VI. MARCO FINANCIERO DE LOS PROGRAMAS DE ANTIGÜEDAD

Uno de los planes estratégicos de la UANL dentro del Proyecto Visión 2006 es precisamente el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el cual paralelamente se ha puesto en marcha.

Las autoridades federales a través de la SEP desarrollaron dicho programa y lo que se busca básicamente es proveer a la Universidad de todos los recursos necesarios para la culminación de dicho proyecto, desde la infraestructura necesaria, el equipamiento y sobre todo el poder contar con los recursos necesarios en cuanto a salarios de docentes se refiere. (Anexo 1 y 2). A partir de dicho proyecto se han estipulado diferentes categorías con un tabulador de sueldos acorde a su preparación académica.

Lo anterior debido a que una de las metas primordiales del PROMEP consiste en que la totalidad de los maestros de tiempo completo que imparten clase a nivel Licenciatura cuenten con un posgrado. Y que el 70% de los maestros que imparten cátedra en el ámbito de preparatoria cuenten con un posgrado. (Anexo Nº 4).

Dentro del Proyecto FACPYA 2006 se especifica la planeación del personal docente en cuanto a la preparación académica que se espera tengan para el año 2006. (Anexo 5)

El gobierno federal ha manifestado un apoyo a la UANL dado que se trata de la primera Universidad en el ámbito nacional que busca la acreditación al SACS por lo que ha llegado a considerarse a nuestra Universidad como un Modelo.

Desde luego dicho apoyo comprende la consideración del impacto de salarios de acuerdo a tabulador así como la carga financiera de las prestaciones de aguinaldo y prima vacacional.

Dentro d e la Facultad de Contaduría al desarrollar el proyecto FACPYA 2006 (Anexo 6) se presentó la planeación de Recursos Humanos entre los datos más interesantes se encuentra lo siguiente:

VII. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: ANALISIS DE LA SITUACION

1. ENCUESTAS

Las encuestas de evaluación se manejaron a través del paquete Excell, así como la interpretación y gratificación. A continuación presento la encuesta diseñada

Estimado Compañero:

Espero contar con su cooperación a fin de obtener información pertinente para la elaboración de mi tesis de Posgrado, de antemano agradezco su cooperación:

1. Señale el rango de edad a la que pertenece:

20 a 30 años _____
31 a 40 años _____
41 a 50 años _____
51 a 60 años _____
61 a 70 años _____
71 a más _____

2. Sexo M_____ F_____

3. Señale el rango de antigüedad a la cual pertenece:

0 a 5 Años _____
6 a 10 Años _____
11 a 15 Años _____
16 a 20 Años _____
21 a 25 Años _____
26 ò más _____

4. El sueldo que percibe como docente va de acuerdo a su preparación académica y profesional:

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

5. El sueldo de los maestros debiera variar en función de la antigüedad como tal y no por su actualización profesional y experiencia.

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

6. Conoce el nuevo Reglamento de Maestros de la UANL?

Si _____ No _____

7. El nuevo Reglamento de Maestros de la Universidad Autónoma de Nuevo León permite definir claramente la categoría y por lo tanto el nivel de sueldos correspondiente.

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

8. Gracias al Nuevo Reglamento de maestros es posible obtener la homologación de sueldos acorde a los méritos académicos.

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

9. A partir de la implantación del nuevo plan de estudios ha buscado capacitarse para hacer frente a los nuevos retos que se plantean

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

10. Conoce usted el PROYECTO de la UANL Visión 2006?

Si _____ No _____

11. Es de su conocimiento que uno de los objetivos que Visión 2006 busca es el de que sus maestros obtengan un grado académico superior al que imparten como docente para el año 2006?

Si _____ No _____

12. Es de su conocimiento que la Universidad busca lograr la acreditación al SACS (South Asociation of Colleges and Schools) como objetivo para el año 2006?

Si _____ No _____

13. Actualmente se encuentra usted estudiando?
Si _____ No _____

14. Si contesta sí, describa si sus estudios corresponden a:

GRADO	PASANTE	CRÉDITOS APROBADOS	CRÉDITOS PENDIENTES	FECHA PROBABLE DE OBTENCIONDE GRADO
Diplomado en:				
Maestría en:				
Doctorado en:				
Especialidad en:				

15. Dichos estudios me permiten contar con una mejor posición en su categoría y por lo tanto en su nivel de sueldos.

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

16. Considera que se encuentra actualizado profesionalmente para realizar su trabajo docente?

Si_____ No_____

17. Su empleo como docente lo considera actractivo por los planes de retiro, las vacaciones y los servicios médicos.

1)Totalmente de acuerdo_____ 2) De acuerdo_____ 3) Neutral_____
4) En desacuerdo_____5) Totalmente en Desacuerdo_____

18. Jerarquice los siguientes enunciados con el 1 al que considere más importante y el 10 al de menor importancia:

Trabajo en la Universidad:

- Por enriquecimiento personal. _____
- Por compromiso hacia la cátedra que imparto. _____
- Por trabajar acorde a la filosofía de EXAC. _____
- Es mi principal fuente de trabajo. _____
- Contar con actualización de conocimientos. _____
- Por alcanzar una mejor categoría en la homologación de sueldos _____
- Por las relaciones con mis compañeros de trabajo _____
- Por aplicar mis conocimientos en el campo profesional fuera de FACPYA _____
- Por sentirme comprometido hacia mis alumnos. _____
- Me satisface corresponder a la Universidad lo que me dio. _____

19. Describa un suceso en el que se haya sentido particularmente bien dentro de su trabajo en FACPYA .

_____

_____

_____

_____

20. Describa un suceso en el que se haya sentido particularmente mal dentro de su trabajo en FACPYA .

_____

_____

_____

_____

2. INTERPRETACION DE LOS DATOS

Esta es una encuesta que se realizó observando un universo de 125 Profesores de Tiempo Completo (PTC), se aplicó a una muestra de 45 profesores seleccionados aleatoriamente de este universo, lo cual representa el 36% del universo considerado.

Esta encuesta consta de 20 preguntas, las cuales se entregaron a 45 maestros de FACPYA, quienes la contestaron y entregaron en el tiempo previsto.

Rango de Edades	Número	Porcentaje
20 a 30 años	2	4.44%
31 a 40 años	5	11.11%
41 a 50 años	20	44.44%
51 a 60 años	14	31.11%
61 a 70 años	2	4.44%
No se sabe	2	4.44%
	45	100.00%

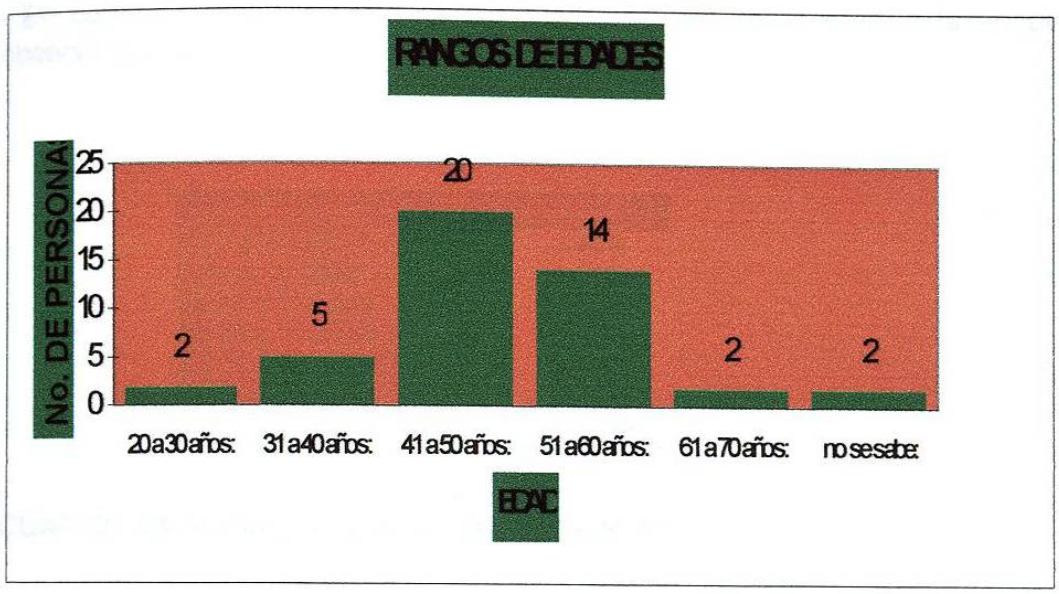
CUADRO VII.1 Rango de Edad de PTC.

