorías:*

*I. De Asignatura.*

*II. Asociado.*

*III. Titular.*

**Art. 9.-** *El profesor de Asignatura presta sus servicios a la Universidad de acuerdo al número de horas clase que imparte, teniendo asignada por lo menos una asignatura curricular, con la responsabilidad plena de la misma, cumpliendo los requisitos y las actividades que el presente Reglamento señala y es remunerado de acuerdo al número de horas clase que imparte.*

**Art. 10.-** *El profesor Asociado tiene bajo su responsabilidad las labores académicas de docencia y/o de investigación y de formación de personal académico especializado en su disciplina, y colabora con el titular en labores académicas, sin tener, relación indispensable de dependencia, salvo que así lo determinen los planes y programas respectivos.*

*El profesor asociado dedica medio tiempo o tiempo completo a las actividades académicas.*

*Art. 11.- El profesor Titular es quien, además de cumplir las funciones del asociado, tiene a su cargo la atención y orientación general de la enseñanza y/o de la investigación y la responsabilidad de participar en comisiones para el diseño de planes y programas de estudio, presentar trabajos en congresos o eventos similares, dictar cursos parciales o completos de su especialidad, realizar investigaciones, dirigir seminarios y cursos de especialización y fomentar la realización de trabajos de tesis.*

*El profesor titular dedica tiempo completo a sus actividades académicas.*

*Art. 12.- El profesor Invitado es quien, por sus relevantes méritos, se incorpora a la Universidad con tal carácter, para desempeñar funciones académicas específicas, por un tiempo determinado no mayor de un año, susceptible de ser prorrogado por otro más, y podrá ser remunerado por la Universidad con base en el nombramiento o contrato que se le extienda.*

*El profesor invitado no podrá formar parte de los cuerpos colegiados o directivos, ni desempeñar puestos académico-administrativos, o administrativos en la Universidad.*

*Art. 13.- El profesor afiliado es quien labora en una Universidad o Institución diversa de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y desempeña funciones académicas de docencia, investigación o de extensión y difusión de la cultura, de acuerdo al convenio de colaboración y/o intercambio académico celebrado por la Universidad de la cual deriva su incorporación.*

*El profesor Afiliado no podrá formar parte de los cuerpos colegiados o directivos, ni desempeñar puestos académico-administrativos en la Universidad.*

*Art. 14.- El profesor Emérito es aquel a quien la Universidad honra con tal designación por haber dedicado gran parte de su vida a las actividades académicas de la docencia, la investigación y la extensión y difusión de la cultura, habiendo desempeñado meritoriamente su labor, de acuerdo al Reglamento para otorgar el Reconocimiento al Mérito Universitario, expedido por el H. Consejo Universitario.*

### **3.2.2. Categorías y Niveles**

*Art. 18.- En las categorías de profesor ordinario, existen los siguientes niveles:*

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <i>I. De Asignatura:</i> | <i>Nivel A y B</i>       |
| <i>II. Asociado:</i>     | <i>Nivel A, B y C</i>    |
| <i>III. Titular:</i>     | <i>Nivel A, B, C y D</i> |

*Art. 19.- El personal con nombramiento de técnico-académico podrá ocupar los siguientes niveles.*

- I. Nivel A*
- II. Nivel B*

*Art. 20.- El personal con nombramiento de instructor podrá ser designado en los niveles siguientes:*

*I. Nivel A*

*II. Nivel B*

### **3.2.3 Requisitos**

**Art. 21.-** *Para ser Profesor de Asignatura "A" se requiere:*

- I. Presentar constancia de licenciatura universitaria o estudios equivalentes en el área del conocimiento de que se trate.*
- II. Tener buena salud, comprobada mediante el examen integral que le sea practicado para tal efecto.*
- III. Tener reconocida solvencia moral, a juicio de la Universidad.*
- IV. Participar y ser seleccionado en el concurso de oposición respectivo.*

**Art. 22.-** *Para ser Profesor de Asignatura "B" se requiere:*

- I. Tener por lo menos 3 años de servicios ininterrumpidos como Profesor de Asignatura "A", o igual tiempo en actividades académicas equivalentes.*
- II. Presentar constancia de licenciatura universitaria para el nivel medio superior; y tener el grado de maestría o haber cubierto íntegramente los estudios de posgrado o especialización para el nivel superior.*
- III. Tener por lo menos 5 años de actividades de docencia o investigación en la U.A.N.L. o en alguna otra institución de educación superior.*
- IV. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

**Art. 23.- Para ser Profesor Asociado "A" se requiere:**

- I. Para el nivel medio superior, presentar constancia de licenciatura universitaria o estudios equivalentes del área del conocimiento de que se trate para el nivel superior, presentar constancia de grado de maestría y/o especialización, o haber cubierto íntegramente los estudios necesarios para la obtención de alguno de estos posgrados.
- II. Tener buena salud, comprobada mediante el examen integral que le sea practicado para tal efecto.
- III. Tener reconocida solvencia moral, a juicio de la Universidad.
- IV. Dedicar tiempo completo, o medio tiempo según el caso, a las actividades académicas.
- V. Acreditar por lo menos 3 años de servicios académicos de docencia o investigación en la U.A.N.L. o en alguna otra institución de educación superior de reconocido prestigio.
- VI. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo, y en caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.

**Art. 24.- Para ser Profesor Asociado "B" se requiere:**

- I. Tener por lo menos 3 años de antigüedad en la plaza inmediata anterior.
- II. Tener por lo menos 5 años de experiencia en docencia o investigación; o presentar constancia de grado de maestría y/o especialización, o haber cubierto íntegramente los estudios necesarios para la obtención de alguno de estos posgrados.
- III. Dedicar medio tiempo o tiempo completo, según el caso, a las actividades académicas.

- IV. Haber producido y/o publicado por lo menos 5 trabajos que acrediten su competencia o demostrado resultados académicos relevantes.*
- V. Sujetarse al concurso por la comisión dictaminadora respectiva.*

**Art. 25.- Para ser Profesor Asociado "C" se requiere:**

- I. Tener por lo menos 3 años de antigüedad en la plaza inmediata anterior.*
- II. Tener por lo menos 8 años de experiencia en docencia o investigación y contar con los conocimientos requeridos en el área de su competencia; o tener estudios de maestría o especialización.*
- III. Dedicar medio tiempo (o tiempo completo según el caso) a labores académicas.*
- IV. Haber publicado por lo menos 10 trabajos que acrediten su competencia o demostrado resultados académicos relevantes, a juicio de la Comisión Dictaminadora.*
- V. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Art. 26.- Para ser Profesor Titular "A" se requiere:**

- I. Tener por lo menos 3 años de antigüedad como profesor de Tiempo Completo.*
- II. Presentar constancia de grado académico de Maestría o Doctorado.*
- III. Dedicar tiempo completo a labores académicas de la U.A.N.L.*
- IV. Tener por lo menos 10 años de experiencia en docencia y/o investigación en la U.A.N.L. o en alguna otra institución de Educación*

*Superior de reconocido prestigio, que acrediten su competencia, o haber demostrado resultados académicos relevantes.*

- V. Demostrar experiencia en la dirección de grupos de trabajo en docencia o investigación.*
- VI. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

**Art. 27.- Para ser Profesor Titular "B" se requiere:**

- I. Tener por lo menos 3 años de antigüedad en la plaza inmediata anterior.*
- II. Tener por lo menos 15 años de experiencia en docencia e investigación y grado de doctor, o 3 años de especialización en el área de su competencia.*
- III. Dedicar tiempo completo a las actividades académicas en la U.A.N.L.*
- IV. Haber publicado 5 trabajos de apoyo a la docencia o la investigación (como autor o coautor) que acrediten su competencia, o publicado artículos en revistas de reconocido prestigio.*
- V. Dirigir grupos de trabajo en docencia y/o investigación.*
- VI. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

**Art. 28.- Para ser Profesor Titular "C" se requiere:**

- I. Tener por lo menos 3 años de antigüedad en l plaza inmediata anterior.*
- II. Tener el grado de doctor o 3 años de especialización en el área de su competencia.*

- III. *Tener por lo menos 15 años de experiencia en docencia e investigación en el área de su competencia.*
- IV. *Dedicar tiempo completo y exclusivo a las actividades académicas de la U.A.N.L.*
- V. *Haber publicado por lo menos 10 trabajos de apoyo a la docencia y/o a la investigación (como Autor o Coautor) que acrediten su competencia, o publicado artículos en revistas de reconocido prestigio.*
- VI. *Demstrar la formación de grupos de trabajo de investigación.*
- VII. *Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

**Art. 29.- Para ser Profesor Titular "D" se requiere:**

- I. *Tener por lo menos 3 años de antigüedad en la plaza inmediata anterior.*
- II. *Tener grado de Doctor.*
- III. *Tener por lo menos 15 años de experiencia en docencia y/o investigación.*
- IV. *Dedicar tiempo completo y exclusivo a labores de la U.A.N.L.*
- V. *Haber publicado por lo menos 15 trabajos de apoyo a la docencia y/o a la investigación (como Autor o Coautor) que acrediten su competencia, o publicado artículos en revistas de reconocido o prestigio, presentando una monografía de los mismos.*
- VI. *Demstrar la formación de grupos de trabajo en docencia y/o investigación.*
- VII. *Ser miembro de Sistemas Nacionales y/o Internacionales de docencia o investigación.*

*VIII. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.*

A continuación se explica el procedimiento de evaluación establecido en el reglamento, para otorgar nombramientos a los docentes.

### **3.3 OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTOS.**

#### **3.3.1. Concursos de Oposición**

*Art. 34.- El concurso de oposición es el procedimiento de evaluación establecido en este reglamento, de carácter abierto o cerrado, según el caso, mediante el cual se lleva a cabo la selección, promoción y designación de los miembros del personal académico de la Universidad.*

*Art. 35.- El concurso de oposición para ingreso es el procedimiento de evaluación académica, de carácter abierto, que lleva a cabo la Universidad para la selección y designación de nuevos miembros del personal académico; o bien para aquellos que, formando parte del mismo, cubren los requisitos establecidos en el presente reglamento, para optar por una plaza de mayor nivel a la inmediata Superior.*

De todo lo anterior, quiero hacer dos observaciones, la primera es sobre la Clasificación, Categorías o Niveles del Personal Docente de la U.A.N.L., ya que me parece que este punto está muy confuso, pues son

muchas categorías las que se manejan y además algunas de éstas tienen a su vez otras categorías.

Cuando apliqué las encuestas observé que la mayoría de los maestros dudaba de su categoría actual y al tener que seleccionar las opciones marcadas me preguntaban que cual clasificación se refería a “Maestro de Tiempo Completo” o “Maestro por Horas”, total, que al parecer existe un desconocimiento o falta de actualización sobre el Reglamento vigente del Personal Académico de la U.A.N.L. por parte de nuestros maestros.

En cuanto a los requisitos para ser docente de la U.A.N.L., si están muy claros, pero no siempre se toman en cuenta para otorgar alguna de estas categorías, pues esto lo hemos percibido en el otorgamiento de Incentivos y recientemente en la Homologación; donde francamente no nos dan a conocer que otros requisitos se tomaron en cuenta para tal o cual categorización.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es importante que conozcamos este reglamento para defender nuestros derechos y cumplir nuestras obligaciones y sobre todo, para prepararnos académica y laboralmente si queremos aspirar a alguna categoría de las ya mencionadas y apegarnos al documento establecido.

## **CAPITULO IV**

### **MOTIVACIONES PROFESIONALES**

Lo que a continuación presento es el punto de vista teórico de los factores que consideré influyentes en la elección de la docencia, y digo consideré porque después de realizada la investigación comprobé que no todos estos factores ejercen influencia en la elección de la docencia como actividad profesional.

#### **4.1 ¿QUE FACTORES INFLUYEN PARA ELEGIR LA DOCENCIA COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL?**

La elección de la profesión docente no es una cuestión tan simple como podría parecer. Incluso con un conocimiento preciso de los intereses, aptitudes y personalidad del sujeto, hay múltiples factores que intervienen en el momento de la elección, desde la suerte o la casualidad y las necesidades del mercado de trabajo, hasta el ambiente familiar o los medios económicos de que se dispone para lograr una preparación adecuada. En otra época las profesiones solían pasar automáticamente de padres a hijos; hoy día, en cambio, existen una serie de factores que condicionan la elección de profesión, como son; la clase social, el interés por un determinado tipo de producción, la aspiración a un cierto tipo de remuneración y a la posesión de bienes económicos, el deseo de alcanzar una categoría político-social o el prestigio que proporciona la profesión entre otros.

No todos estos factores tienen relación con el ideal presentado anteriormente (vocación y cualidades requeridas) pero nos ayudan a comprender que la cantidad de factores es enorme, difiere de un sujeto a otro y no nos podemos desfasar de la realidad.

#### **4.1.1 Familia**

En los casos en que pudiera haber una incorporación a la docencia como producto de la influencia que el padre pueda tener directamente, por lo que atañe a la profesión, es posible observar una identificación con el padre en los casos en que existe una relación amorosa normal. Es bastante frecuente que el hijo desee la profesión que vive y ve en su ambiente familiar (quizás aquí influyen al mismo tiempo diversos condicionantes sociales y económicos). Uno de los inconvenientes de seguir la profesión tradicional puede consistir en la comparación continua con los antecesores.

---

#### **4.1.2 Factor Económico**

En cuanto al aspecto Económico de la Profesión, si bien es útil y conveniente que los padres aconsejen sobre este particular a sus hijos, nunca han de presionar en un sentido o en otro. Si la excesiva pobreza no es aconsejable, es quizás peor dedicarse a un trabajo lucrativo que no proporcione ninguna satisfacción. Un puesto de prestigio en el mundo de la cultura puede interesar más que un brillante porvenir en el campo de los negocios. “Otro aspecto en el factor económico, es que vivimos en una

sociedad en la que el éxito profesional se mide por la capacidad del individuo para adquirir bienes de diferentes tipos”<sup>14</sup>.

No es raro entonces encontrar alumnos que eligen una carrera con el único propósito de entrar a este círculo de profesionales consumistas.

