

**UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE
BAJA CALIFORNIA**

DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS ACADEMICOS



"CAUSAS DE SEPARACION DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA"

**TRABAJO TERMINAL
QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE:
ESPECIALIDAD EN DOCENCIA
PRESENTA
GILDARDO TERRIQUEZ MARDUEÑO**

I N D I C E

INTRODUCCION.	1
ANTECEDENTES.	3
OBJETIVO GENERAL.	6
METODO.	7
RESULTADOS	9
CONCLUSIONES Y COMENTARIOS.	19
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	21
ANEXO: ENCUESTA.	22

INTRODUCCION

El propósito de este trabajo fue el analizar las posibles causas que han ocasionado la separación (*) de personal docente y directivos administrativos y académicos, de la Escuela de Contabilidad y Administración de la UABC, Unidad Ensenada.

Institucionalmente se desconocen las causas por las que un buen número de maestros y subdirectores se han separado de la Escuela. La salida de personas con experiencia ha significado un desaprovechamiento de los recursos invertidos por la Universidad en la formación y superación del docente. Además se han tenido que volver a invertir recursos en la preparación de los nuevos maestros que no poseen el dominio o la experiencia sobre el curso a impartir, lo cual ha retardado el logro de la excelencia académica.

Este trabajo pretende estudiar las causas de la rotación(+) y separación de la Escuela de Contabilidad y Administración, abarcando el periodo comprendido de Agosto de 1984 a Enero de 1990.

(*): En la terminología laboral, se entiende por separación al hecho de que una persona deje de prestar sus servicios en la institución donde lo hacía, por cualquier razón, ya sea por acuerdo mutuo, por rescisión de contrato, despido, etc.

(+): Rotación: en este trabajo en particular, se va a entender por rotación al hecho de que un profesor de tiempo completo cambie a profesor de asignatura o, si estaba como de -- asignatura, disminuya su carga de trabajo en forma considerable.

Las instituciones en la actualidad, invierten muchos recursos en la capacitación, adiestramiento y conservación de sus recursos humanos, y para muchas es preocupante el hecho de que un gran número de sus empleados se vayan a otras instituciones, buscando un mejor salario o posibilidades de hacer carrera dentro de ellas. Es por eso que en la Escuela de Contabilidad y Administración las autoridades están preocupadas por descubrir las causas que originan dicho fenómeno.

Por otro lado, la Universidad también invierte en la preparación de su personal considerables recursos económicos; sin embargo, en la actualidad, su salario está apreciablemente por debajo de lo que pagan la mayoría de las empresas.

Derivado de esta situación, algunos profesionistas probablemente aceptan impartir clases como un complemento a sus otras fuentes de ingresos, ocasionando que no quieran sujetarse a los lineamientos marcados por la Escuela (como cubrir todos los objetivos del programa, hacer exámenes escritos mensualmente, pasar lista, asistir a las reuniones de academia, etc.). En ocasiones algunos de ellos se convierten en maestros difíciles, y al menor roce o fricción con su jefe de área, o cualquiera otra persona (incluidos administrativos, maestros o autoridades), abandonan la cátedra argumentando que hubieran preferido enseñar lo que en este momento están utilizando en el ejercicio de su profesión, ocasionando con esto que muchas veces no se cumpla con los objetivos curriculares.

ANTECEDENTES

La Escuela de Contabilidad y Administración inició sus actividades en agosto de 1984 con un grupo de 50 alumnos inscritos en la carrera de Contador Público; al año siguiente se dio comienzo a la carrera de Licenciado en Administración de Empresas y, en enero de 1989, a la de Licenciado en Informática.

La escuela ha tenido una gran demanda y por lo tanto, un crecimiento acelerado: para el periodo 89-2 se inscribieron 1260 alumnos, con una planta de 70 maestros; siendo el 31% de maestros de carrera y el 60% por asignatura.

Debido a este crecimiento, se ha tenido que contratar a maestros en las diferentes áreas y, ante la escasez de docentes preparados pedagógicamente exprofeso, se ha invitado a profesionistas que en su gran mayoría tienen una escasa o nula experiencia docente; a pesar de que puedan (o no) tener éxito profesional y que colaboran con la escuela cuando mucho 1 o 2 semestres y se separan finalmente o, en su defecto, solicitan un horario sumamente difícil de satisfacer. Algunos profesores han solicitado una licencia para continuar con una sola materia, "y no desvincularse de la Universidad", como ellos dicen.