Edad	Edad por número	Edad Promedio	(Edad-prom)2	No.x (edad-prom)2
25	50	-22.0930233	488.101677	976.203353
35	175	-12.0930233	146.241211	731.206057
45	900	-2.09302326	4.38074635	87.614927
55	770	7.90697674	62.5202812	875.283937
65	130	17.9069767	320.659816	641.319632
	2025			3311.62791

CUADRO VII.2 Edad promedio de PTC.

Edad Promedio: **47.093** (excluyéndose dos que no respondieron esta pregunta)
Diferencia máxima de edades: **50 años**
Desviación estándar: **78.8483** **8.88 años.**

De lo anterior se desprende que el 15.55% son personas menores de 40 años, el 44.44% son personas cuya edad fluctúa entre 41 y 50 años y el 35.55% son mayores de 51 años, lo cual indica que las personas que respondieron la encuesta son de edades muy variadas.



GRAFICA VII. 1. Rango de edades de PTC.

La muestra de 45 profesores está formada como sigue:

Sexo	Número	Porcentaje
Masculino	39	86.67%
Femenino	6	13.33%
Total	45	100%

CUADRO VII. 3 Sexo de PTC.

GRAFICA VII. 2 Sexo de PTC.

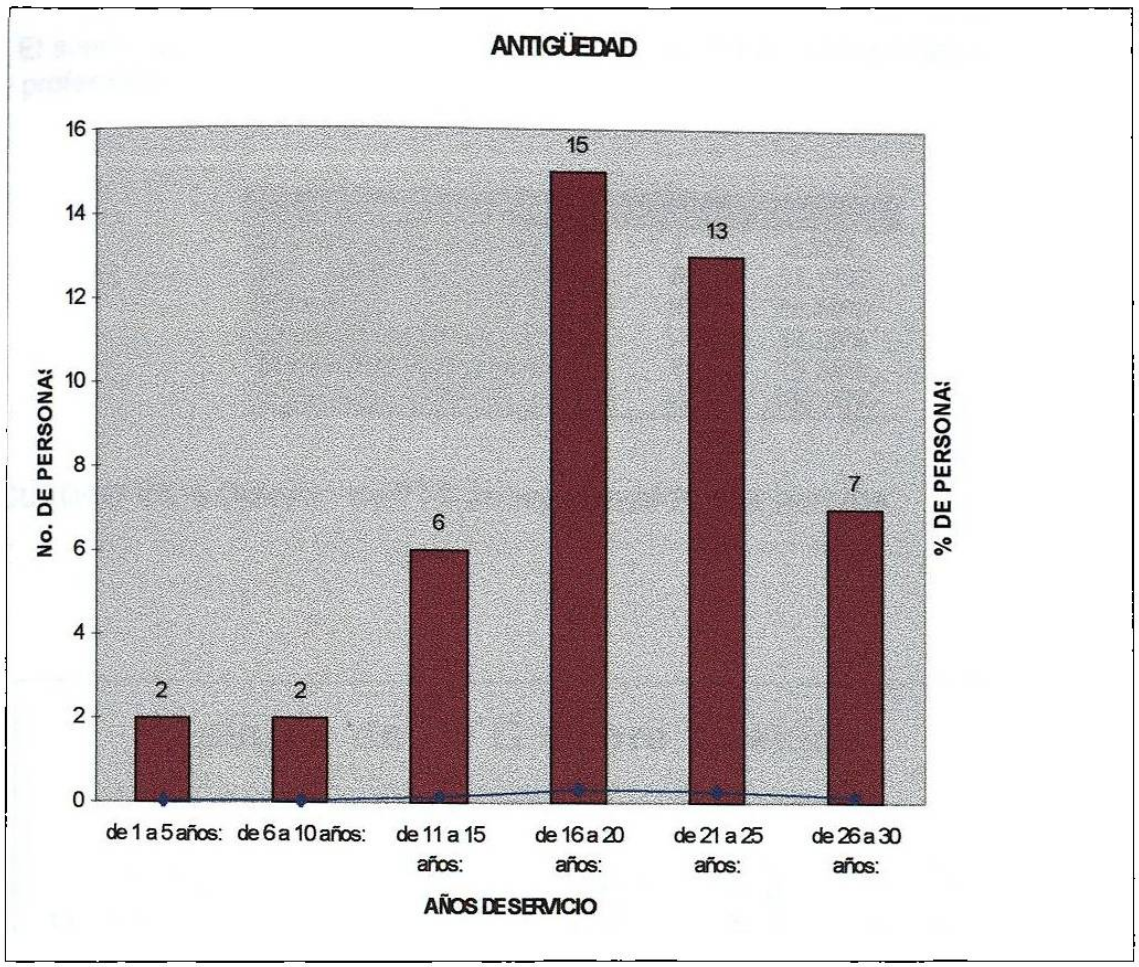
- En cuanto a la antigüedad de los maestros que respondieron la encuesta, se observó lo siguiente:

Antigüedad	Número	Porcentaje
De 1 a 5 años	2	4.44%
De 6 a 10 años	2	4.44%
De 11 a 15 años	6	13.33%
De 16 a 20 años	15	33.33%
De 21 a 25 años	13	28.89%
De 26 a 30 años	7	15.56%
Total	45	100.00%

CUADRO VII. 4 Rango de antigüedad de PTC.

Antigüedad	No. X Antigüedad	Antigüedad Promedio	(Antigüedad Promedio)2	No. X (Antigüedad-Promedio)2
3	6	-16.22	263.160494	789.481481
8	16	-11.22	125.938272	1007.50617
13	78	-6.22	38.7160494	503.308642
18	270	-1.22	1.49382716	26.8888889
23	299	3.78	14.2716049	328.246914
28	196	8.78	77.0493827	2157.38272
	865			4812.81481

CUADRO VII. 5 Antigüedad promedio de PTC.