### **4.1.3 Mercado de Trabajo**

En otros casos el factor más importante en la elección de la profesión docente es el de las necesidades del mercado de trabajo. Es evidente que son más importantes las aptitudes del individuo cuando se trata de escoger el tipo de profesión más adecuada para el mismo, pero, dado que los mismos estudios o un mismo tipo de preparación profesional puede tener diversas salidas, no es de extrañar que la demanda pueda condicionar, en parte, la dirección a seguir.

### **4.1.4 Vocación**

En los casos en que la motivación principal ha sido la vocación que en pura y estricta ética profesional, es absolutamente indispensable para ejercer la profesión magisterial como demostré antes. Es conveniente recordar que sin vocación no se debe ser maestro; más aún, no se puede ser maestro. Ahora bien, todos los maestros, incluso los que son buenos, abnegados, entregados con sinceridad a su trabajo. ¿Tienen vocación? La respuesta es desde luego negativa, a pesar de que ya se ha dicho en otras ocasiones,

nosotros somos maestros por vocación. Pero ya se han mencionado algunos otros factores que influyen también en la elección de la profesión docente.

En definitiva, la ética profesional se inicia, cuando al comenzar el ejercicio de nuestra función, podemos ofrecerle estas dos cosas: o una vocación indiscutible, o un sentido de nuestro deber, que aún sin aquélla nos obliga a cumplir estrictamente, honradamente aquél. Por eso, hay maestros sin vocación, pero abnegados, cumplidores, entregados a su misión sin discutir ni entorpecer el camino y los medios para llegar a él.

#### **4.1.5 La Sociedad y sus Necesidades.**

Puede existir alguna presión hacia los estudiantes para estudiar alguna carrera con el objeto de contribuir a satisfacer las necesidades colectivas, sacrificando a veces la verdadera vocación.

Existen muchos otros factores que ejercen influencia en la elección de la Profesión Docente; Cortada de Kohan (en su libro *El Profesor y La Orientación Vocacional*) señala que estos factores “pueden ser externos al sujeto (ej. Nivel cultural, fuentes de trabajo) internos al sujeto (ej. Constitución física, nivel intelectual, intereses, vínculos familiares, tipo de personalidad, motivación y afectividad, entre otros)”<sup>15</sup>. Menciona también que los padres ejercen doble influencia en la elección profesional de sus hijos. Por un lado, a través del aspecto psicológico individual, originado por la estrecha relación afectiva, por otro, mediante los factores sociales y

económicos que envuelven el núcleo familiar y que influirán en las aspiraciones vocacionales del hijo.

Mira y López (en su libro “Manual de Orientación Profesional”) analiza las diferentes motivaciones para elegir una profesión. En primer lugar está el atractivo que el trabajo pueda tener en sí mismo; “el atractivo del prestigio social que comporta; el interés, la utilidad u oportunidad”<sup>16</sup>.

Por último, Pantoja (en “La Docencia”) menciona algunos de los factores que determinan la elección de la docencia. Entre ellos menciona a “los factores personales, psicológicos, subjetivos o intrínsecos del joven, los intereses y la personalidad; los factores sociales, objetivos, extrínsecos del joven y propios del medio en que vive. Por último, los factores genéticos y las jerarquías de las necesidades combinadas que determinan la Vocación”<sup>17</sup>.

---

Pero esto es teoría, ahora veamos los resultados reflejados en la práctica.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **CAPITULO V**

### **REALIDAD ACTUAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN Y LOS FACTORES POR LOS QUE ELIGIERON LA DOCENCIA COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL.**

Para sacar la muestra representativa que se utilizó para realizar este trabajo, se llevaron a cabo los siguientes pasos: a partir del universo general se estableció un universo de trabajo base para la investigación, siendo este una muestra representativa del universo completo por reunir las características fundamentales de aquél:

- 1) Contrato definitivo o temporal
- 2) Todas las categorías
- 3) Antigüedad entre 1 y 30 años
- 4) Todas las áreas de conocimiento

#### **DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

Tomando como base el total de maestros (6500) en la U.A.N.L., se estableció un universo de trabajo que reuniera las siguientes características:

- 1) Fácil localización en el área Metropolitana
- 2) Trabajar en el nivel Medio Superior (para acotar el número de áreas de conocimiento, pues las áreas en este nivel son las únicas que alcanzan generalidad)
- 3) Tener asignadas responsabilidades docentes

De todo lo anterior, el universo aproximado de maestros que reunieron las características mencionadas fue de 1300, por lo tanto se eligió el 10% de este universo, quedando como muestra representativa aproximada 132 maestros.

Por lo tanto, la muestra se basa en una selección aleatoria de 132 maestros repartida en tres preparatorias respectivamente, las escuelas preparatorias que originalmente elegí en el anteproyecto fueron la uno, dos y veintidós, pero como resulta lógico que entre el diseño de una muestra y la muestra efectiva, ocurran discrepancias, las encuestas fueron aplicadas finalmente en las preparatorias dos, quince y veintidós. La edad de los encuestados está comprendida dentro de un rango muy amplio (24 a 62 años) y su estado civil es el siguiente: 109 son casados, 20 solteros y 3 divorciados.

---

Es importante mencionar que este trabajo trata de responder a la siguiente interrogante: ¿Qué factores influyen en la elección de la docencia como actividad profesional a nivel medio superior? Lo que he logrado y ahora expongo a consideración de los lectores, es una aproximación que no agota de ninguna manera, todas las posibles repuestas (por supuesto que quedan fuera de este análisis factores tales como la incorporación a la docencia por factores políticos, coyunturas electorales, etc. porque considero que el análisis de estos factores no puede ser el centro de un trabajo de este tipo, ya que esos factores no juegan siempre con autonomía de los que si se están considerando).

La información se recabó por medio de una encuesta aplicada en el mes de octubre y ha sido analizada a través de cuatro ejes:

- 1) Datos generales
- 2) Situación como docente
- 3) Historial del docente

Consideraciones sobre la docencia

Es interesante mencionar que de las 26 preguntas de la encuesta, el 70% de los maestros no contestaron la última cuestión, pues considero que por ser una encuesta anónima no se le dio la debida importancia.

A continuación se analiza el primer eje de estudio: Datos generales, que nos ayuda a tener una idea de las características de los docentes encuestados.

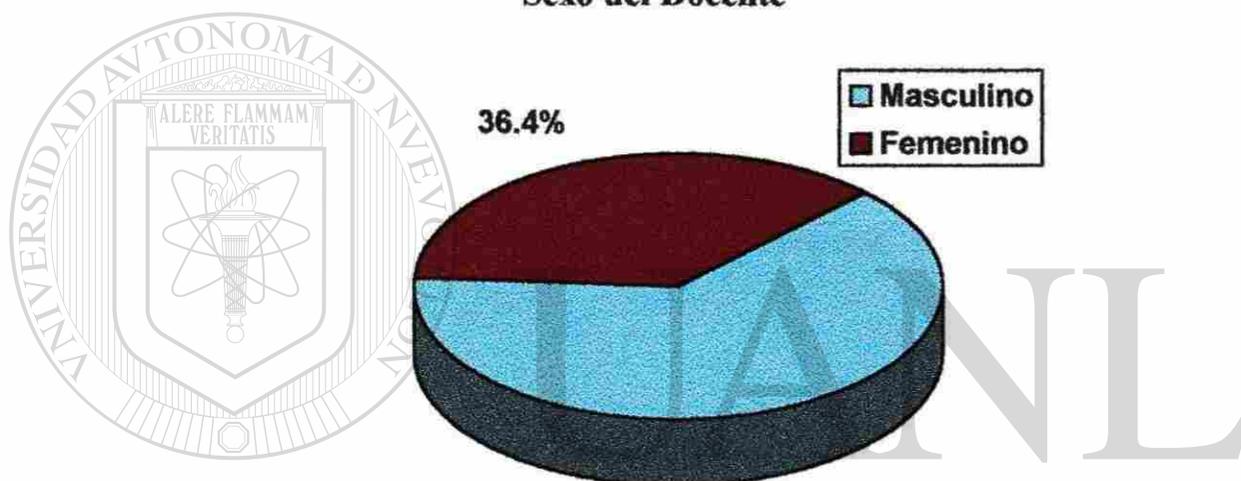
## **5.1. DATOS GENERALES**

### **5.1.1 Sexo del docente**

Se puede apreciar el predominio numérico del sexo masculino sobre el sexo femenino. 48 pertenecen al sexo femenino y 84 al masculino (estos últimos representan el 63.6% de la muestra). Ello puede ser atribuible, por un lado, a que la participación de las mujeres en la educación superior es un fenómeno relativamente reciente, y por otra parte a que no todas las egresadas que se incorporan a la producción económicamente activa

permanecen en ella, como lo hacen generalmente los hombres, durante toda su vida activa. Es decir, parece ocurrir un fenómeno de incorporación “tardía” de la mujer con respecto a los varones en la ocupación de puestos académicos (Morales, 1989) Ver gráfica 1

**Gráfica 1**  
**Sexo del Docente**



### 5.1.2 Edad del Docente

63.6%

Conocer a los docentes también implica saber sobre su variación con la edad. El conjunto de los docentes que integran la muestra tiene una edad promedio de 38. En el primer rango tenemos a los docentes de 24 a 30 años de edad, la proporción es de: 12.09%; el segundo rango de 31 a 35 años tiene una proporción similar al anterior. 13.7%; el tercer rango es el de mayor proporción: 29.5%, en éste están los maestros de 36 a 40 años; el cuarto rango que comprende a los docentes de 41 a 45 años tiene un porcentaje de 18.1%; al quinto rango pertenecen los docentes de 46 a 50 años con una proporción del 10%; el porcentaje del sexto rango de 51 a 55 años es de 6.9%; el séptimo y octavo rango de 56 años en adelante tienen el

mismo porcentaje 0.7%. No se trata de una población en la que predominen los mayores. Son las edades medias, entre 36 a 45 años las predominantes.

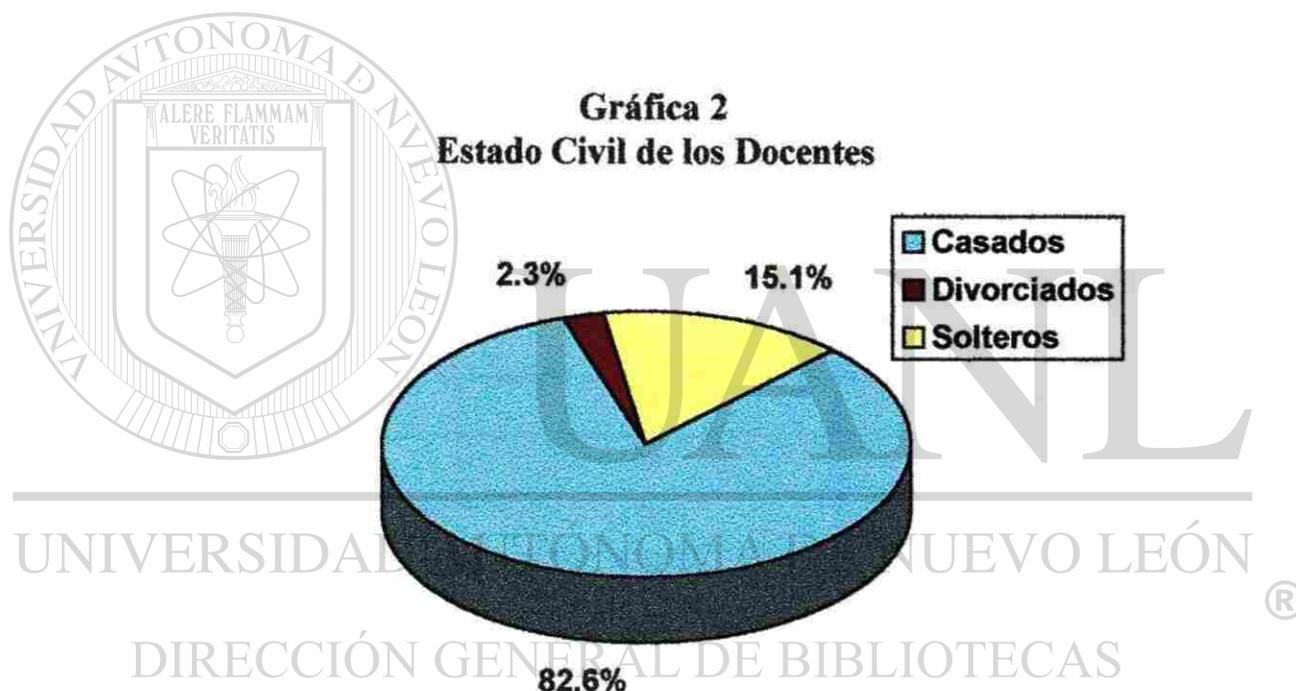
Esto es favorable pues a partir de la experiencia adquirida han de irrumpir en su campo de trabajo con mentalidad firme y creadora. Esta experiencia significa disponer de respuestas acertadas ante situaciones y problemas, no solo sobre asuntos específicos y particulares relativos a conocimientos del área científica a que se dedica; supone ser capaz de encuadrar los hechos y los argumentos dentro de las coordenadas apropiadas, juzgar de lo que sucede, de los que se plantea en la vida personal y social, con visión serena, ponderada, ajustada a la realidad, gracias a unas convicciones sólidamente formadas conforme al hábito adquirido.

**Cuadro 1: Edad de los docentes por rangos.**

<b>AÑOS POR RANGO</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
24 a 30 años	17	12.9%
31 a 35 años	18	13.7%
36 a 40 años	39	29.5%
41 a 45 años	24	18.1%
46 a 50 años	13	10.0%
51 a 55 años	9	6.9%
56 a 60 años	1	0.7%
61 en adelante	1	0.7%
No contestaron	10	7.5%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

### 5.1.3 Estado civil y número de dependientes

Según los datos que proporcionaron los encuestados sobre estos dos aspectos tenemos que la gran mayoría de los académicos se encuentran casados: 82.6%; si agregamos a esta cifra el 2.3% que ha disuelto su vínculo matrimonial y el 15.1% que corresponde a solteros, resulta que el 84.9% del cuerpo académico tiene responsabilidades que conducen a la generación de un núcleo familiar directo.