Asimismo, en la corta existencia de la Escuela, se han tenido 6 subdirectores y 5 coordinadores de carrera. Cabe hacer notar que cuando menos 3 de ellos han solicitado licencia temporal en su cargo y se han quedado con una sola materia.

Hasta el periodo estudiado (Semestre 89-2) la planta de maestros estaba conformada por: 17 maestros de tiempo completo, incluyendo a los 2 subdirectores, 2 coordinadores de carrera y 2 técnicos docentes; además, 4 maestros de medio tiempo y 49 de asignatura.

La Dirección de la Escuela -como ya se había apuntado anteriormente- considera la separación y rotación docente como un fenómeno preocupante, y es la más interesada en investigar las verdaderas causas que originan este fenómeno.

La Dirección dio todas las facilidades para realizar la investigación, como son: una lista de maestros que se han separado, sus datos generales y disponibilidad de tiempo.

Se han considerado varias causas de separación, como son:

a) Los sueldos de los docentes en la Universidad están muy por debajo de los del mercado de trabajo público y privado.

b) Las expectativas personales: algunos docentes se van de la UABC porque quieren seguir estudiando o desempeñarse en actividades propias de su profesión, como son asesorías a empresas en aspectos fiscales, de costos, de auditoría administrativa o fiscal, aspectos laborales, higiene y seguridad, etc.

c) La carga excesiva de trabajo, tal como impartir 4 o más materias diferentes a la vez, lo que implica preparar un extenso material didáctico.

d) Otras oportunidades de trabajo, mejor remuneradas o con mejores perspectivas de desarrollo profesional.

e) Fricciones con las autoridades por diferencias surgidas en el manejo e interpretación de los programas, o incumplimiento de los acuerdos de academia.

to de los acuerdos de academia.

Por otro lado, el desconocimiento de las causas reales que han ocasionado este fenómeno, ha propiciado el que se señale a la Dirección como responsable del mismo, así como del deterioro de la imagen (en lo que respecta a la calidad de los egresados, la disciplina, el ambiente de superación, etc.) que la Escuela proyecta dentro de la Universidad y/o fuera de ella, y su bajo nivel académico.

Para terminar de describir estos antecedentes, es necesario hacer notar que el autor revisó la bibliografía existente en la Universidad, sin encontrar trabajos referentes al tema, como tampoco encontró en el campo profesional.

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LAS POSIBLES CAUSAS QUE ORIGINAN LA SEPARACION
Y ROTACION DE PROFESORES, SUBDIRECTORES Y COORDINADORES
DE CARRERA DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION
DE LA U.A.B.C., UNIDAD ENSENADA, EN LOS PERIODOS
1984-2, 1985-1, 1985-2, 1986-1, 1986-2, 1987-1, 1987-2,
1988-1, 1988-2, 1989-1 Y 1989-2.

METODO

Considerando el objetivo del trabajo, se optó por reunir la información necesaria mediante la elaboración de un cuestionario que incluyera todos los aspectos conducentes al esclarecimiento de la problemática de la Escuela respecto a la separación del personal.

Procedimiento para la elaboración del cuestionario

Se elaboró un cuestionario con 16 preguntas, donde se incluyeron tanto datos personales del encuestado, como aspectos relevantes de su desarrollo y superación profesional, y así como de sus perspectivas económicas.

Información que se recabó en los cuestionarios:

- 1.- Preparación profesional.
- 2.- Fecha de ingreso.
- 3.- Fecha de separación, rotación o cambio de categoría.
- 4.- Causas de separación, rotación o cambio de categoría.
- 5.- Ingresos actuales en su campo profesional.
- 6.- Objetivos personales en su campo profesional.
- 7.- Perspectivas o metas en su campo profesional.
- 8.- Conocimiento de la organización (Nivel jerárquico: Director, Subdirector, Jefe de Area, etc.)

[En esta pregunta se solicitó que el encuestado dijera si durante su estancia en ECA había tenido conocimiento de quiénes eran sus jefes inmediatos y cuáles eran sus responsabilidades. Se preguntó también si conocía a los otros profesores que

impartían la misma materia o su ubicación en el plan curricular de la carrera].