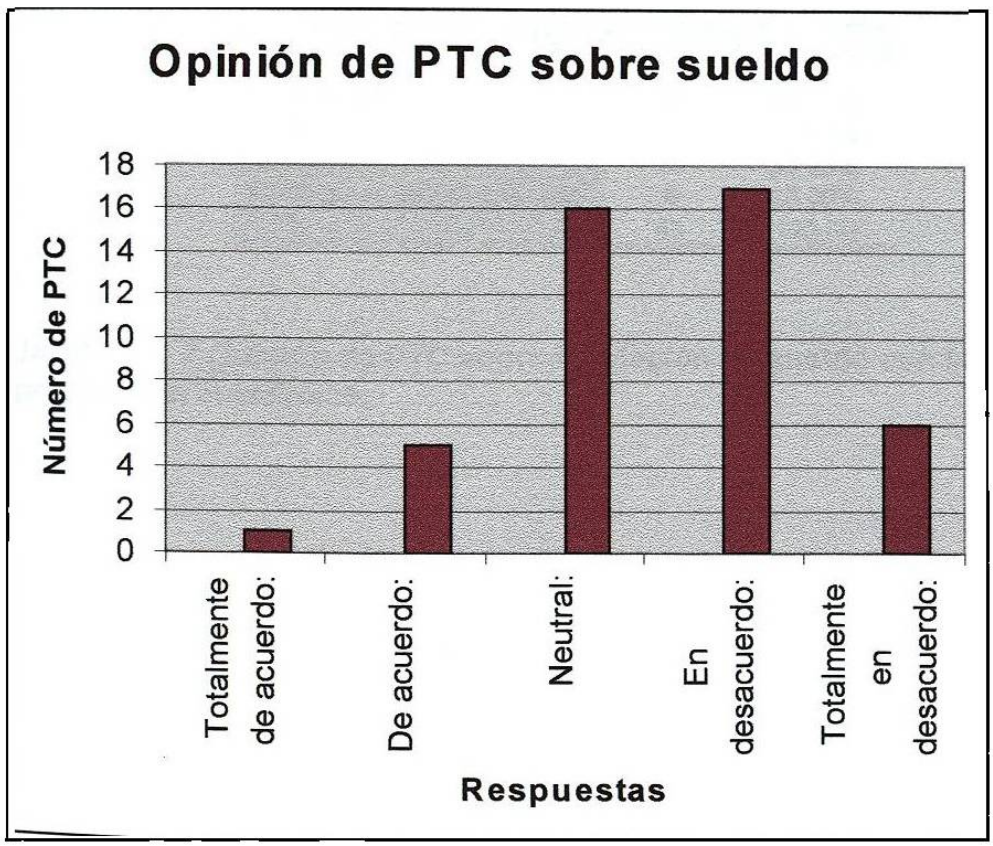
GRAFICA VII. 3 Antigüedad promedio de PTC.

Antigüedad Promedio:	19.2222 años.
Porcentaje con 15 o menos años de antigüedad:	22.22%
Porcentaje con más de 15 años de antigüedad:	78.78%
Diferencia máxima de antigüedad:	30 años
Desviación estándar:	10.3417329 años.

- El sueldo que percibe como docente va de acuerdo a su preparación académica y profesional:

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2.22%
De acuerdo	5	11.11%
Neutral	16	35.56%
En desacuerdo	17	37.78%
Totalmente en desacuerdo	6	13.33%
	45	100.00%

CUADRO VII. 6 Opinión de PTC sobre el sueldo que percibe.



GRAFICA VII. 4 Opinión de PTC sobre el sueldo que perciben.

De estas respuestas se desprende lo siguiente:

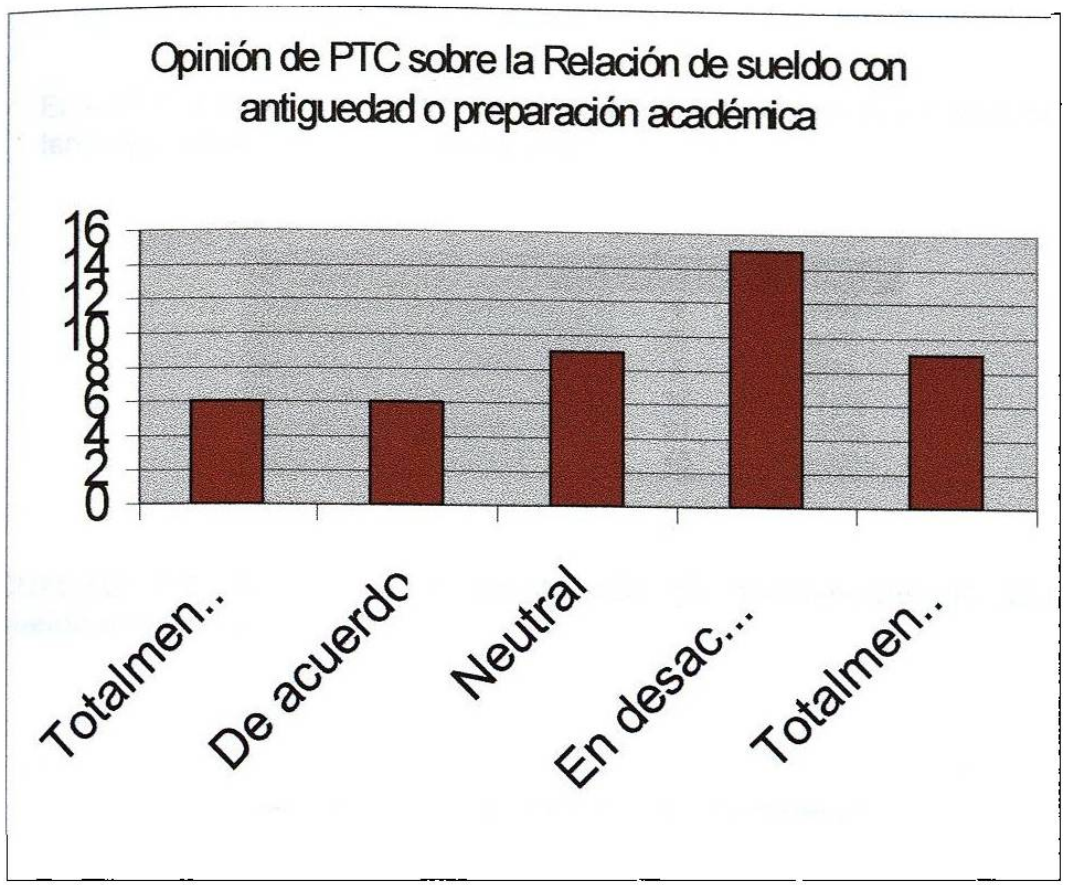
Sólo el 13.33% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el sueldo que perciben.
El 35.56% se declaró neutral a este cuestionamiento.
El 51.11% se mostró en desacuerdo o total desacuerdo con el sueldo que perciben.

NOTA: Estas respuestas son indicadoras de que los maestros no están conformes con el sueldo que perciben, tomando en consideración su preparación académica y profesional.

- El sueldo de los maestros debiera variar en función de la antigüedad como tal y no por su actualización profesional.

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	13.33%
De acuerdo	6	13.33%
Neutral	9	20.00%
En desacuerdo	15	33.33%
Totalmente en desacuerdo	9	20.00%
	45	100.00

CUADRO VII. 7 Opinión de PTC sobre la relación de sueldo con la antigüedad o preparación académica.



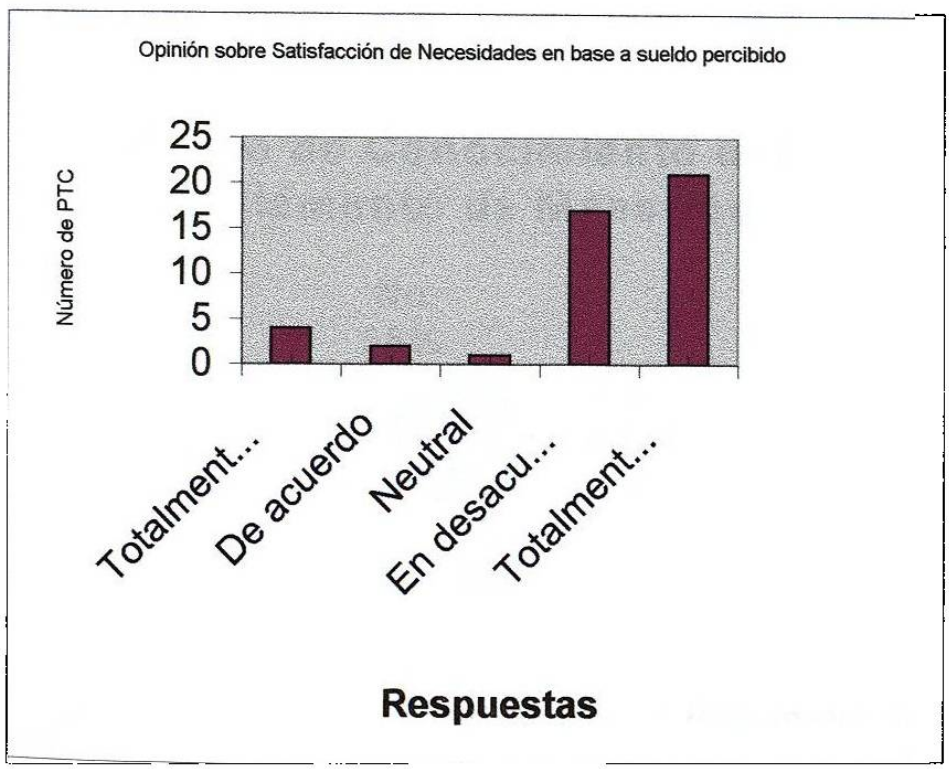
GRAFICA IX.5 Opinión de PTC sobre relación de sueldo con antigüedad y preparación académica.