El término “dependientes” se refiere no sólo al número de hijos, sino a cualquier persona que tenga una relación de dependencia económica con el docente. El cuadro 2 muestra que el 45.4% de los maestros tienen de 3 a 4 personas que dependen económicamente de él, el 25.8% tienen de 1 a 2 dependientes; el 7.6% tienen más de cinco dependientes, dando 78.8% de

personas con compromisos familiares y económicos como tendencia predominante; el 7.6% de nuestro conjunto pertenece a los que no tienen compromisos con personas dependientes; el 13.% no contestó la pregunta.

En esta configuración familiar inciden agudamente las actuales presiones de la estructura ocupacional con altos índices de desempeño y salario comprimidos. De aquí que los maestros busquen la seguridad del empleo, salarios compensatorios y prestaciones sociales de significación.

**Cuadro 2: Número de dependientes del docente**

<b>DEPENDIENTES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Ninguno	10	7.6%
1 ó 2	34	25.8%
3 ó 4	60	45.4%
5 ó más	10	7.6%
No respondieron	18	13.6
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

#### **5.1.4 Escolaridad de los Padres**

Al observar las estadísticas del cuadro 3 se puede apreciar que la movilidad escolar entre las generaciones es enorme. El 41.7% de los maestros son hijos de padres varones que estudiaron hasta la primaria; el 56.1% son hijos de madres que estudiaron hasta ese mismo nivel. Es

importante mencionar que el porcentaje escolar de primaria es mayor en las madres que en los padres. Pero no en secundaria, donde el 21.3% pertenece al padre y el 12.9% a la madre. El conjunto de maestros que son hijos de padres que tuvieron acceso a la licenciatura se reduce al 17.5% (11.4% al padre y 6.1% a la madre).

Con todo lo anterior, se concluye que la muestra estudiada de maestros no sólo ascendió a condiciones de escolarización muy superiores, sino a un espacio ocupacional y a un status social superior al de sus padres.

De esta manera se observa la magnitud de la movilidad escolar entre las generaciones, es decir, el gran salto generacional en lo que concierne a la escolaridad alcanzada a través del tiempo. Una proporción muy cercana a la mitad de los docentes, ha provenido de familias sin antecedentes de educación superior en sus progenitores.

El espacio laboral de las instituciones a nivel medio superior ha sido ocupado, en gran medida, por sujetos que viven un fenómeno de movilidad ascendente en términos de escolaridad y de oportunidades de trabajo. Su trayectoria escolar y laboral inaugura, con respecto a sus familias, caminos y espacios sociales nunca antes transitados.

**Cuadro 3: Escolaridad de los padres**

Nivel	Padre	Porcentaje	Madre	Porcentaje
Ninguno	2	1.5%	1	0.7%
Primaria	55	41.7%	74	56.1%
Secundaria	28	21.3%	17	12.9%
Bachillerato	8	6.1%	5	3.8%
Normal	1	0.7%	1	.07%
Normal Superior	2	1.5%	–	–
Carrera Técnica	12	9.0%	17	12.9%
Licenciatura	15	11.4%	8	6.1%
Posgrado	1	0.7%	–	–
No contestó	8	6.1%	9	6.8%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

### 5.1.5 Escolaridad del docente

El cuadro 4 muestra la distribución del docente según su nivel formativo hasta 1997. Los resultados indican que las proporciones de maestros con licenciatura son considerablemente mayores de los demás niveles pues tienen el 96.2%. También es notable la proporción de docentes que han conseguido rebasar el nivel de licenciatura, esto es, que han obtenido una maestría o que están como pasantes de la misma pues tienen un porcentaje de 32%. Motivado todo esto posiblemente por los programas de estímulos y la homologación llevada a cabo en la Universidad Autónoma de Nuevo León, pues los maestros desean ser recategorizados, percibir mejores salarios, y por ende pertenecer a una élite intelectual reconocida.

**Cuadro 4: Distribución del docente según su nivel formativo**

<b>NIVEL DE ESCOLARIDAD</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Normal Superior	12	9.0%
Licenciatura	127	96.2%
Maestría	43	32.5%
Doctorado	—	—

*Nota: Son 182 respuestas ya que algunos maestros marcaron 2 o más estudios*

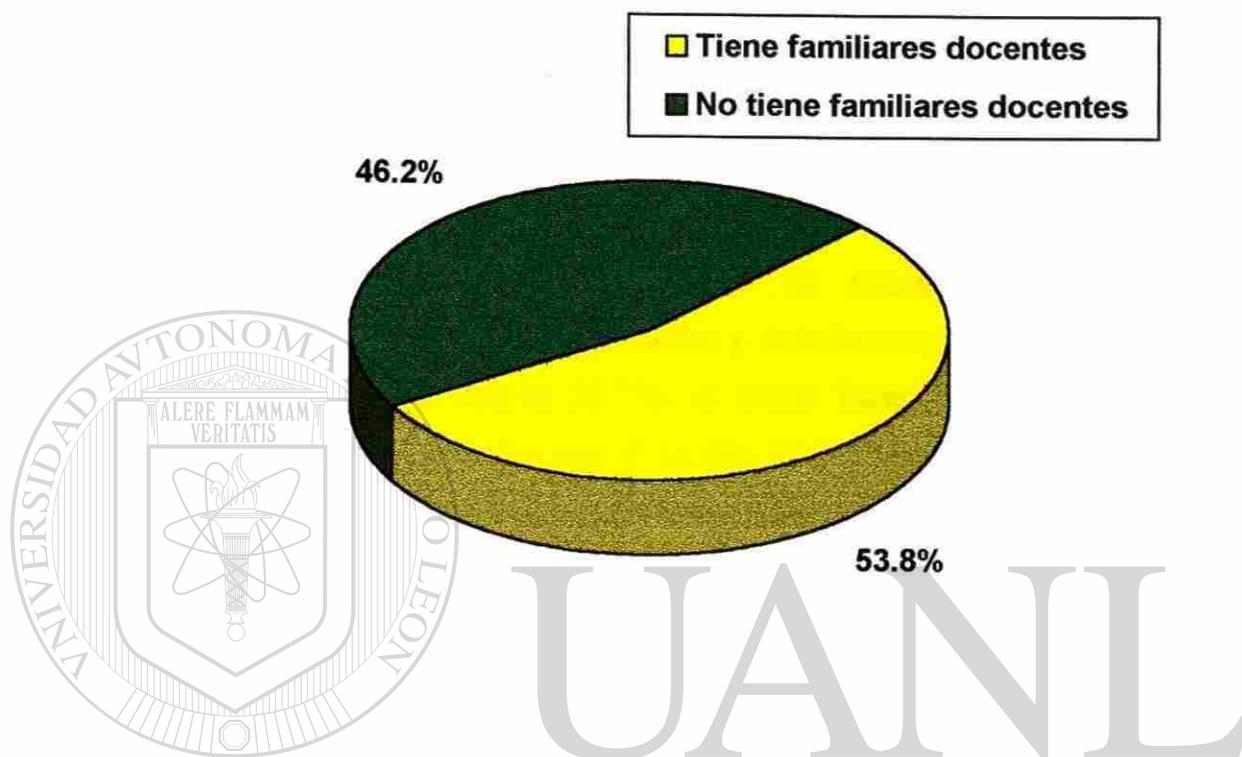
### 5.1.6 Familiares docentes

Esta cuestión remite de nuevo al origen social del docente al momento de su incorporación y en la situación actual: interesa, sobre todo, reconstruir sus condiciones con personas a las que se encuentra vinculado por lazos de compromiso afectivo.

Para lograr esto se preguntó; ¿hubo o hay docentes entre sus familiares cercanos? Y según sus respuestas se recopiló la siguiente información: el 53.8% contestó tener familiares cercanos como docentes (esposo, esposa, padres o hermanos); mientras el 46.2% aseveró no tener familiares maestros.

En ciertas ocasiones el hijo desea la profesión del padre pero con estos resultados tan parejos, es difícil saber si la familia fue un factor influyente en la elección de la docencia como actividad profesional.

**Gráfica 3**  
**Familiares Docentes**



## 5.2 SITUACIÓN COMO DOCENTE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 5.2.1 Profesiones por género

Conviene mostrar la distribución de los géneros en las áreas de ANUIES (Anuarios Estadísticos, 1990 y 1992). Un aspecto que resulta atractivo es considerar la distribución por género al interior de las áreas de conocimiento, para las maestras sobresale la proporción En Ciencias Sociales y Administración, con el 22.7%, seguida por la misma proporción en Ingeniería y Ciencias Naturales y Exactas con el 5.4% respectivamente; por último tenemos la misma proporción para el área de Educación y Ciencias de la Salud con el 1.5% respectivamente.

A su vez los maestros se distribuyen mayoritariamente en el área de Ciencias Sociales y Administración con el 25.8%, seguida por el área de Ingeniería con el 17.3%, el tercer lugar lo ocupan las Ciencias Naturales y Exactas con el 11.2%: en penúltimo lugar tenemos el área de Educación con el 5.5% y por último el área de Ciencias de la Salud con el 3.7%. Es decir, ambos géneros concentran a sus proporciones mayores en las mismas áreas aunque con distinto énfasis.

Globalmente la proporción mayor de nuestros encuestados se encuentra en el área de Ciencias Sociales y Administración con el 48.5%, le siguen las Ingenierías con el 22.7%, el tercer lugar lo ocupa el área de Ciencias Naturales y Exactas con el 16.6%. El área de Educación tiene una proporción del 7% y por último tenemos el área de Ciencias de la Salud con el 5.2%

Es de llamar la atención que las áreas con mayor concentración (Ciencias Sociales y Administración, Ingeniería y Ciencias Naturales y Exactas) en cada uno de los géneros coincidan, aunque con diferentes porcentajes; es decir, la elección de la profesión no depende del género del maestro.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
**Cuadro 5: Distribución de áreas por género**

ÁREAS	PORCENTAJE FEMENINO	PORCENTAJE MASCULINO
Ciencias Sociales y Administración	22.7%	25.8%
Ingeniería y Tecnológicas	5.4%	17.3%
Ciencias de la Salud	1.5%	3.7%
Ciencias Naturales y Exactas	5.4%	11.2%
Educación y Humanidades	1.5%	5.5%
<b>Total</b>	<b>36.5%</b>	<b>63.5%</b>

**Cuadro 6: Distribución de profesiones por género**

<b>Profesión</b>	<b>Masculino</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Femenino</b>	<b>Porcentaje</b>
Lic. en Derecho y C. Sociales	15	11.4%	4	3.0%
Lic. en Psicología	3	2.3%	10	7.6%
Lic. en Ciencias de la Comunicación	2	1.5%	5	3.8%
Lic. en Pedagogía	2	1.5%	3	2.3%
Lic. en Administración de Empresas	1	0.7%	1	0.7%
Lic. en Organización Deportiva	5	3.8%	—	—
Lic. en Trabajo Social	—	—	3	2.3%
Lic. en Criminología	1	0.7%	—	—
Lic. en Ciencias Computacionales	1	0.7%	1	0.7%
Lic. en Ciencias Políticas	1	0.7%	3	2.3%
Lic. en Lingüística Aplicada	2	1.5%	—	—
Lic. en Bibliotecología	1	0.7%	—	—
Maestro Normalista	7	5.3%	2	1.5%
Ingeniero en Electrónica y Comunicaciones	4	3.0%	—	—
Ing. Administrador de Sistemas	4	3.0%	3	2.3%
Ing. Industrial Administrador	2	1.5%	—	—
Ing. Civil	1	0.7%	—	—
Ing. Mecánico Administrador	5	3.8%	—	—
Ing. Agrónomo	3	2.3%	1	0.7%
Ing. Químico	2	1.5%	1	0.7%
Ing. Mecánico Electricista	2	1.5%	—	—
Ing. en Control y Computación	—	—	2	1.5%
Médico Cirujano Partero	3	2.3%	—	—
Cirujano Dentista	1	0.7%	2	1.5%
Médico Veterinario	1	0.75%	—	—
Biólogo	6	4.5%	3	2.3%
Contador Público	3	2.3%	3	—
Químico Clínico Biólogo	3	2.3%	—	—
Químico Farmacéutico	2	1.5%	—	0.7%
Químico Biólogo Parasitólogo	1	0.7%	1	0.7%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>63.5%</b>	<b>48</b>	<b>36.5%</b>

### **5.2.2 Categorías anteriores**

Observaremos las condiciones en que los docentes se incorporan al trabajo. El cuadro 7 sintetiza la distribución de los docentes en lo que toca a sus condiciones formales de trabajo.

Las categorías que existían para los maestros de las preparatorias de la U.A.N.L. eran las siguientes: Maestro de Tiempo Completo, de Medio Tiempo, por Horas, por Contrato, Instructor, entre otras. Al analizar las respuestas sobre este aspecto se llegó a la siguiente conclusión: los maestros por horas representaron el mayor porcentaje (59%): de 132 maestros, 78 eran por horas. El 3% eran de tiempo completo, el 10% por contrato, el 11.4% instructores y el 16.6% no contestó la pregunta. Los maestros por horas representan el 59% del total de la muestra estudiada. Esto significa que trabajan a destajo (trabajo fluctuante con la demanda) y sus salarios y prestaciones son menores que los de los maestros de planta. De esto se deduce lo siguiente:

El porcentaje mayoritario de los maestros por horas revela la existencia de una política educativa que no favorece los niveles de enseñanza. Pues el maestro por horas, además de ser él mismo un individuo cuya fuerza de trabajo no es debidamente remunerada, tiene que laborar en otras actividades para cubrir sus necesidades económicas; y esto generalmente señala dispersión y un mínimo compromiso de trabajo.