9.- Causas de separación que el sujeto aporte (personales o de cualquier otra índole).

10.-Observaciones personales (comentarios adicionales que el entrevistado considere conveniente hacer).

En el Anexo 1 se presenta la encuesta elaborada.

Población:

En total, la población que se ha separado de la Escuela, según la documentación proporcionada por la Dirección General de Recursos Humanos (movimientos de personal), son 28 maestros desde agosto de 1984 hasta diciembre de 1989. Tomando en cuenta esto, se determinó encuestar al total de profesores que se han separado.

Debido a que no fue posible encontrar en la ciudad a los 28 maestros, se procedió a entrevistar a los que se localizaron en la ciudad. No se trató de excluir a nadie, ni se presionó a los entrevistados a la hora de llenar la encuesta. El autor de este trabajo visitó a los encuestados. La importancia de aclarar esto, es que en ningún momento se pretendió direccionar la encuesta, con el fin de que los resultados fueran lo más apegado posible a la realidad. Se logró entrevistar a un total de 16 personas, que representan el 57 % del total de la población.

RESULTADOS

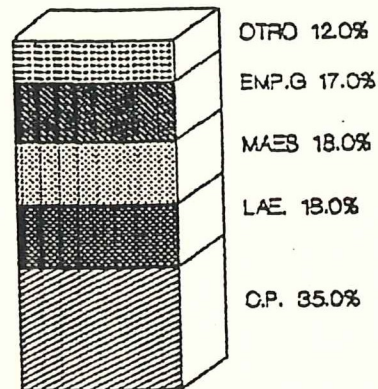
Del total de la población, se encuestaron sólo a 16 profesores (57%). De los restantes, 2 viven fuera de la ciudad y los demás no fué posible localizar para las entrevistas.

De los entrevistados, 6 fueron maestros de carrera (incluyendo a los 3 ex-subdirectores), y 10 maestros de asignatura.

ANALISIS DE LOS DATOS.- Se sacaron porcentajes de cada una de las respuestas a cada pregunta. Los resultados se presentan en forma grafica en las 16 figuras siguientes:

-figura 1-

PREGUNTA 1 OCUPACION



-figura 1-

OCUPACION

Esta pregunta se refiere a la actividad que están desarrollando los entrevistados. El 35% son Contadores Públicos y el 18% son Licenciados en Administración de Empresas; naturalmente, porque la escuela tiene la mayor carga académica en los cursos de Contabilidad y Administración.

Los maestros de tiempo completo representan el 18% y son profesionistas de diferentes disciplinas. Una fracción (el 17%) de los encuestados desempeñan diversos puestos en diferentes dependencias gubernamentales. El rubro otros (que aparece en la gráfica y representa el 12%) son profesionistas que no son Licenciados en Administración de Empresas ni Contadores Públicos, ni se dedican tiempo completo a la docencia.

PREGUNTA 2 INGRESOS ACTUALES

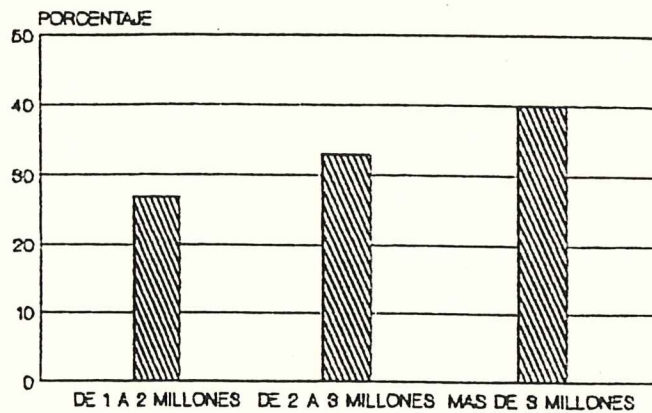
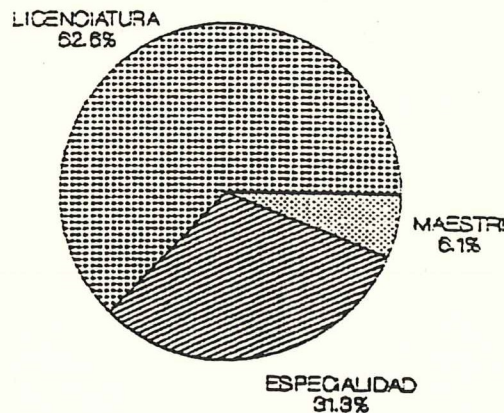


figura -2-

INGRESOS ACTUALES

Como se puede observar en la gráfica, el 40% de los entrevistados gana más de 3 millones de pesos al mes. Como referencia, un maestro de tiempo completo de la UABC, con antigüedad de un año gana, menos de 2 millones de pesos.