De esta pregunta con sus respuestas respectivas se concluye que los maestros que están de acuerdo o totalmente de acuerdo conque la antigüedad influye directamente en el sueldo (más no su actualización profesional) son apenas el 26.66%, declarándose neutrales a esta pregunta el 20% de los entrevistados, y estando en desacuerdo o totalmente en desacuerdo más de la mitad de los entrevistados, esto es, el 53.33%.
Lo anterior muestra la clara tendencia de los maestros a opinar que es esencial la actualización profesional de ellos mismos para considerarse merecedores de un mejor sueldo.

- El sueldo que percibe como docente le permite cubrir sus necesidades sin tener que recurrir a otro tipo de empleo:

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8.89%
De acuerdo	2	4.44%
Neutral	1	2.22%
En desacuerdo	17	37.78%
Totalmente en desacuerdo	21	46.67%
	45	100.00%

CUADRO IX.8 Opinión sobre satisfacción de necesidades de acuerdo a sueldo percibido.



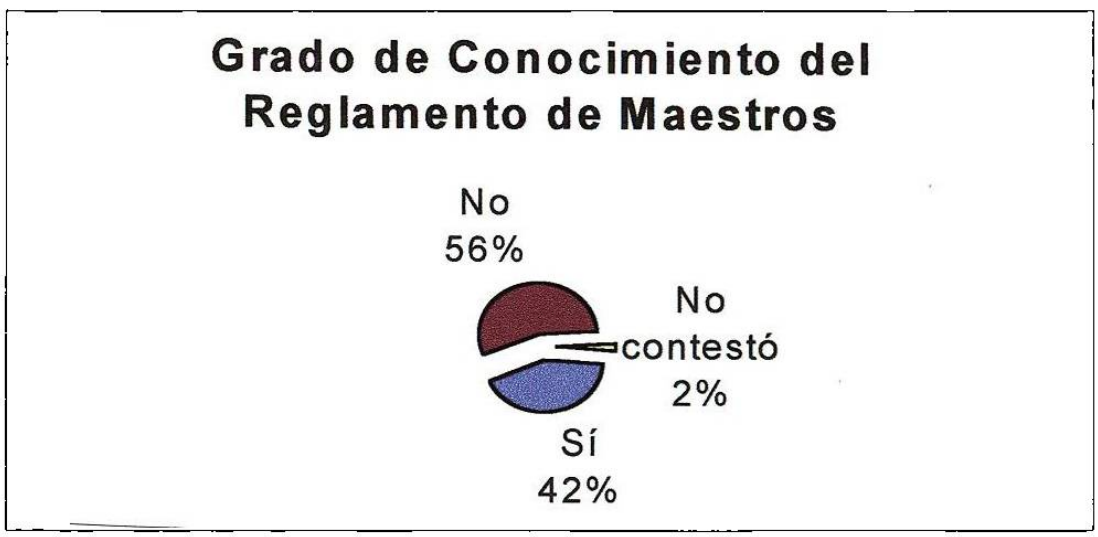
GRAFICA IX. 6 Opinión sobre satisfacción de necesidades sobre la base del sueldo percibido.

Observando las respuestas a esta pregunta se concluye que sin lugar a dudas el 86.67% de los maestros que contestaron esta encuesta opinan que el sueldo que perciben en la UANL no es suficiente para cubrir sus necesidades, por lo que muchos de ellos se ven obligados a dedicarse a otra actividad realizando otro tipo de trabajo que les brinde un ingreso económico adicional al de la UANL. Como se desprende también de esta misma respuesta solo el 13.33% de la muestra seleccionada manifestó que el sueldo que perciben como docentes sí les permite cubrir sus necesidades, lo cual representa un porcentaje muy bajo.

- Conoce el nuevo Reglamento de los Maestros de la UANL?

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	19	42.22%
No	25	55.56%
No contestó	1	2.22%
Total	45	100.00%

CUADRO IX.9 Conocimiento del Reglamento de la UANL por los PTC.



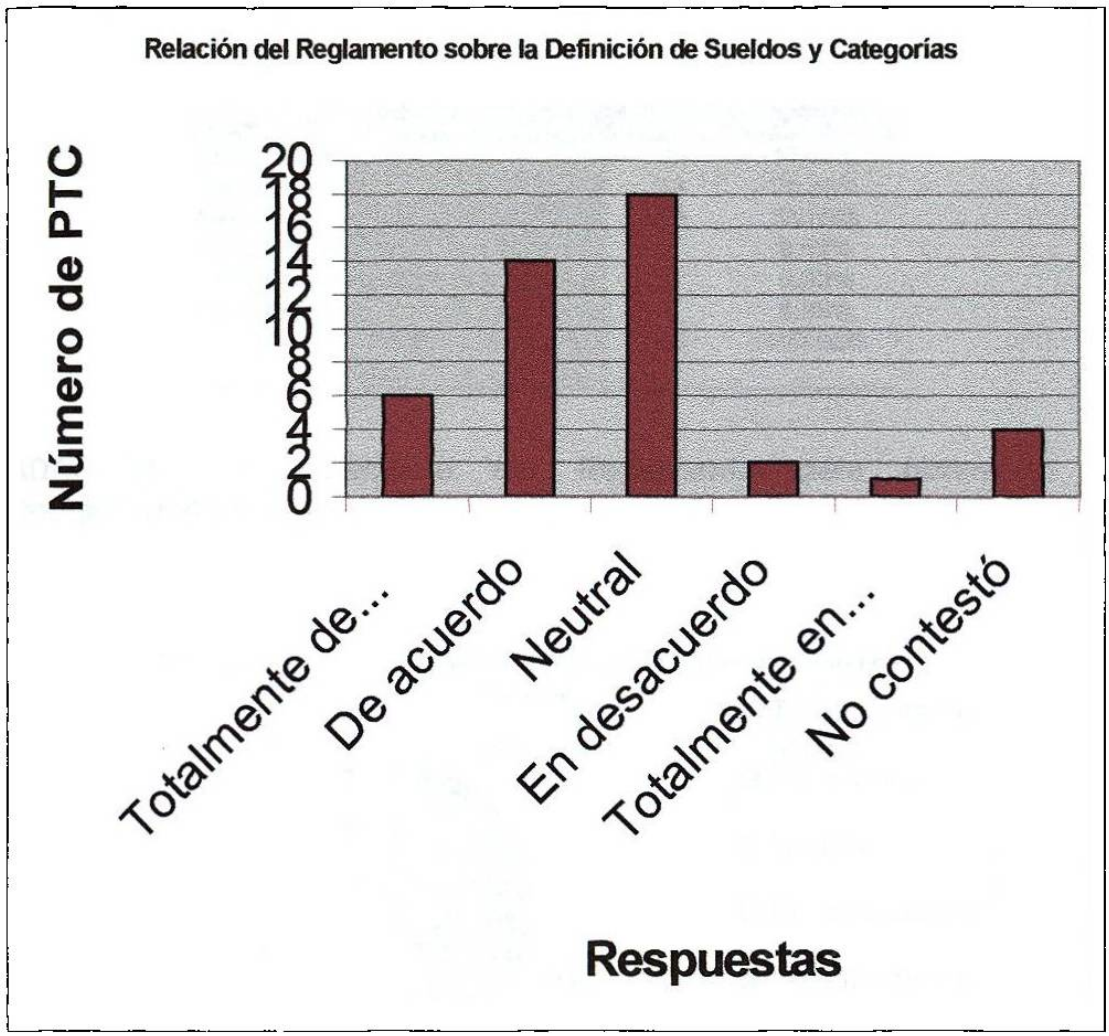
GRAFICA IX.7 Porcentaje de PTC que conocen el Reglamento de Maestros de la UANL.