**Cuadro 7: Categoría del docente al ingresar**

CATEGORÍA	NÚMERO DE MAESTROS	PORCENTAJE
Maestro de Tiempo Completo	4	3.0%
Maestro de Medio Tiempo	--	--
Maestro por Horas	78	59.0%
Maestro por Contrato	13	10.0%
Instructor	15	11.4%
No contestó	22	16.6%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

### 5.2.3 Categoría actual del docente

Ahora observaremos las condiciones de trabajo del docente en la actualidad a través de sus categorías contractuales. El cuadro 8 sintetiza las nuevas categorías que existen para los maestros de las preparatorias de la U.A.N.L., son las siguientes: Asignatura A y B, Asociado A, B, y C, Titular A, B, C y D e Instructor A y B (Para su especificidad ver capítulo II).

Observé que la mayoría de los maestros no saben que categoría tienen, o dudan al respecto; y ni siquiera conocen los requisitos que se toman en cuenta para cada categorización. Por lo tanto, dudo de la veracidad de las respuestas recopiladas sobre este punto, las cuales son las siguientes:

El mayor porcentaje de 27.3% es para la categoría de asociado A, después con el 23.5% está la asignatura A, con poca diferencia le sigue el asociado B.

Considero necesario que la U.A.N.L. debe dar por escrito a todos sus docentes las categorías actuales y qué requisitos se deben cubrir para pertenecer a cada una de ellas. Sin tener que recurrir al reglamento.

**Cuadro 8: Categoría actual del docente**

CATEGORÍA	NÚMERO DE MAESTROS	PORCENTAJE
Asignatura A	31	23.5%
Asignatura B	–	–
Asociado A	36	27.3%
Asociado B	25	18.9%
Asociado C	–	–
Titular A	4	3.0%
Titular B	–	–
Titular C	–	–
Titular D	–	–
Instructor A	3	2.3%
Instructor B	–	–
Por contrato	8	6.1%
No sabe	25	18.9%
Total	132	100.0%

#### 5.2.4 Actividades simultáneas a su trabajo académico en la actualidad

A esta pregunta, 94 maestros de un total de 132, respondieron que no tienen otra actividad simultánea a su trabajo académico, es decir, el 71.3% se dedica a la docencia; 7 maestros no contestaron la pregunta (5.3%); y los 31 restantes dijeron tener actividades simultáneas a su trabajo académico (23.4%). en el cuadro 9 se especifican las actividades referidas.

Esta inexistencia de trabajo profesional extramuros, puede deberse a la escasez de oportunidades de trabajo, pero sobre todo a que la docencia es saturante, pues implica dedicarse en cuerpo y alma a esta actividad.

Por todo lo anterior, hoy existe un mayor número de maestros vinculados exclusivamente a la docencia, beneficiando a los alumnos al permitir una constante dedicación, actualización, formación cultural y capacitación técnica óptima en pro de ellos.

**Cuadro 9: Actividades simultáneas del docente en la actualidad**

ACTIVIDADES	NÚMERO DE MAESTROS	PORCENTAJE
Abogado	3	2.2%
Docencia	6	4.5%
Ejecutiva de Finanzas	1	0.8%
Criminólogo	1	0.8%
Bibliotecólogo	1	0.8%
Orientador Vocacional	2	1.5%
Laboratorista Clínico	1	0.8%
Ingeniero	3	2.2%
Médico	3	2.2%
Gerente	2	1.5%
Contador Público y Auditor	3	2.2%
Jefe de una División de Posgrado	1	0.8%
Instructor de Deportes	1	0.8%
No especificó	3	2.2%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>23.4%</b>

### **5.2.5 Ingresos**

Es necesario analizar la distribución de los docentes en cuanto a la importancia que tienen los ingresos académicos en el ingreso total que perciben. Como se puede observar en el cuadro 10, la muestra presentó importantes variaciones.

Se aprecia que el 46.2%, es decir, casi la mitad de la muestra respondió que los ingresos obtenidos por su trabajo académico representan su totalidad; el 13.6% contestó que representan más de la mitad de sus ingresos totales; por lo tanto, tenemos el 59.8% del total de la muestra, en la condición de fuerte relevancia económica en sus actividades académicas.

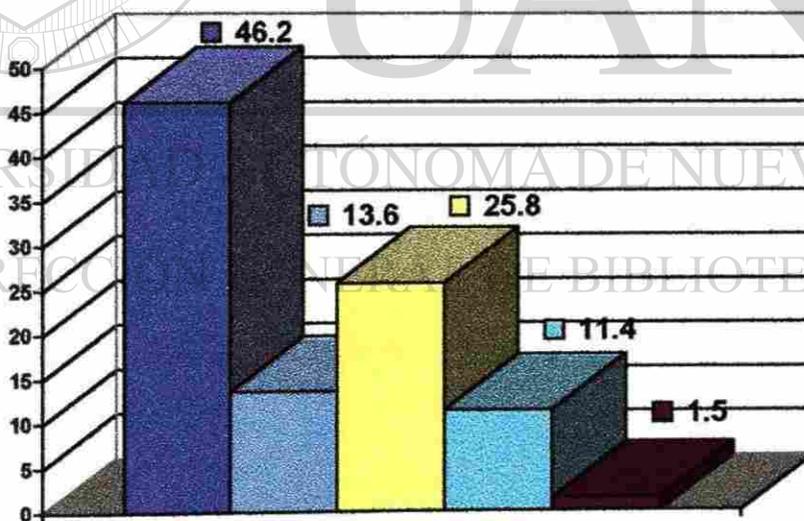
Veamos ahora a los docentes que perciben los ingresos derivados de la actividad académica como un complemento menor: 11.4% y los que los declararon insignificantes en comparación con otros: 1.5%. La suma de sus proporciones arroja un 12.9%; por lo tanto, esta muestra se ubica en la condición de baja relevancia económica de sus actividades académicas.

De este modo, la muestra está conformada en su mayoría por personas que dependen económicamente de la docencia con salarios inferiores a los de otras prácticas profesionales y que esperan se mejore la política salarial imperante.

**Cuadro 10: Los ingresos obtenidos por su trabajo académico, representan**

OPCIONES	NÚMERO DE MAESTROS	PORCENTAJE
La totalidad de sus ingresos	61	46.2%
Más de la mitad de sus ingresos totales	18	13.6%
La mitad aproximada de sus ingresos totales	34	25.8%
Un complemento menor en sus ingresos	15	11.4%
Un ingreso insignificante en comparación con lo que percibe por otras actividades laborales	2	1.5%
No contestó	2	1.5%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 4**  
**Representación de los ingresos obtenidos por su Trabajo Académico**



- La totalidad de sus ingresos
- ▨ Más de la mitad de sus ingresos totales
- La mitad aproximada de sus ingresos totales
- ▨ Un complemento menor en sus ingresos
- Un ingreso insignificante en comparación con lo que se percibe

### 5.3. HISTORIAL DEL DOCENTE

#### 5.3.1 Antigüedad del docente

A cada maestro que contestó la encuesta se le pidió que indicara el año en que fue contratado por primera vez, como parte del personal académico. Esto es fundamental para establecer la fecha en que fue incorporado y con base en sus respuestas, se pudo ubicar al conjunto según el período en que ocurrió su incorporación.

Después de la aplicación de las encuestas y como parte de la construcción de la estructura del análisis, decidí establecer 5 períodos de incorporación para facilitar la investigación.

Como se ve en el cuadro 11, los maestros de las preparatorias que tienen el período de incorporación de 11 a 15 años son los de mayor porcentaje (37.88%), le siguen el 18.94% para los maestros de 1 a 5 años, el mismo porcentaje (18.94%) para los que tienen de 6 a 10 años; 12.88% para los maestros que tienen de 21 a 29 años y el menor porcentaje para los docentes que tienen de 16 a 20 años de prestar sus servicios en sus centros de estudios.

El período de incorporación con mayor porcentaje, 37.88%, trata del lapso en el que con más claridad se puede postular el fenómeno de una expansión no regulada y del crecimiento y diversificación de la educación.

Se puede apreciar que nuestros maestros se encuentran en un periodo de incorporación intermedio; el problema radicará dentro de quince años aproximadamente, cuando se quiera jubilar casi el 40% de la población de la muestra.

**Cuadro 11: Antigüedad del docente en la U.A.N.L.**

<b>PERIODO DE INCORPORACIÓN</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1 a 5 años	25	18.94%
6 a 10 años	25	18.94%
11 a 15 años	50	37.88%
16 a 20 años	15	11.36%
21 a 29 años	17	12.88%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.00%</b>

### 5.3.2 Actividades simultáneas al ingresar a la Universidad

Es importante saber si los docentes tenían actividades simultáneas al ingresar a la Universidad, para darnos cuenta, si esta situación se ha modificado en la actualidad.

Según las respuestas que dieron los maestros a esta pregunta, se llegó a la siguiente información: El 62.8% respondieron que no tenían otro trabajo al ingresar a la Universidad; y el 37.2% que si tenía actividades simultáneas. (Ver cuadro 12).

Al comparar las actividades simultáneas a su trabajo académico que los docentes desarrollan en la actualidad y los que desarrollaban al ingresar a la Universidad, nos damos cuenta de que hoy existe un mayor número de maestros vinculados exclusivamente a la docencia y anteriormente era más marginal, es decir, desarrollaban actividades profesionales en paralelo a sus compromisos académicos.

**Cuadro 12: Actividades simultáneas del docente al ingresar a la U.A.N.L.**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>NÚMERO DE MAESTROS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Abogado	7	5.3
Empleado	6	4.5
Maestro de otra Universidad	4	3.0
Maestro de Secundaria	5	3.7
Ingeniero	2	1.5
Médico	6	4.5
Laboratorista Clínico	2	1.5
Negocio propio	3	2.3
Orientador Vocacional	1	0.8
Gerente	3	2.3
Contador Público y Auditor	2	1.5
Secretaria	1	0.8
Ejecutiva de Finanzas	1	0.8
Criminólogo	1	0.8
Psicólogo	1	0.8
Instructor de Deportes	2	1.5
Bibliotecario	1	0.8
Investigador	1	0.8
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>37.2</b>

### **5.3.3 Percepción del docente sobre los aspectos de su desempeño profesional respecto a lo económico y al prestigio social al incorporarse a la docencia, en contraste con la ocupación del padre.**

Una forma de conocer el origen social de los maestros, consiste en preguntarles ¿Cuál fue su percepción al incorporarse a la docencia en comparación con la ocupación del padre en cuanto al aspecto económico y prestigio social?

Según los resultados expuestos en el cuadro 13, existe una diferenciación entre el aspecto económico relacionado con los ingresos percibidos al incorporarse, y el prestigio social atribuido a la ocupación de una plaza en el mercado académico. Sus resultados son diferentes, el conjunto de maestro que percibieron su incorporación como un proceso de movilidad ascendente, en los ingresos, en comparación con sus padres es poco mayor que la mitad (53.1%), y los que consideran que significó un ascenso en el prestigio social de sus ocupaciones alcanza el 64.4% es más de lo percibido en materia de condiciones económicas.

Por lo contrario, el 21.9% afirmó tener una posición económica inferior o considerablemente inferior a la del padre, y sólo el 4.5% respecto al prestigio social. Se puede afirmar de todo esto, que para la mayoría de los maestros, su incorporación al trabajo académico significó una situación económica mejor que la de sus padres y mayor aún en cuanto al prestigio social. La percepción de movilidad ascendente en el prestigio es relevante.

De tal manera es de suponerse la satisfacción de los padres de los docentes al ver la movilidad ocupacional y el prestigio alcanzado por sus hijos en comparación con la suya.

**Cuadro 13: Percepción de la posición del docente al incorporarse al trabajo académico en el aspecto económico y prestigio social en comparación con la ocupación del padre.**

OPCIONES	ASPECTO ECONÓMICO	PORCENTAJE	PRESTIGIO SOCIAL	PORCENTAJE
Considerablemente mejor	28	21.3%	35	26.5%
Mejor	42	31.8%	50	37.9%
Similar	28	21.3	32	24.2%
Inferior	25	18.9%	5	3.7%
Considerablemente inferior	4	3.0%	1	0.8%
No respondió	5	3.7%	9	6.9%
Total	132	100.0%	132	100.0%

#### **5.3.4 Aspecto económico y jerarquía de puestos del docente al incorporarse, en comparación con su situación actual.**

Para saber sobre la ascendencia en la escala jerárquica de puestos se solicitó que los docentes indicaran si su situación laboral como maestros al

incorporarse era mejor, similar o inferior que su situación al ser entrevistados.

En cuanto a la jerarquía de puestos, el 31.9% percibió que antes le iba mejor, es decir, tuvo una ascendencia en la escala jerárquica de los puestos en sus dependencias; el 37.9% la percibe como similar y el 22.7% inferior a la que tiene en la actualidad.

En términos económicos el 28.7% opinó que sus condiciones al incorporarse eran inferiores a las alcanzadas en 1997; 33.3% indicaron que eran similares y el 35.7% afirma que sus condiciones económicas como docentes eran mejores en la incorporación, que hoy en día.

Como se puede apreciar el 35.7% es el porcentaje de mayor relevancia y esta parte de la muestra afirma que sus condiciones económicas eran mejores que en la actualidad. Debido al poder adquisitivo de antaño, pues con su sueldo de maestro se vivía decorosamente y hoy en día apenas alcanza para subsistir, por lo que se tiene que complementar con el sueldo del cónyuge o buscar un trabajo alternativo.

**Cuadro 14: Percepción de la situación laboral (aspecto económico y jerarquía de puestos) al incorporarse**

OPCIONES	ASPECTO ECONÓMICO	PORCENTAJE	JERARQUÍA DE PUESTOS	PORCENTAJE
Considerablemente mejor	15	11.4%	8	6.1%
Mejor	32	24.3%	34	5.8%
Similar	44	33.3%	50	37.9%
Inferior	33	25.0%	28	21.2%
Considerablemente inferior	5	3.7%	2	1.5%
No respondió	3	2.3%	10	7.5%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

### 5.3.5 Factores que influyen en la elección de la docencia como actividad

#### profesional

Muchas pueden ser las causas que motivaron a los maestros a elegir la docencia como actividad profesional y para marcar un parámetro y no perdernos con la información se propuso una lista de 14 posibles factores, solicitando a cada encuestado que marcara una, la que mejor representara su consideración.

Hay que recordar que la incorporación de algunos de los maestros se dio hace tiempo, por lo que el docente intenta dar cuenta de sus

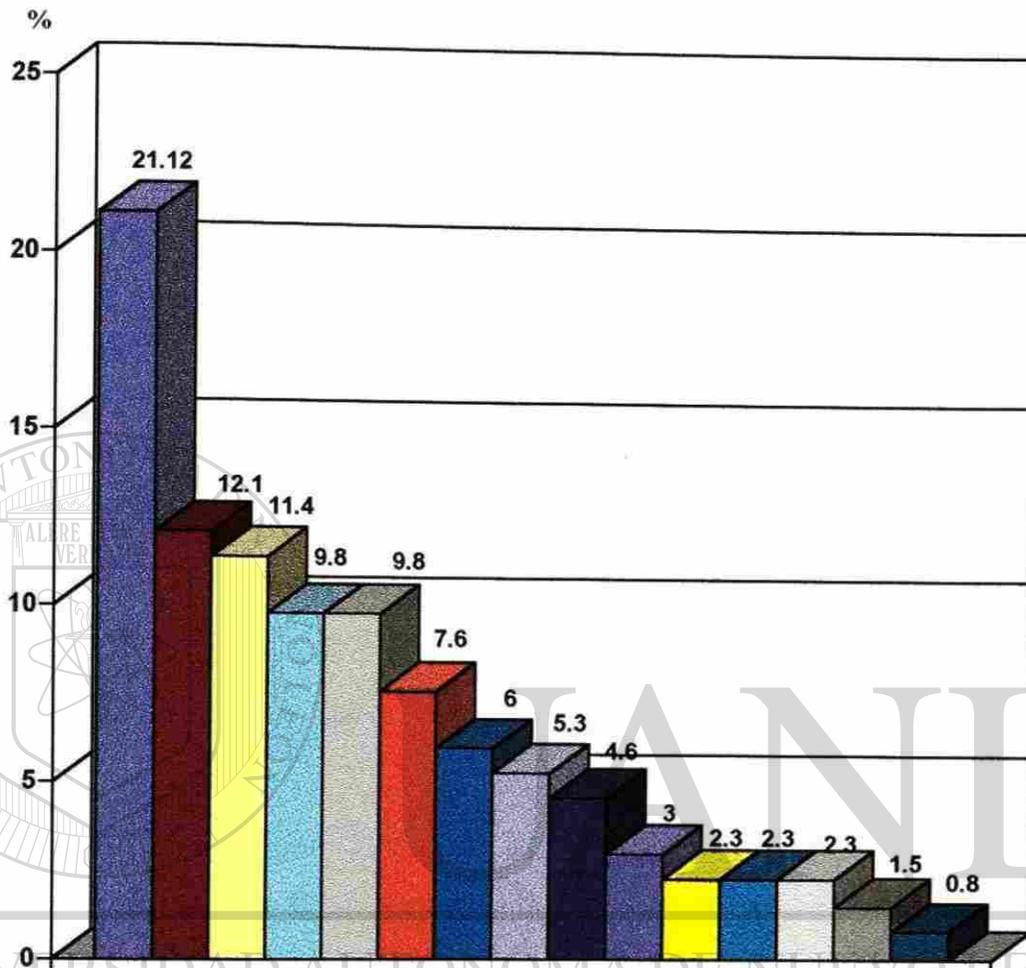
motivaciones al iniciar su carrera. Y esto indica que la respuesta elegida no necesariamente corresponde a lo que efectivamente pensaba en ese momento, pero sí nos puede indicar cómo percibe hoy su vinculación inicial.

La proporción mayor del conjunto de factores por los que se eligió la actividad docente nos indica que fue por vocación académica: 21.2%; la siguiente es como una oportunidad de combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión, proporción que alcanza el 12.1%; con el 11.4% encontramos a los que consideraron un empleo mientras encontraban otro trabajo; después tenemos la misma proporción para los que eligieron obtener un ingreso adicional y colaborar en la transformación de la sociedad (espíritu de servicio) con el 9.8% respectivamente; por último, la influencia de la familia agregó el 7.6% de las preferencias. El resto de las orientaciones se ubican en el 6.0% o menos; se puede ver que en la muestra estudiada, la motivación más relevante es la vocación para el desarrollo de una actividad académica. Esto es legítimo y razonable, pues quien decide trabajar en la Universidad y no se siente comprometido voluntaria y responsablemente a sus labores, sin un cierto grado de entusiasmo por cuanto ese quehacer supone, no ha entendido la vocación universitaria.

**Cuadro 15: factores que influyeron en la elección de la docencia como actividad profesional**

<b>FACTORES</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Empleo mientras encontraba otro trabajo	15	11.4%
Desarrollo de una vocación adecuada	28	21.2%
Obtener un ingreso adicional	13	9.8%
Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión	7	5.3%
Colaborar en la transformación de la sociedad (espíritu de servicio)	13	9.8%
Desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades familiares	3	2.3%
Combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión	16	12.1%
Obtener prestigio social	4	3.0%
La influencia de la familia	10	7.6%
La oferta del mercado de trabajo	8	6.0%
Trabajo atractivo	3	2.3%
Alcanzar una categoría político-social	2	1.5%
El sueldo que se percibía	1	0.8%
Habilidades en la profesión	6	4.6%
No respondió	3	2.3%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 5**  
**Factores relevantes en la elección de la actividad docente**



- Vocación académica
- Oportunidad de combinar el trabajo académico con el ejercicio de la profesión
- Empleo mientras encontraba otro trabajo
- Obtener un ingreso adicional
- Colaborar en la transformación de la sociedad
- Influencia de la familia
- La oferta de mercado de trabajo
- Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión
- Habilidades en la profesión
- Obtener prestigio social
- Desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades familiares
- Trabajo atractivo
- No respondió
- Alcanzar una categoría político-social
- El sueldo que se percibía

### 5.3.6 Compensaciones económicas

Para saber si las compensaciones económicas pudieran ser un factor incidente en la elección de la docencia, se hizo la siguiente pregunta: ¿Cuándo se incorporó a la docencia existía alguna compensación económica por parte de esta institución derivada de la evaluación de su actividad académica? Con las respuestas recopiladas se llegó a lo siguiente:

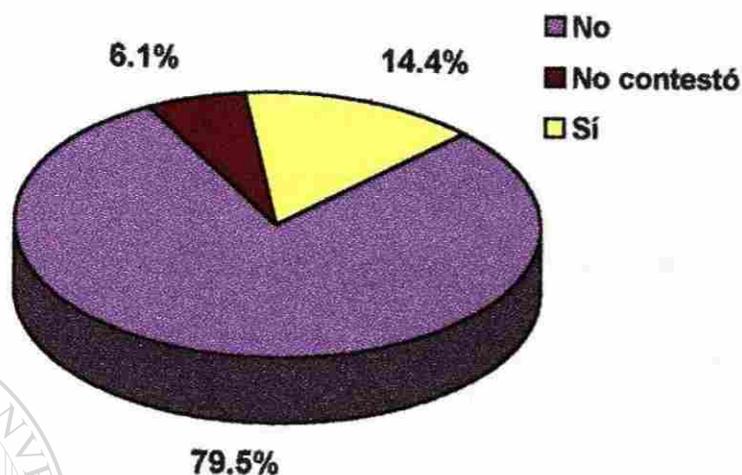
Según los porcentajes representados en la gráfica, la mayor parte de los maestros, el 79.5 afirma que no existían compensaciones económicas (becas o estímulos) por parte de la U.A.N.L., derivada de la evaluación de su actividad académica; sólo el 14.4% respondió que sí, pero no especificó; y el 6.1% no contestó la pregunta.

En la actualidad la U.A.N.L. otorga estímulos derivados de la evaluación de la actividad académica de sus docentes, y esto representa una motivación para los maestros que quieren obtener mejores categorías y por lo tanto, tratan de superarse académicamente.

**Cuadro 16: Compensaciones económicas**

COMPENSACIÓN ECONÓMICA	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Sí	19	14.4%
No	105	79.5%
No contestó	8	6.1%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 6**  
**Compensaciones Económicas**



### 5.3.7 Incorporación a la docencia

Cada maestro puede determinar el momento preciso en el cual fue contratado por primera vez para desarrollar labores de docencia en el nivel medio superior, pero ¿tuvo opciones al incorporarse a la docencia? ¿Cuáles?

Las respuestas a estas preguntas nos llevan a los siguientes resultados:

El cuadro 17 nos indica que el 61.4% de los maestros no tuvieron opciones al incorporarse a la docencia, pero, no podemos saber si lo hicieron porque fue su única alternativa o por convicción pues no incluí en el cuestionario una pregunta que nos refleje esta información, y el 21.9% afirma que sí tuvo otras opciones de trabajo

El cuadro 18 refleja las opciones de trabajo que tuvo el 21.9% de la muestra y se puede ver que la industria es la opción con mayor porcentaje

(10.6%), posiblemente por vivir en una ciudad industrial, y porque en una empresa hay muchas oportunidades de desarrollarse y ocupar buenos puestos con salarios altos.

**Cuadro 17: Tuvo opciones al incorporarse a la docencia**

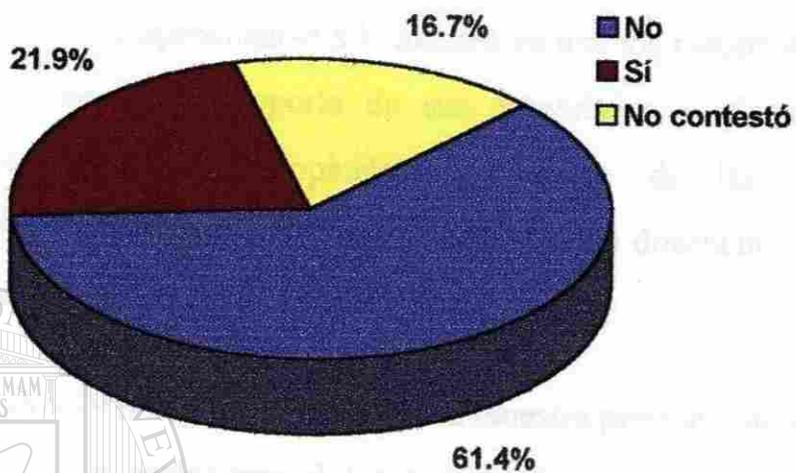
<b>OPCIONES</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Sí	23	21.9%
No	81	61.4%
No contestó	22	16.7%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 18: ¿Qué opciones tuvo al incorporarse a la Docencia?**

<b>OPCIONES</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Gobierno	1	0.8%
Industria	14	10.6%
Ejercicio Profesional	4	3.0%
Docencia particular	6	4.5%
Trabajo administrativo	4	3.0%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>21.9%</b>

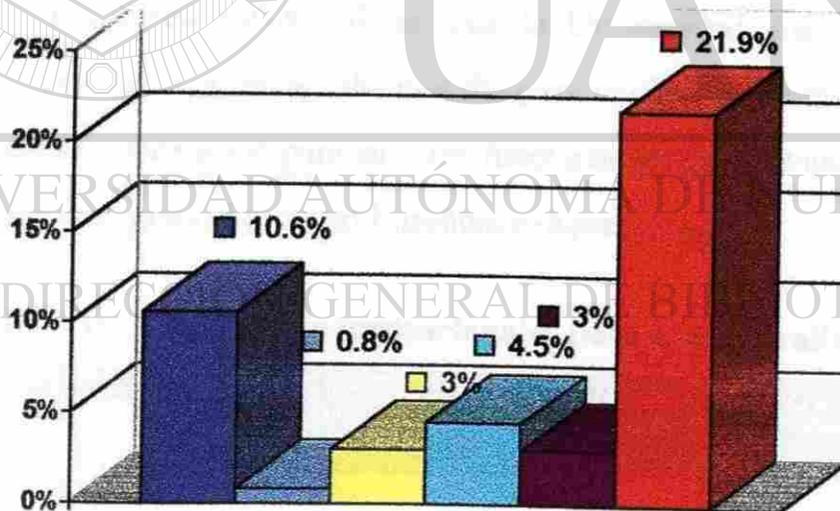
Gráfica 7

¿Tuvo opciones al incorporarse a la Docencia?



Gráfica 8

Opciones que tuvo para incorporarse a la Docencia



- Industria
- Gobierno
- Ejercicio profesional
- Docencia particular
- Trabajo administrativo
- Sí tuvieron opción para incorporarse a la docencia

## 5.4 CONSIDERACIONES SOBRE LA DOCENCIA

### 5.4.1 Condiciones institucionales que ofrece la U.A.N.L. para desarrollar la docencia

Es importante aproximarse a la manera en que los maestros perciben a su Institución en cuanto soporte de sus actividades académicas. En la encuesta, se pregunta su opinión al respecto de las condiciones institucionales para el desarrollo de las funciones de docencia. Veamos los resultados reflejados en el siguiente cuadro:

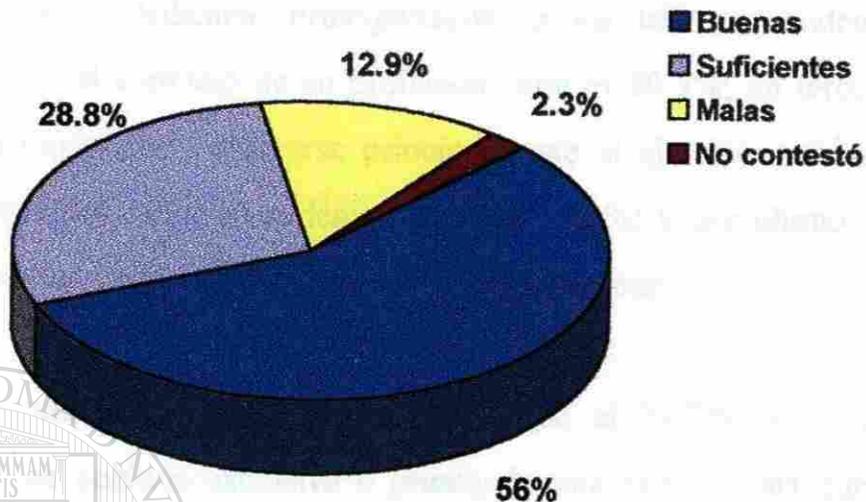
El cuadro 19 refleja que el 56% de la muestra percibe como buenas las condiciones institucionales para el desarrollo de las funciones de docencia; el 28.8% como suficientes y por último, el 12.9% contestó que son malas.

Estos resultados reflejan que la Universidad Autónoma de Nuevo León está preocupándose día con día para equipar a sus instituciones de los materiales necesarios para su buen funcionamiento, y propiciar un ambiente favorecedor para el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

**Cuadro 19: Condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia**

CONDICIONES	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Muy buenas	21	15.9%
Buenas	53	40.1%
Suficientes	38	28.8%
Malas	15	11.4%
Muy malas	2	1.5%
No contestó	3	2.3%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 9**  
**Condiciones Institucionales**



#### **5.4.2 Preferencias de los docentes entre las actividades académicas y el ejercicio profesional**

Un aspecto cuya consideración es relevante es lo que toca a las preferencias de los entrevistados entre las actividades académicas y el ejercicio profesional. Para esta dimensión se hizo la siguiente pregunta: “Si usted pudiera elegir hoy, ¿por cuál de las siguientes alternativas optaría? Las opciones eran cuatro: las dos primeras marcaban una preferencia exclusiva a la Docencia o al Ejercicio Profesional; las dos siguientes ofrecían una combinación entre Docencia y el Ejercicio Profesional, pero marcando una función prioritaria. De esta manera, se solicitó que se leyeran detenidamente y que se marcara sólo una. Los resultados aparecen en el cuadro 20 y son muy interesantes.

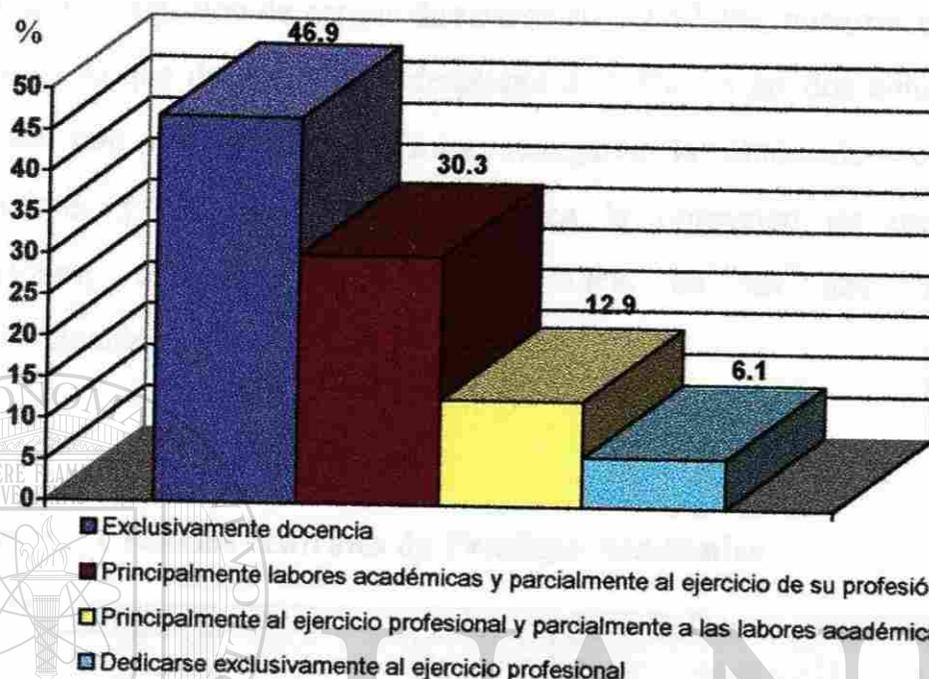
Lo que destaca es que la modalidad “dedicarse exclusivamente a la docencia” es la que tuvo una mayor preferencia 46.9%, es decir, casi la mitad; le sigue “dedicarse principalmente a las labores académicas y principalmente al ejercicio de su profesión” con el 30.3%; en tercer lugar, tenemos la modalidad “dedicarse principalmente al ejercicio profesional y parcialmente a las labores académicas con el 12.9%; y por último , con el 6.1% “dedicarse exclusivamente al ejercicio profesional”.

El porcentaje acumulado nos indica que el 77.2% de la muestra estudiada, está poblada exclusiva o principalmente por persona que tienen preferencia por las actividades académicas y el 19% por personas que tienen preferencia por el ejercicio profesional.

**Cuadro 20: Preferencias entre las actividades académicas y el ejercicio profesional**

<b>MODALIDADES</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Dedicarse exclusivamente a las tareas de docencia	62	46.9%
Dedicarse exclusivamente al ejercicio profesional	8	6.1%
Principalmente al ejercicio profesional y parcialmente a las labores académicas	17	12.9%
Principalmente a las labores académicas y parcialmente al ejercicio de su profesión	40	30.3%
No contestó	5	3.8%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 10**  
**Preferencia entre las Actividades Académicas y el Ejercicio Profesional**



### 5.4.3 Prestigio Académico

Es importante preguntar a los docentes ¿Cuál es el criterio central de prestigio académico en su trabajo y cuál debería ser? Para darnos cuenta del contraste entre el ser y el debe ser que perciben.

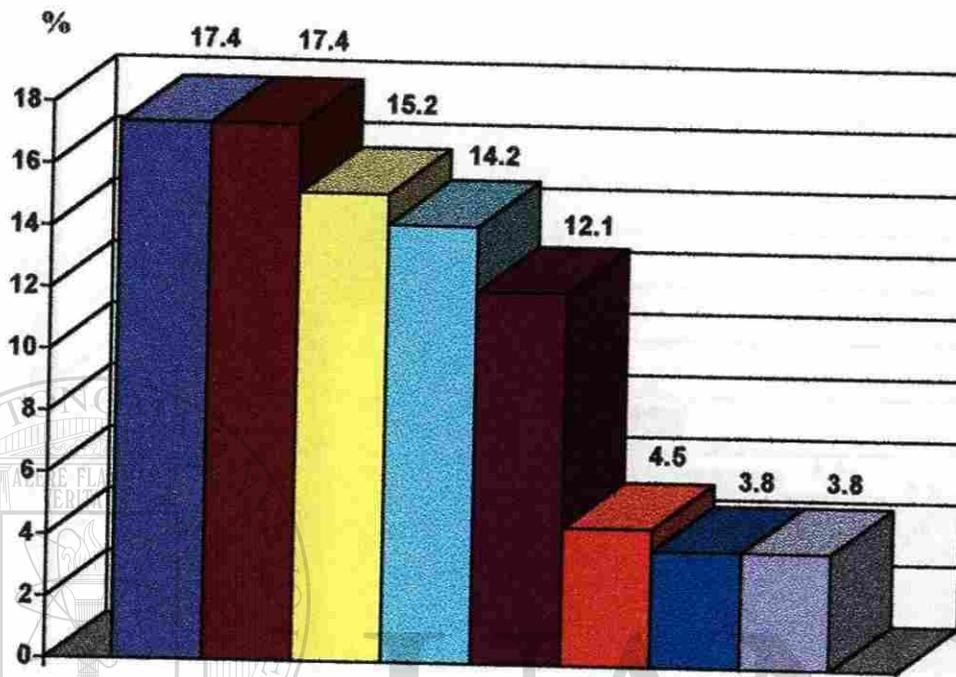
En la columna de ¿cuál es el criterio central de prestigio académico?, hay dos opciones con la misma proporción y son: la ocupación de cargos directivos y la obtención de grados académicos con el 17.4% respectivamente. Le siguen el reconocimiento del ejercicio libre de la profesión con el 15.2%; después la preferencia de los estudiantes con el 14.4%; y en cuarto lugar la obtención de apoyos (estímulos). En el cuadro 21 se puede apreciar el resto de la distribución.

Al comparar las dos columnas de cuál es el criterio central de prestigio académico y cuál debería ser, se ve que en la primera columna es muy relevante la ocupación de cargos directivos con el 17.4%, mientras que en el terreno de lo que debería ser se desploma al 5.3%; en las dos columnas se mantiene con una proporción muy semejante la obtención de grados académicos; y en último lugar se ubica la obtención de premios y distinciones, con un porcentaje de 3.8% en las dos columnas respectivamente.

**Cuadro 21: Criterios centrales de Prestigio Académico**

CRITERIOS	¿CUAL ES?	PORCEN- TAJE	¿CUAL DEBERÍA SER?	PORCEN- TAJE
La preferencia de los estudiantes	19	14.4%	17	12.9%
El reconocido liderazgo entre sus colegas	6	4.5%	6	4.5%
El reconocimiento del ejercicio libre de su profesión	20	15.2%	25	18.9%
La ocupación de cargos directivos	23	17.4%	7	5.3%
La obtención de grados académicos	23	17.4%	20	15.2%
La adquisición de premios y distinciones	5	3.8%	5	3.8%
La obtención de apoyos: Becas y estímulos	16	12.1%	17	12.9%
La ubicación en el tabulador académico	5	3.8%	10	7.6%
No contestó	15	11.4%	25	18.9%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 11**  
**¿Cuál es el criterio central del Prestigio Académico?**



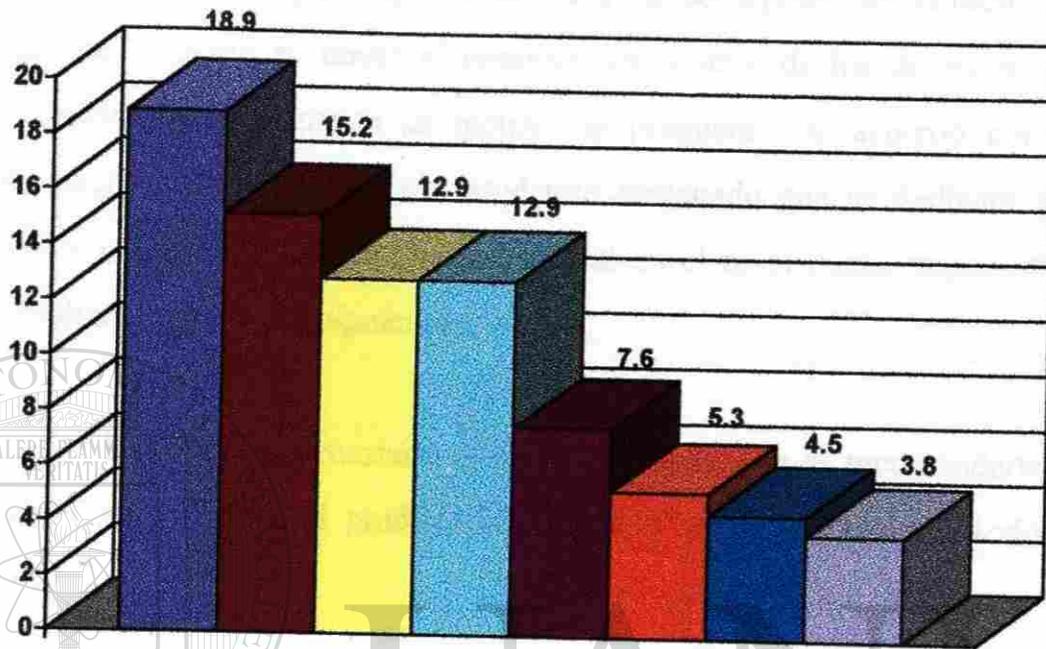
- La ocupación de cargos directivos
- La obtención de grados académicos
- El ejercicio libre de su profesión
- La preferencia de los estudiante
- La obtención de apoyos
- El reconocido liderazgo entre sus colegas
- La obtención de premios y distinciones
- La ubicación en el tabulador académico

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

**Gráfica 12**  
**¿Cuál debería ser el criterio central del Prestigio Académico?**



- El reconocimiento del ejercicio libre de su profesión
- La obtención de grados académicos
- La preferencia de los estudiantes
- La obtención de apoyos
- La ubicación en el tabulador académico
- La ocupación de cargos directivos
- El reconocido liderazgo entre sus colegas
- La obtención de permisos y distinciones

#### 5.4.4 ¿Recomendaría la Docencia como Actividad Profesional?

Una estrategia para aproximarnos a la percepción de la actividad académica, consiste en medir el impulso reproductor de los docentes. Por este motivo en la encuesta se incluyó la pregunta: De acuerdo con su experiencia ¿recomendaría a un estudiante destacado que se dedicara a la docencia como actividad profesional central en el nivel medio superior? Y los resultados fueron los siguientes:

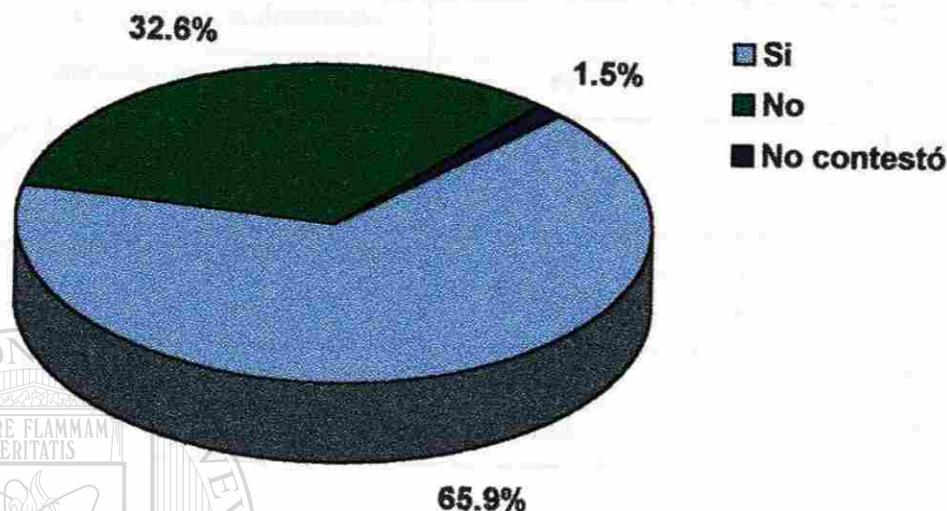
De la muestra encuestada el 65.9 % afirmó que si recomendaría la docencia como actividad profesional central; y el 32.6% aseveró todo lo contrario.

Visto así, la idea de que se ha derrumbado el sentido de este oficio y su atractivo general, tienen que eliminarse. Pues hay factores de satisfacción que no tienen relación con lo económico y que invitan a recomendar a las futuras generaciones estas actividades.

**Cuadro 22: ¿Recomendaría a un estudiante destacado dedicarse de manera central a las actividades académicas?**

RESPUESTAS	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Sí	87	65.9%
No	43	32.6%
No contestó	2	1.5%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Gráfica 13**  
**¿Recomendaría a un estudiante destacado dedicarse de manera central a las actividades académicas?**



#### 5.4.5 Percepción de la Institución donde trabaja

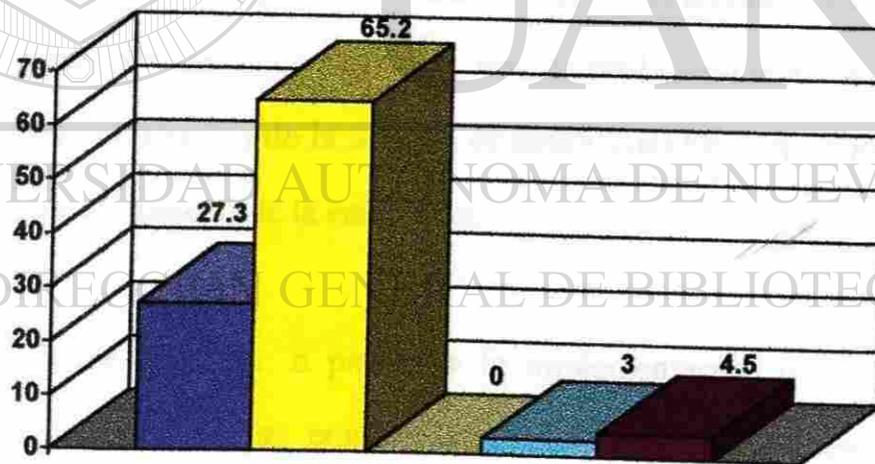
Para darnos cuenta de lo que piensan los docentes acerca de la institución donde laboran, se les cuestionó lo siguiente: ¿Cómo considera a la institución donde trabaja? Y se dieron cuatro opciones de respuesta, pidiéndose que se eligiera sólo una. La información que se obtuvo fue la siguiente. (Ver cuadro 23).

Como se puede apreciar la mayoría de los docentes, es decir, el 65.2% considera a la institución donde trabaja como un lugar adecuado de trabajo; el 27.3% lo considera como un excelente sitio para su desarrollo y sólo el 3% como un lugar mientras encuentra otro mejor. Al parecer la muestra estudiada, está poblada por individuos que se sienten a gusto en la institución donde laboran.

**Cuadro 23 ¿Cómo considera a la Institución donde trabaja?**

OPCIONES	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Un excelente sitio para su desarrollo	36	27.3%
Un lugar adecuado de trabajo	86	65.2%
Un lugar mientras encuentra otro mejor	4	3.0%
Un sitio del que quisiera irse en cuanto pueda	--	--
No contestó	6	4.5
Total	132	100.0%

**Gráfica 14**  
**Consideraciones del lugar de trabajo**



- Un excelente sitio para su desarrollo
- Un lugar adecuado de trabajo
- Un sitio del que quisiera irse en cuanto pueda
- Un lugar mientras se encuentra otro mejor
- No contestó

#### **5.4.6 Opciones para mejorar la calidad del trabajo docente**

Es importante saber que opción consideran los docentes que sirva para mejorar la calidad de su trabajo ; para esto, se dieron dos opciones como se puede apreciar en el cuadro 24, y los resultados son los siguientes:

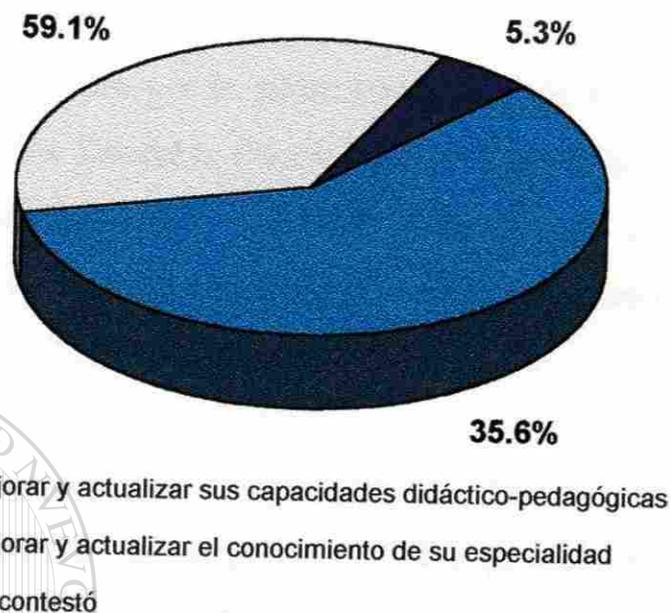
Como se puede ver en el cuadro 24 la mayoría de los docentes, es decir, el 59.1% eligieron la opción “Mejorar y actualizar sus capacidades didáctico-pedagógicas para hacer más eficiente la calidad del trabajo docente”, y sólo el 35.6% optó por “Mejorar y actualizar el conocimiento de su especialidad”.

La docencia supone en el maestro diversas condiciones, no solamente con respecto a sus conocimientos, sino también en cuanto a su capacidad didáctica. El dominio de la materia es imprescindible, pero ello no garantiza la calidad y cantidad de la enseñanza.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la U.A.N.L. a partir de la implementación de metodologías y recursos didácticos, se empezó a percibir una mejoría en cuanto a la comprensión de las materias por parte de los alumnos y por ende, mejores resultados académicos.

**Gráfica 15**  
**Opción urgente para mejorar la calidad del Trabajo Docente**



**Cuadro 24: Opciones para mejorar la calidad del trabajo docente**

OPCIONES	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Mejorar y actualizar el conocimiento de su especialidad	47	35.6%
Mejorar y actualizar sus capacidades didáctico-pedagógicas	78	59.1%
No contestó	7	5.3%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

#### 5.4.7 La Idea de Actividad Docente

Resulta interesante aproximarnos a la manera en que los maestros han modificado la idea de la docencia, por lo que en el cuestionario se preguntó

lo siguiente: ¿Su idea de la Actividad Docente se ha modificado con la experiencia? ¿Por qué?

Como resulta claro por la información aportada en el cuadro 25, la gran mayoría de los Docentes (70.5%) que respondieron el cuestionario, afirmaron que su idea de la Actividad Docente sí se modificó con la experiencia; sólo el 22.7% contestó que no se alteró su idea de la Docencia con el tiempo.

Es sorprendente el hecho de que el 70% de los maestros no contestaran la pregunta: “¿Por qué se modificó su idea de la Docencia?” pues como ya dijo el 70.5% afirmó que sí se modificó su idea, pero no sabemos en que aspecto.

**Cuadro 25: ¿Su idea de la Actividad Docente se ha modificado con la experiencia?**

<b>OPCIONES</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Sí	93	70.5%
No	30	22.7%
No contestó	9	6.8%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

## CONCLUSIONES

La Universidad Autónoma de Nuevo León es una institución meritocrática, pues el certificado o los diplomas juegan el papel de comodín en la obtención de un empleo, pero no es el elemento definitorio del otorgamiento del mismo.

Su mercado académico se compone de posiciones académicas al interior de la misma y jerarquizadas según sus prestigios diferenciales. El maestro trata de competir para ir ascendiendo a las categorías más altas, con el objetivo de percibir mejores salarios y por consiguiente, tener un nivel de vida superior.

Los datos obtenidos a través de los cuestionarios reflejan los siguientes resultados con respecto a las hipótesis que sustentan mi tesis:

**1. Hipótesis “Un factor que influye en la elección de la docencia es la profesión del padre o la madre”.**

Respecto a esta primera hipótesis considero que la profesión paterna es el primer modelo profesional que el hijo tiene contemplado en su desarrollo, y que ejerce una influencia relevante en la formación de su autoconcepto ocupacional; pero en mi trabajo este factor no tuvo mucha incidencia en la elección de la docencia como actividad profesional, pues sólo tuvo un porcentaje de 7.6%.

## 2. Hipótesis “La oferta de mercado de trabajo es un factor influyente en la elección de la docencia”.

Considero que esta hipótesis es fundamental en la incorporación a la docencia, pues los mercados ocupacionales se presentan como los vehículo a través de los cuales se despliegan estrategias de acceso, control y clausura de los mercados laborales.

Se llama mercado porque existen diferencias en los montes de oferta y demanda de trabajo académico; porque la propia profesión académica establece una jerarquía entre las posiciones asignándoles distintas cuotas de prestigio; y porque la ocupación de vacantes puede llenarse por competencia.

Sintetizando, los mercados son las estructuras de oportunidades y circuitos institucionalmente configurados, con formas organizativas, en cuyas redes se conforman carreras, aspiraciones, intereses y clientelas.

Los resultados que reflejaron las encuestas aplicadas sobre esta hipótesis, dejan ver que sólo el 6% se vio influenciado por ella; indicando que no es un factor de gran incidencia para la muestra estudiada.

## 3. Hipótesis “Las habilidades y aptitudes inciden en la elección docente”.

Como las habilidades y aptitudes son las capacidades (adquiridas en cuanto a las primeras e innatas para las aptitudes) de proceder o actuar con

el máximo resultado y el mínimo esfuerzo; lo cual requiere un aprendizaje metódico y disposición natural para una actividad. Y la valoración de éstas tiene gran importancia para la elección profesional con evidentes repercusiones escolares.

Considero por todo lo anterior, que es una hipótesis influyente; sin embargo, los resultados de las encuestas indican que sólo el 4.6% lo consideró incidente en su elección.

#### **4. Hipótesis “El prestigio social influye en la elección docente”**

La evolución de la sociedad y democratización de la enseñanza ha contribuido a modificar el lugar ocupado por el docente. Dado que el prestigio social del papel del maestro no es el mismo que hace 50 años, ya no atrae a aquellos individuos cuya motivación principal sería la de desempeñar ese papel socializado y beneficiarse de sus honores.

Así pues, como las motivaciones profesionales pueden cambiar de una época a otra; igualmente es lógico pensar que varían de un país a otro y de una cultura a otra.

Por lo tanto, para que la actividad docente recobre el prestigio de antaño es necesario que los maestros se conviertan en especialistas de alto nivel científico y técnico; entonces el status y prestigio se elevarán, mejorándose en consecuencia la elección hacia la docencia. Lo esencial es

que el oficio de enseñante deje de ser artesanal y sin tecnología. Mientras cualquier hombre instruido crea poder convertirse en enseñante, imitando sólo de éste la paciencia, los educadores se encontrarán en situación de inferioridad social.

Esta hipótesis es muy significativa para mí, pues considero que los maestros universitarios gozamos de un prestigio mayor que otras instituciones de enseñanza superior. Este prestigio se asocia a los criterios de conocimiento científico y saber que constituyen el centro de la actividad académica. Todo sistema de educación superior tiene una jerarquía en la que el prestigio juega un rol fundamental. Este factor es muy importante, pues podríamos considerar que reemplaza al dinero como principal medio de cambio.

Però todas estas ideas se vieron contrariadas en los resultados de los cuestionarios aplicados pues sólo el 3% estuvo influenciado por este factor que considero tan importante.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 5. Hipótesis “La vocación es un factor preponderante en la elección de la docencia”.

Tras haber inventariado por medio de una encuesta, los principales factores influyentes en la elección de la docencia. Nos damos cuenta que las razones idealistas son las más elegidas, la vocación es el factor que tuvo mayor incidencia en la elección de la docencia con el 21.2%, esto es de esperarse pues la vocación es la causa de una eficiente profesión magisterial.

Claro está que todas las profesiones requieren vocación, pero la de maestro más, por la dedicación y el sacrificio que implica, cuánto más se tiene vocación, mayor será el rendimiento profesional, mejor la calidad de trabajo ejecutado y más grande la satisfacción personal.

Es razonable admitir que, aunque ciertas comodidades, como el disfrute de largas vacaciones y numerosos permisos entre otros, cuenten a la hora de elegir la profesión; el ideal vocacional anima también a la mayoría de los candidatos a maestros.

La profesión académica es distinta de cualquier profesión, porque incluye una diversidad de campos de conocimiento y saberes especializados, cuyo eje es el ejercicio de la docencia. Se trata de una profesión muy fragmentada, a la que se caracteriza como una combinación floja de múltiples tipos profesionales.

## NOTAS

1. Carr-Saunders A.M. y Wilson P.A. ,The Professions,p.31
2. Isaac L. Kandel, Hacia una profesión docente, p. 7
3. M. Debesse, La Función Docente, p.31
4. Víctor Parra, Conceptos Educativos Actuales, p. 48
5. J. Moreira, la Docencia, p. 47
6. Angel Oliveros Alonso, La Formación de Profesores en A. L., p. 37
7. Periódico oficial N° 45 del 7 de junio de 1933
8. Francisco Larroyo, Vida y Profesión del Pedagogo, p. 192.
9. Juan Roberto Zavala T., Hstoria de la Educación Superior en Nuevo León , p. 89
10. Periódico Oficial N° 72 del 7 de septiembre de 1933.
11. Juan Roberto Zavala T., op. cit. , p. 112.
12. Genaro Salinas Quiroga, Reseña Histórica de la U.A.N.L., p. 9
13. Ibidem, p. 40
14. Víctor Félix Savoy, Educación y Formación Humana, p. 156
15. Nuria Cortada de Kohan, El Profesor y la Orientción Vocacional , p. 28.
16. Emilio Mira y Lopez, Manual de Orientación Profecional , p. 47.
17. David Pantoja Morin , La Docencia , p. 58

## BIBLIOGRAFÍA

ANUIES, "Masificación y Profesión Académica en la Universidad Nacional Autónoma de México". Revista de Educación Superior. No. 58; México, D.F.

BALLANTI, Graziella. El comportamiento docente. Ed. Kapelusz, Argentina, 1979.

BRUNNER, José Joaquín. Educación Superior en América Latina: Cambios y Desafíos. Sección de Obras de Educación, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 1990.

BRUNNER, José Joaquín. Universidad y Sociedad en América Latina, Colección de Ensayos No. 19, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, UAM-A y SEP, México, D.F., 1987.

BRUNNER, José Joaquín y Flisfisch, Ángel. Los intelectuales y las Instituciones de la Cultura. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, UAM-A y ANUIES, México, D.F., 1989.

CARR- SAUNDERS A.M. Y Wilson P.A. The Professions. Oxford at the Clarendon Press, Oxford, 1939. En Tenti Fanfani Emilio y Gomez, Campos Victor Manuel. Universidad y Profesiones Crisis y Alternativas, Miño y Dávila Editores, Buenos Aires, 1989.

CASTREJÓN DIEZ, Jaime. La Educación Superior en México; SEP, México, 1976.

CASILLAS, Miguel Ángel y De Garay, Adrián. El Contexto de la Constitución del Cuerpo Académico en la Educación Superior, 1960-1990, en Académicos: un botón de muestra; colección de Ensayos No. 37; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, D.F., 1992.

CORTADA DE KOHAN, Nuria. El profesor y la orientación vocacional. 2da. edición Trillas, México, 1977.

DEBESSE, Maurice Y Mialaret, Gastón. La función Docente. Oikos Tau, S.A.: España, 1980.

---

DUCOING WALL, Patricia y Rodríguez Ousset Azucena. La Formación de Profesionales de la Educación. UNAM; Facultad de Filosofía y Letras; México, 1988.

FUENTES MOLINAR, Olac. Crecimiento y diferenciación del Sistema Universitario: El caso de México. Revista Crítica 26-27, Universidad Autónoma de Puebla, México, 1986.

GARCÍA HOZ, Víctor. La Educación Personalizada en la Universidad. Ediciones RIALP, S.A., Madrid, 1996.

GIL ANTON, Manuel y otros. Los rasgos de la Diversidad. Casa abierta al tiempo. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994.

GONZALEZ FLORES, Laura Elena . et. al. Nuevo León y sus Maestros (Un Primer Acercamiento ). Colectivo de Investigación a cargo de la Coordinación Técnica de Educación Superior. Talleres Esc. Normal Miguel F. Mtz., Vol. 2 , Monterrey, N.L., 1977.

GRAO, Julio. Planificación de la Educación y Mercado de Trabajo. Ed. Narcea, S.A., Madrid, 1988.

GUEVARA NIEBLA, Gilberto. “Masificación y Profesión Académica en la UNAM”. Revista de la Educación Superior, ANUIES, N° 58; México, D.F., 1986.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
INTERNET, WWW.UANL.MX  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

KENDEL, Isaac L. Hacia una Profesión Docente. UNAM, México, 1986.

KENT, Rollin. “¿Quiénes son los Profesores Universitarios?” Revista crítica N° 28; Universidad Autónoma de Puebla. México, 1986.

LARROYO, Francisco. Vida y Profesión del Pedagogo. Dirección General, UNAM, México, 1990.

MORALES, Liliana. “Lo Mejor de la Educación Superior en México”.  
Universidad Futura # 1, UAM-A, México, D.F., 1987.

MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos. Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercados de Trabajo. ANUIES, México, 1996.

OLIVEROS ALONSO, Angel. La Formación de Profesores en América Latina. UNESCO, Barcelona, 1991.

PANTOJA MORAN, David . La Docencia, UNAM , México , 1983.

PARRA , Victor. Conceptos Educativos Actuales, Vol. 1 , CESLAS ,  
Monterrey, N. L., 1984.

PÉREZ FRANCO, Lilia, Grediaga, Rocío y otros. Los Académicos de las Universidades Mexicanas de Contexto, Discusión Conceptual y Dimensiones Relevantes para la Investigación; Sociológica 15,  
UAM-A , México, D.F., 1991.

PÉREZ FRANCO, Lilia. Hacia una Perspectiva Comparativa, en Académicos: un Botón de Muestra; Colección Ensayos 37, UAM-A,  
México, D.F., 1992.

RANGEL GUERRA, Alfonso. La Educación Superior en México. Colegio de México; México, D.F., 1983.

SALINAS QUIROGA, Genaro. Reseña Histórica de la UANL. Ed. Dirección de la Capilla Alfonsina/Biblioteca Universitaria de la UANL., Monterrey, N.L., México, 1983.

SAVOY , Felix . Educación y Formación Humana . Edición Narcea, S.A. Madrid. 1986.

TORRES BODET, Jaime. Discursos. Porrúa, México, 1965.

UANL. Reglamento del Personal Académico, H. Consejo Universitario Acta N° 3, sesión ordinaria, Monterrey, N.L., México, Dic 16 de 1996.

ZAVALA TREVIÑO, Juan Roberto. Historia de la Educación Superior en Nuevo León, 2da. Edición Centro de Información de Historia Regional , UANL , Monterrey, N. L. , 1996.

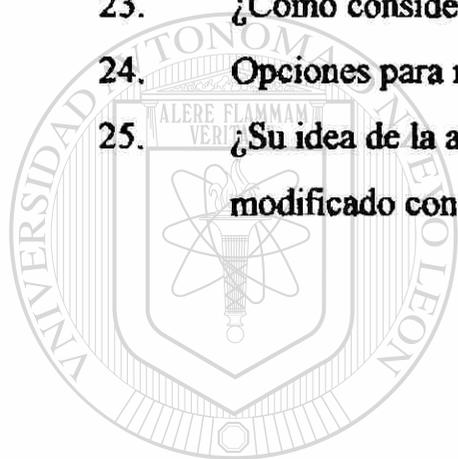
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## ÍNDICE DE CUADROS

Número		Página
1.	Edad de los docentes por rangos.....	72
2.	Número de dependientes del docente .....	74
3.	Escolaridad de los padres.....	76
4.	Distribución del docente según su nivel formativo .....	77
5.	Distribución de áreas por género .....	79
6.	Distribución de profesores por género .....	80
7.	Categoría del docente al ingresar.....	82
8.	Categoría actual del docente .....	83
9.	Actividades simultáneas del docente en la actualidad .....	84
10.	Representación de los ingresos obtenidos por su trabajo académico.....	86
11.	Antigüedad del docente en la U.A.N.L.....	88
12.	Actividades simultáneas del docente al ingresar a la U.A.N.L. ...	89
13.	Trabajo académico en el aspecto económico y prestigio social en comparación con la ocupación del padre.....	91
14.	Percepción de la situación laboral (aspecto económico y jerarquía de puestos) al incorporarse .....	93
15.	Factores que influyeron en la elección de la docencia como actividad profesional .....	95
16.	Compensaciones económicas .....	97
17.	Tuvo opciones al incorporarse a la docencia .....	99

18. ¿Qué opciones tuvo al incorporarse a la docencia? ..... 99
19. Condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia .. 101
20. Preferencias entre las actividades académicas  
y el ejercicio profesional ..... 103
21. Criterios centrales de prestigio académico..... 105
22. ¿Recomendaría a un estudiante destacado dedicarse  
de manera central a las actividades académicas? ..... 108
23. ¿Cómo considera a la Institución donde trabaja? ..... 110
24. Opciones para mejorar la calidad del trabajo docente ..... 112
25. ¿Su idea de la actividad docente se ha  
modificado con la experiencia? ..... 113



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Número		Página
1.	Sexo del docente .....	71
2.	Estado civil de los docentes .....	73
3.	Familiares docentes .....	78
4.	Representación de los ingresos obtenidos por su trabajo académico .....	86
5.	Factores relevantes en la elección de la actividad docente .....	96
6.	Compensaciones económicas .....	98
7.	¿Tuvo opciones al incorporarse a la docencia? .....	100
8.	Opciones que tuvo para incorporarse a la docencia .....	100
9.	Condiciones Institucionales .....	102
10.	Preferencia entre las actividades académicas y el ejercicio profesional .....	104
11.	¿Cuál es el criterio central de prestigio académico? .....	106
12.	¿Cuál debería ser el criterio central de prestigio académico? ...	107
13.	¿Recomendaría a un estudiante destacado dedicarse de manera central a las actividades académicas? .....	109
14.	Consideraciones del lugar de trabajo .....	110
15.	Opción urgente para mejorar la calidad del trabajo docente .....	112

## CUESTIONARIO

### Estimado Maestro:

Solicito a usted, de la manera más atenta, unos minutos de su tiempo para responder el cuestionario que a continuación encontrará. El objetivo central de este trabajo es determinar cuales son los factores que influyen en la Elección de la Docencia como actividad profesional a nivel medio superior de la U.A.N.L.

Tenga usted por seguro el tratamiento anónimo de respuestas y se agradece de antemano su colaboración

- 1.- Profesión \_\_\_\_\_
- 2.- Sexo \_\_\_\_\_ 3.- Fecha de nacimiento \_\_\_\_\_
- 4.- Estado Civil \_\_\_\_\_ 5.- Número de personas que dependen económicamente de usted \_\_\_\_\_
- 6.- Indique la escolaridad máxima alcanzada por sus padres (especifique el nombre de la carrera si la tuvieron).

Escolaridad

Carrera

Padre \_\_\_\_\_

Madre \_\_\_\_\_

7.- ¿Hubo o hay docentes entre sus familiares cercanos?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Parentesco \_\_\_\_\_

8.- Ante en el siguiente cuadro la información sobre su escolaridad:

Carrera o área de estudios	Nombre de la carrera	Ciudad
Normal superior		
Licenciatura		
Maestría		
Doctorado		

9.- Antigüedad como docente en la U.A.N.L. \_\_\_\_\_

10.- ¿Qué categoría tenía cuando ingresó?

Maestro de tiempo completo \_\_\_\_\_ Maestro de medio tiempo \_\_\_\_\_

Maestro por horas \_\_\_\_\_ Maestro por contrato \_\_\_\_\_ Instructor \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

11.- ¿Qué categoría tiene actualmente?

Asignatura A \_\_\_\_\_ Asociado A \_\_\_\_\_ Titular A \_\_\_\_\_ Instructor A \_\_\_\_\_

B \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_

C \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_

D

Otros \_\_\_\_\_

12. Cuando ingresó como docente ¿Desarrollaba simultáneamente a este trabajo, otra actividad fuera de esta institución? \_\_\_\_\_

¿Cuál? \_\_\_\_\_

13. ¿Desarrolla usted en la actualidad actividades relacionadas con su profesión simultáneamente a su trabajo académico? \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

14. En comparación con la ocupación de su padre o de la persona que ocupó el lugar del jefe de la familia, su trabajo como docente representó para usted una situación (marque con una cruz):

	Aspecto Económico	Prestigio Social
Considerablemente mejor	( )	( )
Mejor	( )	( )
Similar	( )	( )
Inferior	( )	( )
Considerablemente inferior	( )	( )

15. En comparación con su situación actual como Maestro de esta Institución, su posición al ingresar por primera vez como docente era (Marque con una cruz):

	Aspecto Económico	Prestigio Social
Considerablemente mejor	( )	( )
Mejor	( )	( )
Similar	( )	( )
Inferior	( )	( )
Considerablemente inferior	( )	( )

16. Cuando fue contratado como docente, ¿Qué factor influyó en la elección de la docencia como actividad profesional?

- ( ) Un empleo mientras encontraba otro trabajo  
 ( ) Desarrollo de una vocación adecuada  
 ( ) Obtener un prestigio adicional  
 ( ) Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión  
 ( ) Colaborar en la transformación de la sociedad (espíritu de servicio)  
 ( ) Desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades familiares

( ) Combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión

( ) Obtener prestigio social

( ) La influencia de la familia

( ) La oferta de mercado de trabajo

( ) Trabajo atractivo

( ) Alcanzar una categoría político-social

( ) El sueldo que se percibía

( ) Habilidades en la profesión

17. Cuando se incorporó a la Docencia ¿Existía alguna compensación económica por parte de esta Institución derivada de la evaluación de su actividad académica? (Becas o estímulos).

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

18. Considera usted que las condiciones que ofrece la Institución para desarrollar la Docencia son:

- |             |     |           |     |
|-------------|-----|-----------|-----|
| Muy Buenas  | ( ) | Malas     | ( ) |
| Buenas      | ( ) | Muy malas | ( ) |
| Suficientes | ( ) |           |     |

19. Si usted pudiera elegir hoy, ¿Por cuál de las siguientes alternativas optaría:

- ( ) Dedicarse exclusivamente a las tareas de la docencia.  
 ( ) Dedicarse exclusivamente al ejercicio profesional.  
 ( ) Dedicarse principalmente al ejercicio de su profesión y parcialmente a las labores académicas  
 ( ) Dedicarse principalmente a las labores académicas y parcialmente al ejercicio de su profesión.

20. En su trabajo ¿Cuál es el criterio central de prestigio académico y en su opinión, cuál debería ser?

¿Cuál es?      ¿Cuál debería ser?

- |   |     |     |
|---|-----|-----|
| La preferencia de los estudiantes                       | ( ) | ( ) |
| El reconocido liderazgo entre sus colegas               | ( ) | ( ) |
| El reconocimiento en el ejercicio libre de su profesión | ( ) | ( ) |
| La ocupación de cargos directivos                       | ( ) | ( ) |
| La obtención de grados académicos                       | ( ) | ( ) |
| La obtención de premios y distinciones                  | ( ) | ( ) |
| La obtención de apoyos (estímulos)                      | ( ) | ( ) |
| La ubicación en el tabulador                            | ( ) | ( ) |

21. De acuerdo con su experiencia ¿Recomendaría a un estudiante destacado que se dedicara como actividad profesional central a la Docencia en el Nivel Medio Superior?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