PREGUNTA 3 PREPARACION PROFESIONAL



PREPARACION PROFESIONAL figura -3-

Un requisito de ingreso a la UABC, para dar clases, es tener como mínimo de preparación el título de licenciatura. De los que se han separado de ECA: el 62% tienen Licenciatura, el 31% tienen alguna Especialidad y el 6% Maestría.

PREGUNTA 4 PROFESION

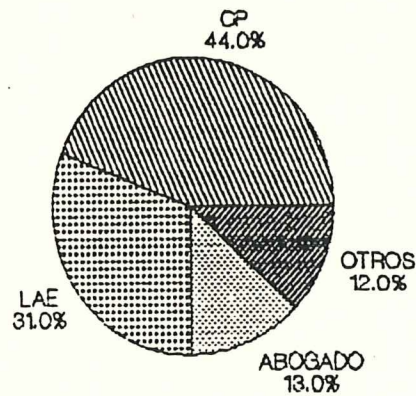


figura -4-

LICENCIATURA EN:

Esta es una pregunta que tiene relación con la Número 1 (Ocupación). Se observa el claro dominio de los Contadores Públicos (44%) y los Licenciados en Administración de Empresas (31%).

PREGUNTA 5 AÑOS DE IMPARTIR CLASES

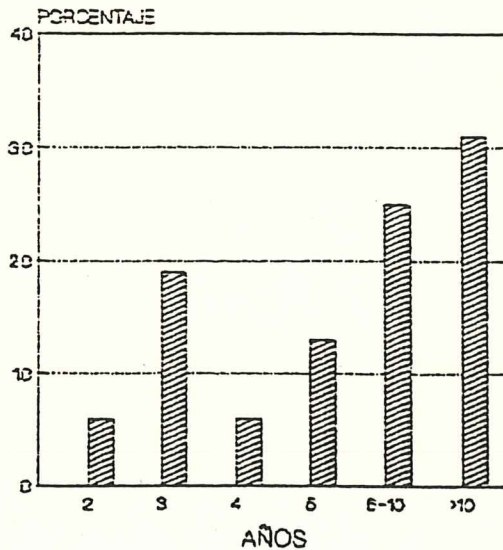


figura -5-

AÑOS DE IMPARTIR CLASES

Los resultados muestran que más del 50% de los entrevistados tenía 6 años o más de impartir clases.