Más del 55% de los maestros desconoce el nuevo reglamento de los Maestros de la UANL, lo cual es en cierta forma preocupante y habría que recomendar que se realice una mayor difusión del mismo, posiblemente sugiriendo que se entregue un ejemplar a cada maestro en forma directa.

- El Nuevo Reglamento de los Maestros de la UANL permite definir claramente la categoría y por lo tanto el nivel de sueldos correspondiente.

Respuestas	Número	Porcentaje
mente de acuerdo	6	13.33%
De acuerdo	14	31.11%
Neutral	18	40.00%
En desacuerdo	2	4.44%
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%
No contestó	4	8.89%
Total	45	100.00%

CUADRO IX.10 Relación del Reglamento sobre la definición de sueldos y categorías.



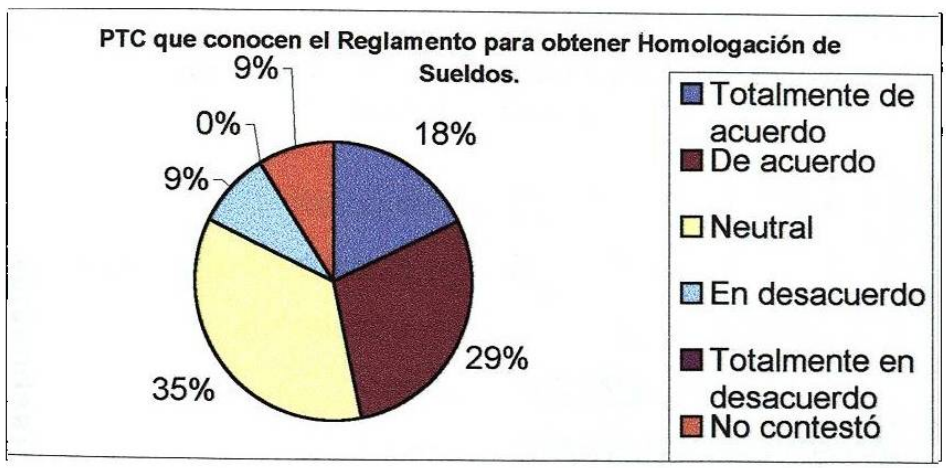
GRAFICA IX. 8 Relación del Reglamento sobre la definición de sueldos y categorías.

Como de puede observar, el 48.89% (neutral y no contestó) prácticamente no opinó acerca de éste cuestionamiento lo cual es lógico que así sucediera, pues de la respuesta anterior, más del 55% admitió desconocer el nuevo reglamento. También se observa que el 44.44% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la definición de las categorías y nivel de sueldos que establece el nuevo reglamento, de lo que se puede suponer que al parecer los maestros están de acuerdo con lo que el nuevo reglamento dice sobre lo particular. Además solo el 6.66% manifestó estar en desacuerdo con este asunto.

- Gracias al Nuevo Reglamento de maestros es posible obtener la homologación de sueldos acorde a los méritos académicos.

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	17.78%
De acuerdo	13	28.89%
Neutral	16	35.56%
En desacuerdo	4	8.89%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
No contestó	4	8.89%
Total	45	100.00%

CUADRO IX.11 Conocimiento del Reglamento para obtención de Homologación de sueldos.



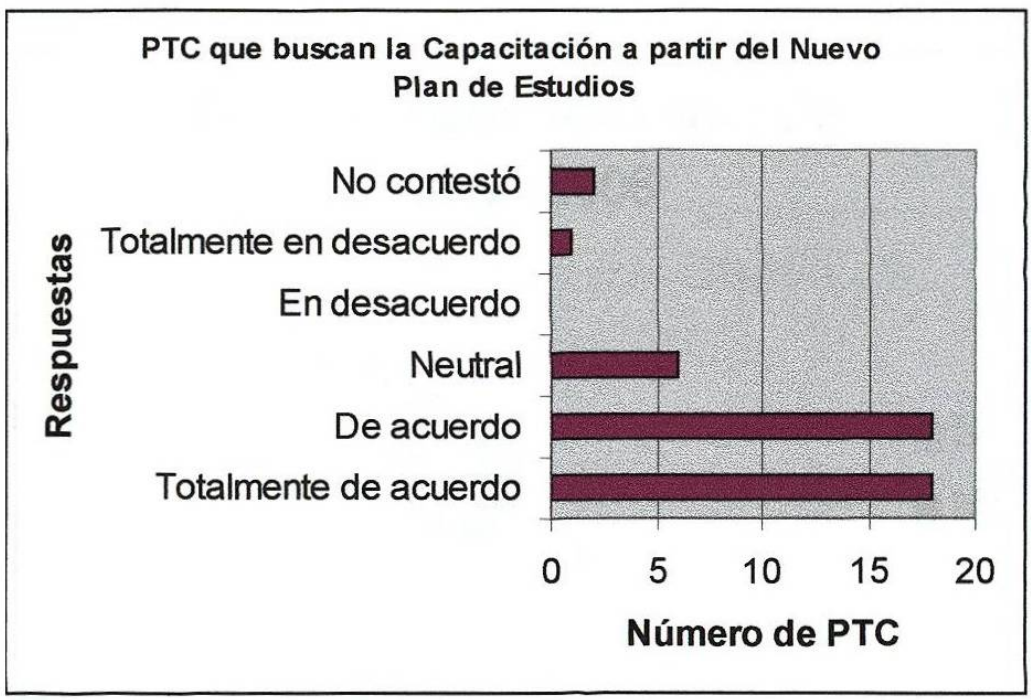
GRAFICA IX. 9 Porcentaje de PTC que conocen el Reglamento para obtener homologación de Sueldos.

La respuesta a este cuestionamiento es interesante, ya que el 46.67% de los maestros que contestaron esta pregunta manifestaron estar de acuerdo con el nuevo reglamento que señala la forma de obtener la homologación de acuerdo a los méritos académicos. Pero también es importante destacar que el 35.56% expresó declararse neutral en relación con este mismo asunto. Nadie estuvo en desacuerdo y solo el 8.89% se negó a opinar.

- A partir de la implantación del nuevo plan de estudios ha buscado capacitarse para hacer frente a los nuevos retos que se plantean.

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	40.00%
De acuerdo	18	40.00%
Neutral	6	13.33%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%
	43	**95.56%**
No contestó	2	4.44%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO IX.12 Tendencia a la capacitación de los PTC.



GRAFICA IX.10 Número de PTC que buscan capacitarse a partir del Nuevo Plan de Estudios.

El 80% respondió que la capacitación es imprescindible para enfrentar los nuevos retos que contempla el nuevo plan de estudios, lo cual es un reflejo de la preocupación que los maestros tienen por superarse. El 15.55% se declaró neutral, sólo el 2.22% manifestó estar en desacuerdo y el 4.44% no respondió esta pregunta.

- Conoce usted el Proyecto de la UANL Visión 2006?

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	33	73.33%
No	12	26.67%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO IX.13 Grado de conocimiento del Proyecto Visión 2006.

GRAFICA IX. 11 Grado de conocimiento del Proyecto Visión 2006.

Aquí se percibe que una gran parte de la planta docente conoce el Proyecto de la UANL Visión 2006 pues el 73.33% de los maestros así lo manifestó. Esto puede ser una consecuencia de la labor de difusión de este proyecto que la propia Rectoría de la UANL ha promovido en todas las escuelas y facultades de la Institución. Solo el 26.67% de los entrevistados respondió desconocer dicho proyecto.