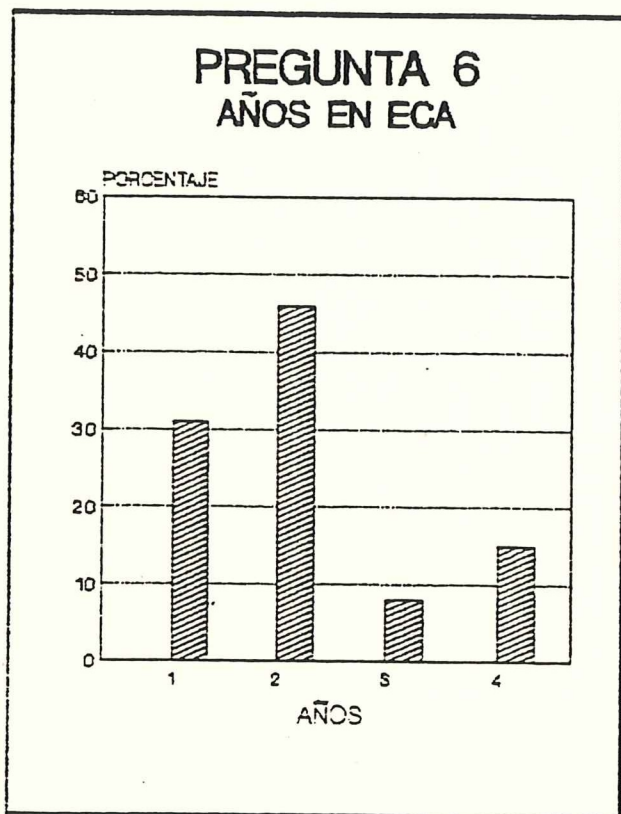


figura -6-

FECHA DE INGRESO Y SEPARACION DE ECAI

El 45% de los entrevistados trabajó en la Escuela alrededor de 2 años. En este caso hay que tomar en consideración que la escuela es de reciente creación, teniendo a la fecha 6 años de haberse iniciado.

PREGUNTA 7 MATERIAS DISTINTAS IMPARTIDAS

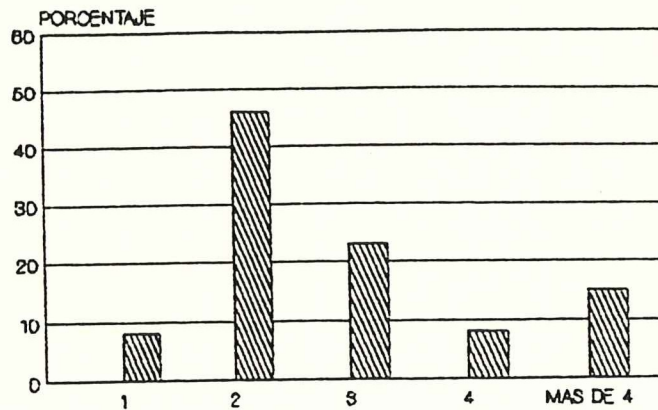


figura -7-

MATERIAS DISTINTAS QUE IMPARTIA.

Los entrevistados presentan una moda de que impartían 2 materias distintas por semestre, aunque hubo algunos que llegaron a impartir 4 o más materias distintas durante su estancia en ECA.

PREGUNTA 8 GRUPOS QUE TENIA POR SEMESTRE

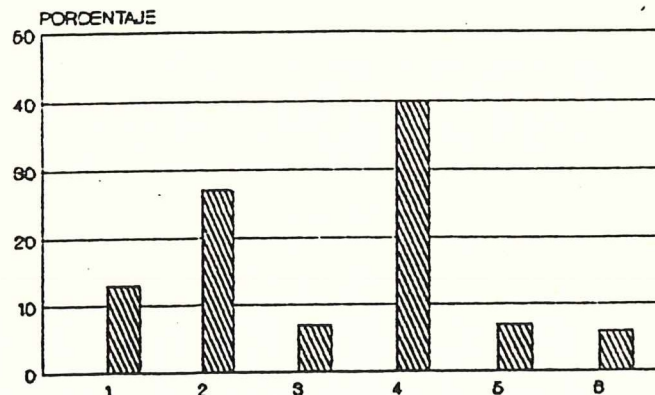


figura -8-

GRUPOS QUE TENIA POR SEMESTRE.

Un maestro de tiempo completo tiene como máximo una carga de 20 horas pizarrón, lo cual equivale a 6 grupos de 3 hora-semana-mes o 4 grupos de 5 hora-semana-mes, siendo esto último, lo normal en materias de Contabilidad y Administración.

PREGUNTA 9 INGRESO A ECAI POR:

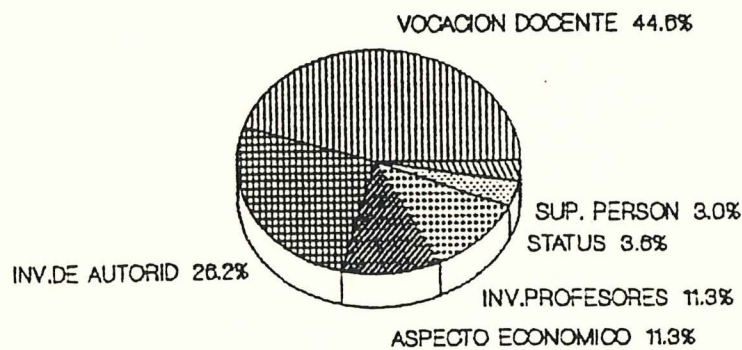


figura -9-

ACEPTO INGRESAR A ECAI POR:

El 44% de los entrevistados declaró tener vocación docente, el 26% por invitación de la Dirección, el 11% invitados por otros profesores de la Escuela, otro 11% por necesidades económicas, el 3% por superación personal y el otro 3% porque considera que ser maestro de la Universidad proporciona un status.

PREGUNTA 10 CAUSAS POR LAS QUE DEJO ECAI

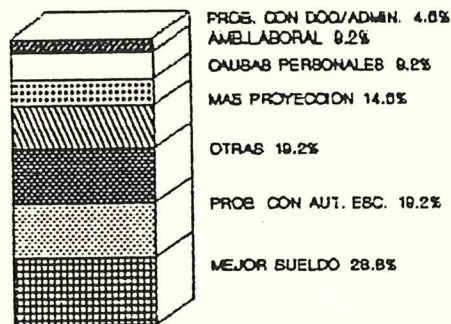


figura -10-

RAZONES POR LAS QUE DEJO ECAI:

Un 45% de los entrevistados aceptó haberse separado de la escuela por razones económicas (mejor sueldo). El 20% fundamentó su separación en los problemas de diversa índole con las autoridades escolares. Un 15% de los entrevistados declaró que fuera de la escuela podía tener una mejor proyección.

PREGUNTA 11 SABIA QUE PODIA ASISTIR A:

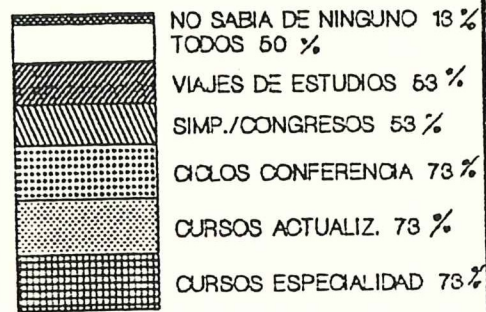


figura -11-

CONOCIMIENTO ACERCA DE QUE PODIA ASISTIR A:

El 50% de los entrevistados declaró estar enterado de las oportunidades de superación personal y académica, como son: La posibilidad de asistir a cursos, ciclos de conferencias o realizar viajes de estudio. Solamente el 13% declaró que no sabían nada al respecto.

Cabe hacer notar que no todas las oportunidades mostradas estaban disponibles cuando algunos de los entrevistados laboraban en ECA.

PREGUNTA 12 SABIA USTED CUAL ERA:

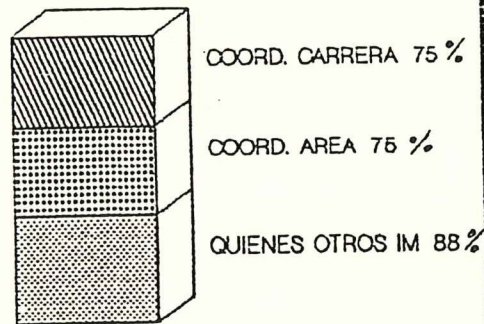


figura -12-

RESPECTO A LA ORGANIZACION ACADEMICO-ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA, SABIA USTED CUAL ERA:

La pregunta tiene relación con el flujo de comunicación vertical y horizontal de la escuela, es decir, la jerarquía de puestos administrativos y académicos [flujo vertical], y los docentes que imparten la misma materia o materias afines en el plan curricular [flujo horizontal].

Más del 66% declaró estar enterado de quiénes eran los otros maestros que impartían la misma materia, o de quién era su coordinador de área o de carrera.

PREGUNTA 13
ESTABA UD. ENTERADO DE:



figura -13-

RESPECTO A SU SITUACION LABORAL, ESTABA USTED ENTERADO DE:

La pregunta se refiere en concreto a los derechos y obligaciones, tanto a nivel contractual como académico. Más del 50% estaba enterado de cuáles eran sus condiciones contractuales y de lo que establecía el Estatuto del Personal Académico; lo que no estaba muy claro era ante quién solicitar recategorización y los requisitos mínimos que se deben cumplir por cada categoría (los mecanismos operativos derivados).