- Es de su conocimiento que uno de los objetivos que Visión 2006 busca es el de que sus maestros obtengan un grado académico superior al que imparte como docente para el año 2006.

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	39	86.67%
No	6	13.33%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO IX. 14 Grado de conocimiento de los objetivos de Visión 2006.

GRAFICA IX. 12 Grado de conocimiento de los objetivos del Proyecto Visión 2006.

Esta respuesta tiene relación con la pregunta anterior, y aquí se destaca que el 86.67% de los maestros conocen que en el Proyecto Visión 2006 contempla una más elevada formación académica de los maestros. Solo el 13.33% reconoce que no es de su conocimiento este asunto.

- Es de su conocimiento que la Universidad busca lograr la acreditación al SACS (South Asociation Colleges and Schools) como objetivo para el año 2006?

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	40	88.89%
No	5	11.11%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO IX.15 Grado de conocimiento de la búsqueda de la acreditación al SACS.

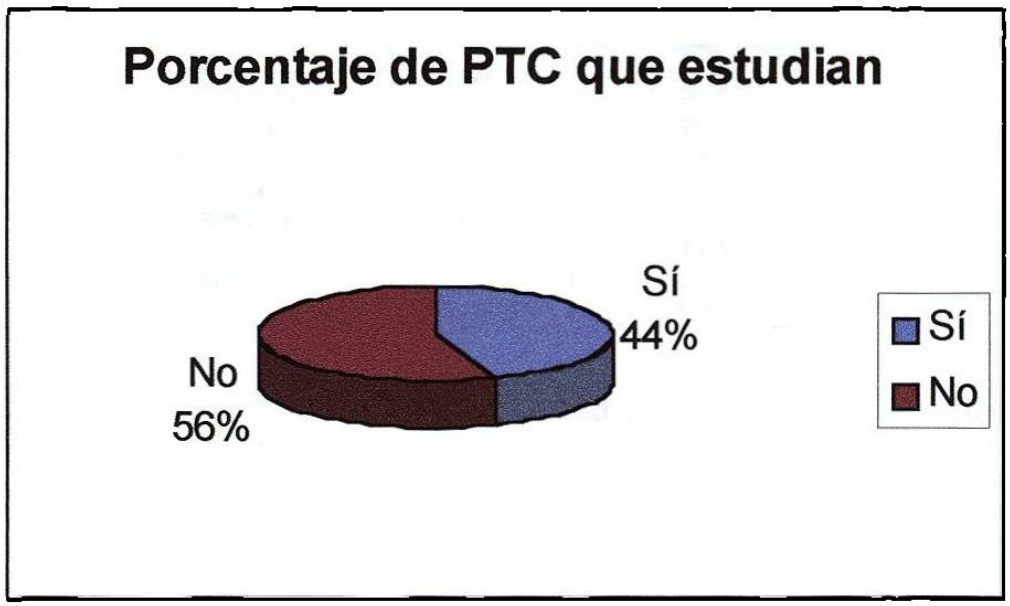
GRAFICA VII.13 Número de PTC que conocen la búsqueda de la acreditación al SACS.

Casi el 89% de los maestros conocen que otro objetivo del proyecto Visión 2006 consiste en lograr la acreditación del SACS, y solo el 11.11% manifestó desconocerlo. Esto confirma que la difusión para dar a conocer el Proyecto Visión 2006 ha sido muy efectiva.

- Actualmente se encuentra usted estudiando?

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	20	44.44%
No	25	55.56%
Total	45	100.00%

CUADRO VII.16 Número de PTC que es encuentran estudiando.



GRAFICA VII.14 Número de PTC que se encuentran estudiando actualmente.

El 44.44% de los maestros que dieron respuesta a esta pregunta declara estar estudiando actualmente lo cual, aunque es un buen porcentaje, no representa la totalidad de la planta docente que esté estudiando.

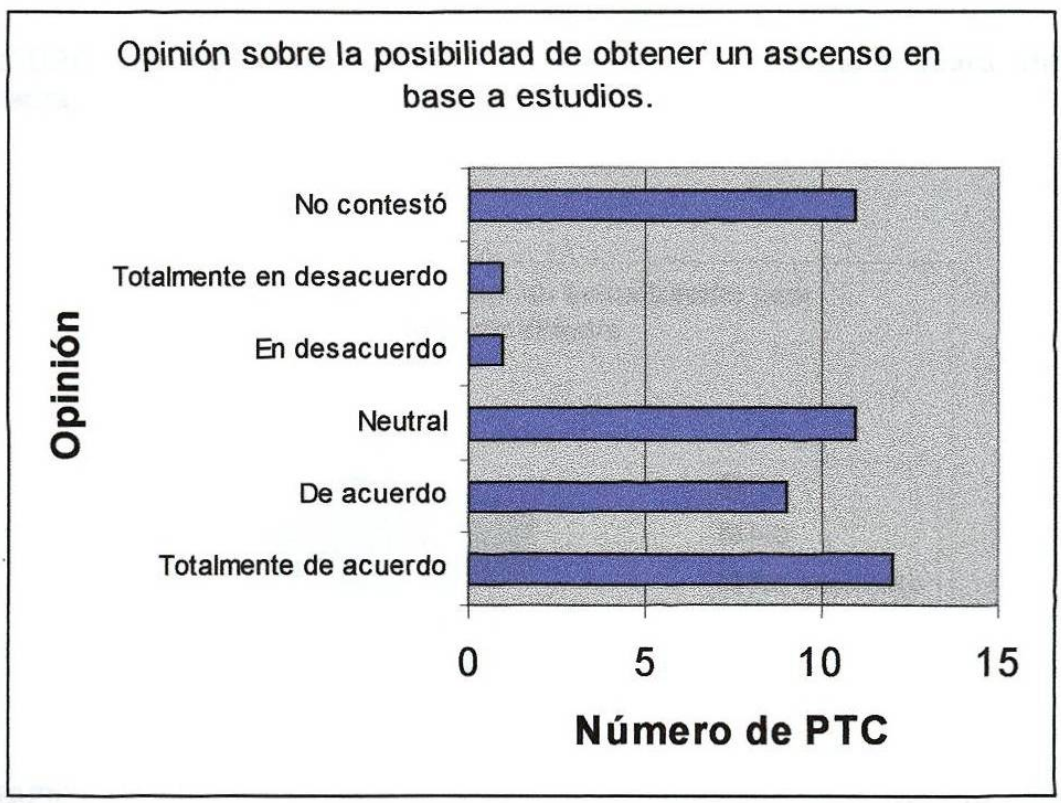
- Si contesta sí, describa si sus estudios corresponden a:

De los PTC estudiantes 15 se encuentran estudiando Maestría y 5 Diplomado.

- Dichos estudios me permiten continuar con una mejor posición en su categoría y por lo tanto en su nivel de sueldos.

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	26.67%
De acuerdo	9	20.00%
Neutral	11	24.44%
En desacuerdo	1	2.22%
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%
	34	**75.56%**
No contestó	11	24.44%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO VII. 17 Opinión sobre la posibilidad de obtener un ascenso de acuerdo a estudios realizados.