PREGUNTA 14
ACEPTARIA VOLVER A ECA

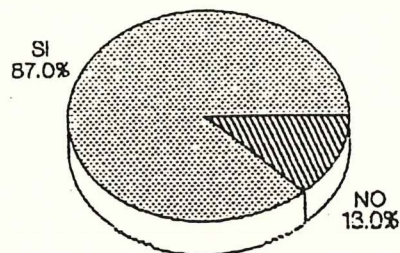


figura -14-

¿ACEPTARIA USTED VOLVER A ECA?:

Casi el 90% de los entrevistados declaró estar dispuesto a regresar a la Escuela siempre, cuando se cumplieran algunas condiciones (contenidas en la pregunta Numero 15).

PREGUNTA 15
BAJO QUE CONDICIONES REGRESARIA

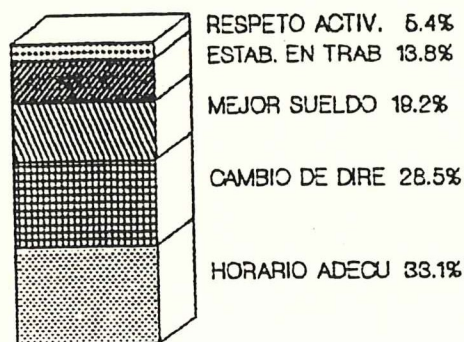


figura -15-

SI SU RESPUESTA FUE (SI), DIGA BAJO QUE CONDICIONES:

Los que dijeron (SI) [figura -14-] representan el 87%. De estos, el 33% condicionaron su regreso a un horario adecuado, el 28% a un cambio de Director.

PREGUNTA 16
INDIQUE LA CAUSA

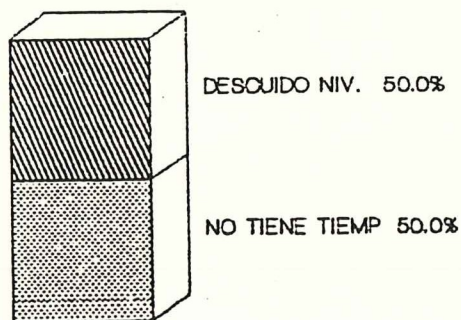


figura -16-

SI SU RESPUESTA FUE (NO), INDIQUE BREVEMENTE LA CAUSA PRINCIPAL DE SU DETERMINACION:

El 13% del total dijo que no aceptaría regresar a la Escuela; la mitad de ese 13% argumentó no tener tiempo y la otra mitad, "porque se ha descuidado el nivel académico".

CONCLUSIONES Y COMENTARIOS

Los profesionistas que se han separado de ECA son principalmente Contadores Públicos y Licenciados en Administración de Empresas. Debido a la naturaleza de su profesión, son personas que trabajan en forma independiente (en su propio despacho) o que pueden llegar a puestos de importancia en la industria, el comercio o en el gobierno, y en donde reciben una buena remuneración. En la encuesta se observó que los ingresos actuales de los que se han separado de ECA son superiores a los 3 millones de pesos para el 40% de los entrevistados; salario que no ganarían si continuaran en la Universidad exclusivamente.

Es de hacer notar que un buen porcentaje de los entrevistados tiene vocación docente (75%) y experiencia en la labor educativa (56% tiene 4 o más años de experiencia docente). Además, cerca del 70% permaneció en la escuela 2 o más años; lo que significa que crecieron junto con la escuela (en experiencia) y, por tal, estaban compenetrados en su dinámica.

Qué los motivó a irse?: El 28.8% argumentó razones económicas. Esto permite suponer que una de las causas principales de la separación de ECA fue el sueldo, porque al examinar sus ingresos actuales, estos son muy superiores a los que percibían si hubieran continuado en ECA, el 19.7% argumentó haber tenido problemas con las autoridades de la Escuela, especialmente a nivel de Dirección, Subdirección o Coordinación de Carrera; el 33% de los entrevistados dijeron que regresarían a la Escuela si se les ofrecía un horario adecuado y el 28% regresaría si

Ya para concluir, cabe hacer notar que El 87% de los entrevistados no descarta la posibilidad de regresar a ECA, lo que hace suponer que eventualmente un buen número de los que se han separado regresarán a enriquecer con su experiencia y conocimientos nuestra Alma Mater.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

DAVISON, H. EVELYN. Trabajo Social de Casos. 2da. Ed. Mexico, CECSA, Mexico, 1985.

FREUND, E. JOHN. Estadística Para la Administración. Ed. Prentice Hall, Mexico, 1990.

MEDINA, H. ALBERTO Y AGRAZ, R. ALFREDO. El Perfil Académico del Personal Docente de las Universidades de Provincia. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Mexico. Vol. XIV No. 3, pp: 13-65; 1984.

RAMIREZ, M. IGNACIO, GUERRERO, N. DELIA, MORENO, A. LAURA Y SOSA, M. CRISTINA. El Protocolo de Investigación. Lineamientos para su Elaboración y Analisis. Trillas. Mexico, 1984.

REYNA, G. SUSANA. Manual de Investigación Documental. 3ra Ed. Trillas. Mexico, 1984.

VAN DALEN, H. DEOBOLD Y MEYER, J. WILLIAM. Manual de Técnica de Investigación Educativa. 1ra Ed. Trillas. México, 1983

SEGUIMIENTO DE LOS PROFESORES
QUE HAN LABORADO EN ECAI

PROYECTO DE TITULACION DE
ESPECIALIDAD EN DOCENCIA.

ENCUESTA

DATOS GENERALES

OCUPACION _____

INGRESOS ACTUALES: MENOS DE 1 MILLON DE 1 A 2 MILLONES
 DE 2 A 3 MILLONES MAS DE 3 MILLONES

PREPARACION PROFESIONAL: PASANTE LICENCIATURA ESPECIALIDAD
 MAESTRIA DOCTORADO

LICENCIATURA EN: _____

AÑOS DE IMPARTIR CLASES: _____

DATOS ECAI (UABC)

FECHA DE INGRESO _____ FECHA DE SEPARACION _____

MATERIAS DISTINTAS QUE IMPARTIA:

1 2 3 4 MAS DE 4

GRUPOS QUE TENIA POR SEMESTRE:

1 2 3 4 5 6

ACEPTO INGRESAR A ECAI POR:

VOCACION DOCENTE INVITACION DE PROFESORES INVITACION DE AUTORIDADES
 SUPERACION PERSONAL STATUS ASPECTO ECONOMICO

CAUSAS POR LAS QUE DEJO ECAI:

- UN MEJOR SUELDO MÁS PROYECCIÓN PROBLEMAS CON LAS AUTORIDADES DE LA ESCUELA
 PROBLEMAS CON LA PLANTA DOCENTE Y/O ADMINISTRATIVA CAUSAS PERSONALES O FAMILIARES
 ENFERMEDAD REDUCCION DE HORAS AMBIENTE LABORAL OTRAS

TENIA USTED CONOCIMIENTO DE QUE PODIA ASISTIR A:

- CURSOS DE ESPECIALIDAD CURSOS DE ACTUALIZACION CICLOS DE CONFERENCIAS
 SIMPOSIUM Y/O CONGRESOS VIAJES DE ESTUDIOS

RESPECTO A LA ORGANIZACION ACADEMICO-ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA, SABIA USTED CUAL ERA:

- SU COORDINADOR DE AREA SU COORDINADOR DE CARRERA
 EL REGLAMENTO DE LOS ALUMNOS LOS OTROS PROFESORES QUE IMPARTIAN LA MISMA MATERIA QUE USTED

RESPECTO A SU SITUACION LABORAL, ESTABA USTED ENTERADO DE:

- SUS CONDICIONES CONTRACTUALES EL ESTATUTO DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UAEC
 ANTE QUIEN SOLICITAR CATEGORIZACION LOS REQUISITOS DE CADA CATEGORIA

ACEPTARIA USTED VOLVER A ECAI

- SI NO

SI SU RESPUESTA FUE (SI), DIGA BAJO QUE CONDICIONES:

- CAMBIO DE DIRECTOR UN MEJOR SUELDO
 HORARIO ADECUADO ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

SI SU RESPUESTA FUE (NO), INDIQUE BREVEMENTE LA CAUSA PRINCIPAL DE SU DETERMINACION:

- EL SUELDO ES BAJO NO HAY ESTABILIDAD EN EL TRABAJO
 NO TIENE TIEMPO
 OTROS: _____

(ESPECIFIQUE)