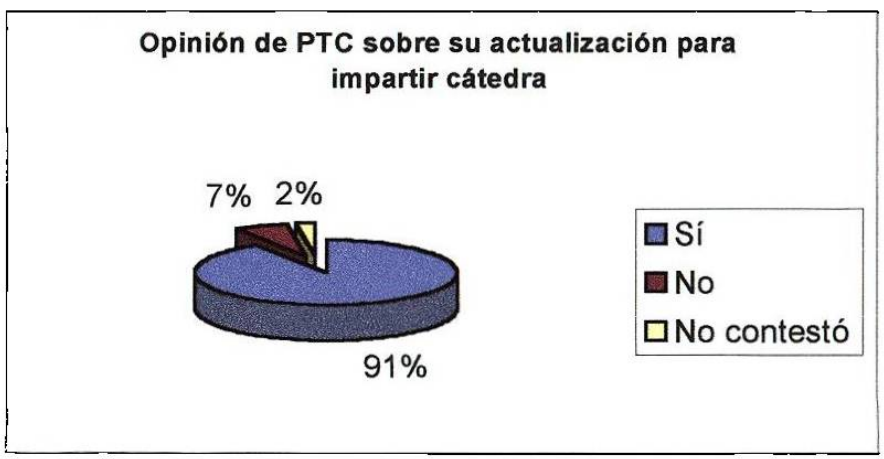
GRAFICA VII .15 Opinión sobre la posibilidad de obtener un ascenso sobre la base de los estudios realizados.

El 46.67% de los que respondieron el cuestionario están de acuerdo en que el nivel de formación profesional influye significativamente en la posición de la categoría como maestros, y en consecuencia, con el nivel de sueldos. El 4.44% manifestó estar en desacuerdo con esta opinión y el 24.44% se declaró neutral a esta pregunta. Cabe agregar que un porcentaje importante (el 24.44%) no contestó este cuestionamiento.

- Considera que se encuentra actualizado para realizar su trabajo docente?

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	41	91.11%
No	3	6.67%
	44	97.78%
No contestó	1	2.22%
Total	45	100.00%

CUADRO VII. 18 Opinión de los PTC sobre su actualización para impartir cátedra.



GRAFICA VII.16 Opinión de PTC sobre su actualización para impartir cátedra.

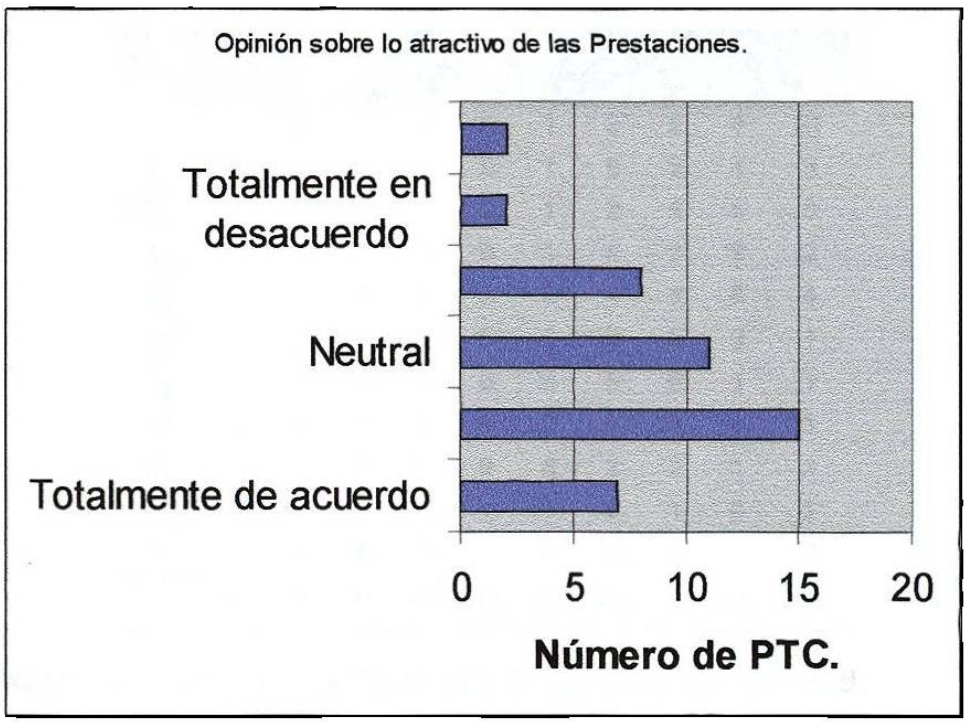
Esta respuesta es muy favorable, ya que más del 91% de los maestros se encuentra actualizado para realizar su trabajo docente, lo cual es muy positivo

para el sector educativo universitario. Solo el 6.67% declaró no encontrarse actualizado y el 2.22% no contestó.

- Considera atractivo su trabajo como docente por los planes de retiro, las vacaciones y los servicios médicos?

Respuestas	Número	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	15.56%
De acuerdo	15	33.33%
Neutral	11	24.44%
En desacuerdo	8	17.78%
Totalmente en desacuerdo	2	4.44%
	43	**95.56%**
No contestó	2	4.44%
Total	**45**	**100.00%**

CUADRO VII.19 Opinión sobre prestaciones percibidas por los PTC.



GRAFICA IX.17 Opinión sobre las Prestaciones Percibidas.

El 48.89% de los maestros expresó encontrar atractivo su trabajo como docente por los planes de retiro y otras prestaciones indispensables para ellos y sus familias. El 22.22% manifestó estar en desacuerdo declarándose neutral el 24.44% y el 4.44% no respondió esta pregunta.

- Jerarquice los siguientes enunciados con el 1 al que considere más importante y el 10 el de menos importancia. Trabajo en la Universidad:

1) Por enriquecimiento personal.
2) Por compromiso hacia la cátedra que imparto.
3) Por trabajar acorde a la filosofía de EXAC.
4) Es mi principal fuente de trabajo.
5) Contar con actualización de conocimientos.
6) Por alcanzar una mejor categoría en la homologación de sueldos.
7) Por las relaciones con mis compañeros de trabajo.
8) Por aplicar mis conocimientos en el campo profesional fuera de FACPYA.

9) Por sentirme comprometido hacia mis alumnos.
10)Me satisface corresponder a la Universidad lo que me dio.

Orden / Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1)	2	4	5	2	6	1	2	2	4	21
2)	5	10	1	0	9	1	0	3	4	3
3)	1	9	5	1	6	1	2	4	5	3
4)	1	5	3	0	6	1	4	3	9	2
5)	1	3	1	3	3	3	4	5	8	4
6)	2	2	4	1	5	3	5	8	3	1
7)	1	1	8	1	0	8	8	6	1	1
8)	3	3	4	6	0	9	6	2	1	1
9)	3	0	5	12	0	8	2	2	1	1
10)	18	0	1	10	1	1	2	1	0	1
No Contes	8	8	8	9	9	9	10	9	9	7
	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

CUADRO IX. 20 Grado de interés en el trabajo de la Universidad.

De estas respuestas se puede concluir que los maestros trabajan en la Universidad de acuerdo a las siguientes jerarquías de los enunciados señalados en este cuestionamiento:

FACTORES	PREFERENCIA	PORCENTAJE
1.Me satisface corresponder a la UANL lo que me dio	18	40%
2. Por compromiso hacia la cátedra que imparto	10	22%
3. Por sentirme comprometido hacia mis alumnos.	12	27%
4. Por aplicar mis conocimientos en el campo profesional fuera de FACPyA.	9	20%
5. Por alcanzar una mejor categoría en la homologación de sueldos.	8	18%
6. Es mi principal fuente de trabajo.	9	20%
7. Por enriquecimiento personal.	21	47%

CUADRO IX. 21 Grado de preferencias del PTC en su trabajo de Docente.

De la información anterior se deduce que las principales razones por las cuales por las cuales trabajan los PTC es de orden motivacional y en segundo plano por los factores de mantenimiento.

X. PROPUESTA

Sin duda alguna uno de los cambios más importantes que hemos vivido los profesores universitarios es la aplicación del nuevo reglamento del Personal Académico de la UANL. Ya que fue el primer documento concreto del cual se valió la Universidad hacia el profesor para dar a conocer sus derechos y obligaciones dentro de la misma. Así como los requisitos necesarios para pertenecer a cualquiera de las categorías del personal.

Considero que el Reglamento representa un instrumento muy valioso para lograr la consecución de los objetivos de Visión 2006, ya que abarca perfectamente los aspectos que ha de cubrir el personal docente para ascender en las diferentes categorías. Es una realidad que esto ayuda en gran medida a rechazar "las recomendaciones" que siempre se habían dado debido a que la UANL siempre se ha visto influenciada por la situación política a nivel del Gobierno del Estado.

Desde que se implementó el Reglamento, hemos podido darnos cuenta del gran apego al mismo, independientemente de cualquier situación de compadrazgos.

Por otro lado, el reglamento cubre aspectos de clasificación de categorías y nos explica claramente la forma en que cualquier profesor puede alcanzar un ascenso. La idea de dicho reglamento es animar al personal docente a que se siga preparando y que su trabajo docente se vea arraigado en la Universidad, pues uno de los cambios más importantes en este reglamento es precisamente el no obtener licencias sin goce de sueldo por motivos personales sino únicamente para estudiar.

Para poder obtener un nombramiento de ascenso en categoría es necesario presentar un concurso de oposición el cual estará evaluado por la Comisión Dictaminadora (formada por distinguidos profesores de cada Escuela o Facultad y que hayan sido integrados en Junta Directiva). Sin embargo, dicha posibilidad incluye ciertos "candados", ya que debe hacerse una convocatoria para concursar, solamente si se justifica la plaza de acuerdo ***a las necesidades de la Dependencia y que exista disponibilidad presupuestal.***

Más adelante describo dentro del marco financiero las negociaciones que la UANL contrajo con las autoridades federales para la obtención del financiamiento necesario para la preparación del personal docente así como de sus incrementos de sueldo sobre la base de dicha preparación.

Tomando en consideración los aspectos del perfil básico que se busca en el personal docente del año 2006:

- ✓ Ser experto en la materia.
- ✓ Con vocación de servicio.
- ✓ Competente a escala mundial.
- ✓ Comprometido con la Universidad.
- ✓ Promotor de valores.
- ✓ Responsable.
- ✓ Con capacidad de liderazgo.

El Reglamento puede significar un instrumento que coadyuve al logro de dichos aspectos y sobre todo para lograr las metas de Visión 2006 en relación con los docentes. (Anexo Nº 1) Ya que nos invita a seguimos prepararnos para alcanzar la meta de que los PTC del nivel superior cuenten con un posgrado, que podamos convertirnos en Investigadores de prestigio internacional, así como el que los PTC publiquen al menos un artículo en revistas de arbitraje internacional cada año, entre otras metas.

Otro instrumento susceptible de analizar es el de los resultados de una investigación de campo realizada a la comunidad universitaria, a la sociedad nuevoleonesa, a especialistas, a funcionarios públicos relacionadas con esta función y a organismos nacionales e internacionales de reconocido prestigio. En el cual se presentan básicamente las principales debilidades de la UANL en el ámbito administrativo y Humano Social. Posteriormente presento las recomendaciones que propongo para dicho documento.

La visión de la Universidad "Ser la mejor Universidad Pública del País" está sustentado en un Plan Estratégico (Figura VII.1) Visión 2006, en el cual cada una de las dependencias de la Universidad desarrolló su propio plan colateral; en el caso nuestro, FACPYA 2006, primero se diagnosticó nuestra realidad, nuestras fuerzas y debilidades y por último la proyección de lo que se pretendía de nuestra facultad en un futuro y que desde luego fuera acorde con los planes de la Universidad en general.

Por lo que sin duda alguna las fuerzas más importantes para el logro de dicha visión es por un lado el Liderazgo que nuestro Rector Dr. Reyes Taméz Guerra, que de una manera incansable ha desarrollado una labor extraordinaria trabajando sobre todo en lograr la concientización de todos los directores de su trabajo como agentes de cambio en cada una de sus dependencias, en cada cambio de gestión administrativa de las diversas dependencias vuelve a desarrollarse una labor intensa de adaptación al plan estratégico de la Universidad.

La capacitación es otra de las fuerzas de Visión. Hemos sido testigos del plan de capacitación que la universidad ha emprendido en sus docentes para que pueda alcanzarse el perfil deseado para el personal docente, existen programas desarrollados por la Secretaría Académica de la UANL ofreciendo a todo su personal docente el Diplomado en Docencia Universitaria el cual se imparte en cuatro módulos durante los recesos académicos de la Universidad. Por otro lado se encuentra el programa de Mejoramiento del Profesorado el cual va enfocado a los Profesores de Tiempo Completo para realizar estudios de posgrado en cualquier Universidad del Mundo, totalmente becados, con el compromiso desde luego de volver y retribuirle a la Universidad lo recibido en cuanto a su desarrollo académico. Sin embargo, este plan tiene la seria desventaja de ofrecerlo solamente a los PTC, y en el caso de FACPYA existe un gran porcentaje de Profesores que tiene una antigüedad superior a los 20 años por lo que este programa no ha sido aprovechado a la fecha, posteriormente dentro de mis recomendaciones abordo la necesidad de aplicar el PROMEP a los Profesores de Media Planta y los de Asignatura, quienes serán los futuros sucesores de los PTC:

Otra de las fortalezas de Visión es el desarrollo de Programas de Infraestructura que a través de los fondos de la Secretaría de Educación ha proveído a la Universidad para que cada una de las dependencias de acuerdo a sus necesidades palpadas en su documento de Visión, pudiesen lograr lo planeado en su documento. Desde la ampliación de las aulas, el equipamiento de computadoras en las aulas, de equipo de proyección, etc. Este programa busca lograr que el estudiantado pueda recibir todo lo necesario para alcanzar el perfil deseado para ellos.

Por último, y no menos importante se encuentra el Programa de Sueldos y Prestaciones, el cual se encuentra palpado en el nuevo Reglamento de Maestros de la UANL, del cual mencioné anteriormente su importancia y trascendencia del mismo, y posteriormente haré mis recomendaciones al respecto.

FIGURA VIII.1 Análisis de las Fuerzas de la UANL con relación a Visión 2006.

IX. LIMITACIONES AL PROYECTO

Una de las limitaciones más fuertes en éste Proyecto de Visión 2006 es el hecho de que el líder de Visión 2006 el Rector Dr. Reyes Taméz Guerra termina su segundo período como rector en la Universidad en el año 2002 por lo que él ya no sería el que dirigiera a la Universidad para el año 2006, qué significa esto? Que existe la duda que su sucesor le dé continuidad al proyecto y podamos ver cristalizado la visión de que la Universidad Autónoma de Nuevo León sea reconocida como la mejor Universidad Pública de México.

Existen problemas que es necesario superar de acuerdo a la investigación realizada a la comunidad universitaria, a la sociedad nuevoleonesa, a especialistas, a funcionarios públicos relacionadas con esta función y a organismos nacionales e internacionales de reconocido prestigio. Entre ellos se mencionan como los más importantes:

* Salarios: Uno de las limitaciones más serias es la inconformidad del personal universitario con respecto al salario recibido, el Rector se comprometió a cumplir con la homologación de sueldos en dos etapas y a la fecha sólo se ha entregado una de ellas, persiste la dificultad de la obtención de fondos por parte de la federación para dicho compromiso. Por lo que se requiere de un **Presupuesto Enriquecido.**

* Actualización Académica: Es imperativo contar con personal altamente capacitado por lo que a través del PROMEP (Programa del Mejoramiento del Profesorado) se pudiera conseguir la actualización del profesorado, la limitante más seria es que dicho programa va enfocado a los Profesores de Tiempo Completo, en el caso de FACPYA el 35 % lo conforman los PTC, sin embargo de los 125 PTC el 16% está titulado de Maestría, el 7% son pasantes próximos a titularse, el 11% son estudiantes de Maestría y el 66% restante cuentan solamente con su Licenciatura. De este 66% de PTC el 51% tiene una antigüedad entre 21 y 25 años y el 17% cuenta con una antigüedad de 26 a 30 años. Observe la siguiente gráfica: