

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Tesis para obtener la licenciatura  
en administración que presentan:

Silvia Menera Jiménez Enrique Sánchez Altamirano

LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES:

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA

DE LA UAM-I Y DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

ANTROPOLOGICAS DE LA UNAM

Asesora de tesis: Blanca E. López Villarreal

Diciembre de 1998

## **INTRODUCCION**

### **CAPITULO I**

#### **LA ESTRUCTURA EN LA ORGANIZACIÓN**

I.SU CONCEPTO e IMPORTANCIA	3
I.1 Definición	3
I.2 Su importancia	4
II. PRINCIPIOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	4
II.1 Perspectiva tradicional	5
II.2 Perspectiva contemporánea	6
III. RASGOS ESTRUCTURALES	6
III.1 Factores descriptivos generales	7
III.2 Determinantes estructurales	8
III.3 Filosofía de dirección	10
IV. UN ENFOQUE ESCALONADO DE DISEÑO	10
IV.1 Especificaciones estructurales generales	11
IV.2 Estructuras tradicionalmente importantes	12
IV.3 Organigramas	13
V. ALGUNOS TERMINOS BASICOS	20
V.1 Definiciones	20
V.2 Criterios para el establecimiento de objetivos	21
V.3 Clasificación de objetivos	22
VI. La definición de funciones y obligaciones	24
VI.1 El puesto	24

VI.2 El análisis de puestos	25
VI.3 Manuales departamentales de organización	26
VII. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN	27
VII.1 Organización lineal o militar	27
VIII. Planeación estratégica.	29

## **CAPITULO II**

### **LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA**

I. ANTECEDENTES	33
II. ESTRUCTURA DE LA UAM-I	36
III. DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA DE LA UAM-I (DA)	46
IV. ANTECEDENTES	46
V. MISION	46
VI. OBJETIVOS	46
VII. CARACTERISTICAS DEL DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA	46
VIII. ORGANIZACIÓN FORMAL DEL DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA	48
IX. SU ESTRUCTURA	49
X. APOYOS A LA INVESTIGACION	49

### **LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

I. ANTECEDENTES	51
II. ESTRUCTURA DE LA UNAM	54
III. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLOGICAS (IIA)	58
IV. ANTECEDENTES	58
V. MISION	59

VI. OBJETIVOS	59
VII. CARACTERISTICAS GENERALES DEL INSTITUTO	61
VIII. ORGANIZACIÓN FORMAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLOGICAS	65
IX. SU ESTRUCTURA	66
X. APOYOS A LA INVESTIGACION	68
<b>CAPITULO III</b>	
<b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b>	72
I. PLANEACION DEL PROYECTO	72
I.I Investigación preliminar	74
I.II Definición del problema	76
I.III Justificación de la investigación, planteamiento de la hipótesis, señalamiento de las metas	77
I.IV Fijación del objetivo de la investigación	78
I.V Determinación de fuentes de información y selección de las técnicas de investigación	79
I.VI Determinación del universo y el tamaño de la muestra	81
II. DINAMICA DE LA INVESTIGACION	83
II.I Tabulación y análisis de datos	84
INTERPRETACION DE RESULTADOS	137
CONCLUSION	157
BIBLIOGRAFIA	162

## **Introducción**

La estructura de la organización puede definirse simplemente como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas, existe cinco mecanismos de control que parecen explicar las formas fundamentales en que las organizaciones coordinan su trabajo: adaptación mutua, supervisión directa, normalización de los procesos de trabajo, normalización de los resultados del trabajo y normalización de las habilidades del trabajador. A estos se les debe considerar como los elementos fundamentales de la estructura, como el aglutinante que mantiene unida la organización.

La justificación principal de este trabajo, es principalmente el dinamismo que esta disciplina implica. ¿Sobre qué recae la Administración? ¿En qué medio puede darse solamente?. Es indiscutible que quien realiza por sí mismo una función no merece ser llamado "Administrador". Pero desde el momento en que delega en otros, determinadas funciones, siempre que estas funciones se realizan en un organismo social, dirigiendo y coordinando lo que los demás realizan, comienza a recibir el nombre de administrador.

La sociedad, es decir, "la unión moral de hombres que en forma sistemática coordina sus medios para lograr un bien común"(Ponce Reyes, A.1996), es por lo tanto, el objeto sobre el que recae la administración.

Las Universidades como organismos sociales requiere de estructuras para operar, o sea, de coordinación teórica y práctica, específicamente el objetivo de nuestro estudio se analizará básicamente una comparación de dos estructuras organizacionales de educación superior.

Para el estudio de nuestro caso se investigo el Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa y el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Analizando la influencia que tienen dichas estructuras de la organización en el desempeño laboral del personal académico en sus respectivas instituciones. Así como los problemas que pueden existir en cuanto a la planeación, evaluación, financiamiento, relaciones laborales, formas de funcionamiento y normatividad o aquellas inherentes a los procesos de enseñanza, investigación y difusión, sus preocupaciones en aspectos de la vida laboral, los que no podrían entenderse fuera del marco de la estructura organizacional.

Existen significaciones y diferencias en estos modelos de organización, sin embargo cabe señalar que la educación superior está llamada a cumplir las consabidas funciones sustantivas -docencia, investigación y difusión. El modelo departamental se presenta como una opción interesante para alcanzar la calidad en la formación profesional y la investigación. La clave se encuentra en el fortalecimiento de las estructuras organizacionales para que el académico se encuentre en mejor posición para realizarse tanto en el ámbito laboral como profesional. No importando él genero sino al contrario fortaleciendo la capacidad de trabajar en conjunto.

Silvia Mennera Jiménez

Enrique Sánchez Altamirano

diciembre de 1998

# **LA ESTRUCTURA EN LA ORGANIZACIÓN**

## **I. Su Concepto e Importancia**

Todas las organizaciones de cualquier índole tiene como característica central a la estructura, esta característica se refiere a la medida en que las unidades de una organización dependen una de otra para la obtención de los resultados previstos, lo cual es debido al flujo entre unidades de trabajo, materiales o información. Parece existir una relación general entre la interdependencia y el tipo y fuente de toma de decisiones.

### **II Definición**

La estructura es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas. (Terry George R.,1957).

G.P. Terry,(1957) la considera como: " el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles."

Petersen, Elmore y Plowman (1964) dicen: " es un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos ".

Litterer, Joseph (1965) señala."es una unidad social, dentro de la cual existe una relación estable (no necesariamente personal) entre sus integrantes, con el fin de facilitar la obtención de una serie de objetivos o metas."

Las estructuras son las funciones, reglas, relaciones y responsabilidades que sirven de escenario marco para las actividades de la organización; son importantes ya que,

idealmente, pueden facilitar el logro de los objetivos de la organización a través de las actividades de sus miembros. (E. Burack, 1975).

"La estructuración de la organización comprende los medios formales y semiformales que utilizan las organizaciones para dividir y coordinar el trabajo a fin de establecer pautas estables de comportamiento. La estructura representa las fuerzas de costumbre y tradición así como de poder". (Mintzberg, Henry, 1991).

Nosotros definimos a la estructura de la organización como la "técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados."

## I.2 Su importancia

La estructura de una organización complementa, y lleva hasta sus últimos detalles todo lo que la previsión y la planeación han señalado respecto a cómo debe ser una empresa; tan grande es su importancia, que en algunas ocasiones ha hecho perder de vista a muchos autores que no es sino una parte de la administración, dando lugar a que la contrapongan a ésta última, como si la primera representara lo teórico y científico, y la segunda lo práctico y empírico. También tiene gran importancia por constituir el punto de enlace entre los aspectos teóricos y los aspectos prácticos, de ahí que muchos al hacer el estudio de la estructura organizacional, prolonguen su campo hasta los aspectos que corresponden a la integración: reclutamiento, selección, introducción y aun desarrollo de los trabajadores y jefes.

## II. Principios de la estructura organizacional

Destacaremos aquí las estructuras formales y sus características como resultado de unas



estrategias y diseños deliberados. Por desgracia, en las organizaciones contemporáneas, existe un número considerable que surge al azar (estructuras informales). Sin embargo, son igual de malas las situaciones en las que los enfoques de diseño estructural han sido hechos deficientemente y, por consiguiente, dan lugar a consecuencias inesperadas o indeseables.

Propósitos estructurales. La estructura es algo neutral; por sí misma no es ni buena ni mala. No obstante, para muchos miembros de la organización, se ha interpretado la estructura como las reglas o principios que restringen la creatividad individual. Mucha gente opina que el término estructura es sinónimo de burocracia, como sustituto del pensamiento, planificación o acción racional. No debe asociarse con la estructura ninguno de estos significados negativos. La estructura es lo que hacen o dejan de hacer el encargado de confeccionar las políticas, los directivos o el diseñador de la organización.

## II.I Perspectiva Tradicional.

El valor negativo que, con frecuencia, se asigna a la estructura tiene su fundamento.

Generaciones de miembros de organizaciones han estado expuestos a los principios de la estructura de una organización, lo que implicaba la existencia de distribuciones de subordinados a número de supervisores, centralización de responsabilidades, canales de comunicación prescritos y líneas fijas de autoridad. Muchos miembros de organizaciones han sido testigos de la adhesión a unos principios estructurales que habían dejado de arrojar unos resultados apetecibles, si es que alguna vez lo hicieron.

En la perspectiva tradicional, la estructura intentaba disminuir la dependencia de las personas y sustituir los mecanismos de coordinación y control de la actividad de los miembros para lograr una productividad y unos resultados elevados.

## II.2 Perspectiva Contemporánea.

Muchas fuerzas sociales, económicas y de defensa del medio ambiente se han combinado para dejar de buscar con afán enfoques puramente estructurales a la obtención de los resultados. La posición de la mayoría de los diseñadores contemporáneos de estructuras de organización es que éstas deberían facilitar tanto los procesos institucionales como los sociales. Por consiguiente, la evaluación de la funcionalidad de la estructura de una organización hará necesario disponer de varios indicadores de resultados económicos (por ejemplo, beneficios, costos, rendimiento de la inversión, productividad) y del rendimiento humano (por ejemplo, satisfacción en relación con el puesto de trabajo). Cuanto mayor sea la complejidad de los entornos y actividades de la organización, mayor será la influencia de los resultados humanos o sociales sobre el rendimiento o resultados económicos.

## III. Rasgos estructurales.

Determinadas consideraciones generales fijan los rasgos estructurales globales, o coraza externa, de una organización.

Dentro de esta coraza surge una amplia variedad de estructuras de autoridad y las secciones subsiguientes de este apartado se ocuparán de algunas de sus más importantes consideraciones. En esta sección, sin embargo, las preocupaciones básicas son: 1) ¿qué factores generales configuran las características globales de la organización? 2) ¿qué dimensiones sirven de base a estos factores generales de manera que puedan desarrollarse unas guías generales?

### III.I Factores descriptivos generales.

Algunos factores descriptivos generales, y por consiguiente imprecisos, confieren a la estructura un diseño básico. Debido a su naturaleza, ofrecen tan sólo un poder reducido de pronóstico. Si, sin embargo, se consideran combinados, estos factores harían posible una previsión mayor de los detalles específicos de la estructura.

1. Naturaleza del sector o industria. La fabricación de acero básico, por ejemplo, requiere unas unidades de conversión en coque, fusión a alta temperatura y laminado, cada una de las cuales insinúa una división o segmento de la organización. Los sistemas de transporte entre ciudades (por autobús, avión o ferrocarril) insinúan algún tipo de descentralización geográfica en la estructura de la organización.

2. Tamaño, madurez y grado de descentralización física. El tamaño (medido en unidades monetarias, bienes o personas) proporciona una apreciación del alcance de las operaciones, la complejidad de la estructura de la organización y las proporciones de los grupos de trabajadores manuales, administrativos y del personal asesor.

La madurez puede aportar las guías estructurales, indicando las formas características en diferentes puntos del ciclo de crecimiento; por ejemplo, productos simples/línea única (en un punto prematuro); el aumento del tamaño de una línea básica y el acabado de organizaciones internas adecuadas; las estructuras de productos múltiples; y, por último, en algunos casos, la conglomeración o agrupación de empresas. El grado de descentralización física (como el número de unidades de campo, plantas o establecimientos) proporciona un cierto grado de especificación a la estructura.

3. Consideraciones y restricciones legales. En Estados Unidos las leyes federales y estatales, además de varias comisiones reguladoras, han establecido límite de tamaño (por

ejemplo, en el área de la competencia económica) o de número de sucursales (por ejemplo, en el sector de la banca).

### III.2 Determinantes estructurales.

La estructura es dinámica y surge como respuesta a una amplia variedad de necesidades, acontecimientos del medio ambiente y consideraciones sobre recursos, mercados e individuos. A medida que se producen unos determinados cambios a lo largo de un período de tiempo, la estructura sirve de vehículo para aprovechar las oportunidades, consolidar el crecimiento de períodos pasados y crear una base para el crecimiento futuro.

A nivel general, entre las circunstancias y factores que configuran la estructura, tenemos los siguientes:

1. Los objetivos institucionales y la conveniente posición concreta de trabajo o el segmento del mercado de productos o servicios a que ha de atender la organización.
2. Las actividades de trabajo funcionales para lograr los objetivos y lograr hacerse con el segmento o división de productos y servicio fijado.
3. El alcance y secuencia de pasos funcionales en la realización de las actividades de trabajo y/o funcionales.
4. El tamaño económico, dispersión física de las instalaciones o recursos y el carácter local, regional, nacional o internacional de las operaciones.
5. La capacidad, profundidad y limitaciones de la dirección y de los profesionales de la organización.
6. La prominencia y relativa importancia de las tecnologías de trabajo y/o de la información. Cuando las instalaciones de producción o el proceso de información

constituyan el aspecto principal de la organización, cualquiera de ellos configurará los rasgos o características estructurales globales.

Generalmente, estas cuestiones requieren poca colaboración adicional, ya que entran dentro de la experiencia general de gran número de directivos y funcionarios.

Madurez y desarrollo de la organización. Muchas instituciones no son capaces de ver la conexión entre la evolución estructural y el desarrollo y éxito de una empresa. El problema es que simplemente muchas estructuras de organización ofrecen y se desarrollan de forma sistemática. Según la observación, las empresas se desarrollan a través de etapas alternativas de crecimiento prolongado (evolución) y considerable confusión (revolución).

De esta manera, las oportunidades y necesidades de márketing determinan mayoritariamente las estrategias de la organización y éstas determinan su estructura. Por otro lado, se puede considerar que la estructura podría determinar la estrategia en la medida en que esté considerablemente influida por las funciones, jerarquías existentes y por el despliegue de las instalaciones. Considerar la estructura como la característica central de una organización en desarrollo conduce a la identificación de cinco dimensiones o características que proporcionan un cierto grado de previsibilidad en lo que respecta al rumbo futuro de la empresa: 1) tamaño de la organización; 2) edad de la organización; 3) etapas de evolución; 4) etapas revolucionarias; y 5) tasa de crecimiento del sector.

Las organizaciones que pertenecen a sectores de crecimiento rápido o cuyo tamaño está aumentando rápidamente es probable que pasen a través de todas las etapas de la tabla en un período de tiempo relativamente corto. Las pequeñas empresas o las que forman parte de sectores de crecimiento más lento no es probable que se desarrollen pasando a través de todas las etapas ya mencionadas. Las organizaciones tienen necesidades de estructura muy

diferentes, dependiendo de las circunstancias inmediatas de tamaño, etapa de desarrollo, madurez y ritmo general de crecimiento del sector al que pertenecen.

### III.3 Filosofía de dirección.

Las ambiciones e intereses del propietario, o el deseo de la organización de satisfacer las necesidades de motivación y crecimiento, influyen positivamente sobre las características futuras de la estructura. Un sentido de competencia personal, a veces combinado con la falta de personal con mucho talento, puede conducir a un alto grado de control centralizado. En algunas circunstancias, la distinción entre control altamente centralizado (por ejemplo, en la toma de decisiones y planificación) y una dirección autocrática puede ser una línea muy fina. Cuando la filosofía de la dirección también hace hincapié en el desarrollo individual y en el crecimiento de las dotes de mando, es probable que se fomente la descentralización de la autoridad. En algunas sociedades estos objetivos filosóficos han permitido mantener la descentralización existente a pesar de los beneficios económicos que se acumularían si se procediera a su centralización.

### IV. Un enfoque escalonado del diseño

Si hay algo que se deba aprender de los esfuerzos de teóricos y diseñadores de organizaciones, es que no existe un método óptimo de diseño de estructuras.

Pocas organizaciones modernas, tengan el tamaño que tengan, son lo suficientemente simples, o tienen unos fines tan singulares, que sólo pueda emplearse una guía de diseño.

Afortunadamente, sin embargo, pocos problemas de diseño afectan a toda la organización.

Es mucho más corriente ocuparse de asuntos limitados a un departamento o división

concretos. Además, las diversas partes de la organización deben tratarse de forma adecuada (condicionada a las necesidades de su situación). Los diseños estructurales bien pensados pueden realizarse siguiendo enfoques tanto contemporáneos como tradicionales.

Otra observación comprobada es que un diseño específico o un enfoque global encuentran su mejor calificativo en el término satisfactorio y no en el de óptimo.

El número de objetivos y/o criterios que deben satisfacerse simultáneamente (combinaciones de consideraciones económicas y sociales, entornos complejos y grados variables de indeterminación que son consecuencia del cambio) imposibilitado las soluciones precisas. Como consecuencia, las organizaciones prudentes siguen una estrategia condicional o de contingencia, que incorpora rasgos de flexibilidad o adaptabilidad en proporción a las incógnitas o factores inesperados.

#### IV.I Especificaciones estructurales generales

En la mayoría de las estructura se emplean varias especificaciones generales, independientemente de las necesidades concretas de cada una.

Parece imprudente etiquetar estas especificaciones como principios, pero estas generalizaciones proporcionan algunos criterios para guiar la mayor parte del esfuerzo de diseño, como a continuación se menciona.

Claridad de los propósitos.- Las organizaciones tienen más objetivos múltiples que únicos y éstos son reconocidos y entendidos por sus miembros.

Adaptabilidad.- El cambio es permanente y afecta a todas las organizaciones, de manera que la cuestión consiste en determinar el grado necesario de adaptación en vez de si ésta es necesaria o no.

Flexibilidad.- La estructura muestra la capacidad para cambiar o mezclar, evitar las rigideces que anulan la adaptabilidad y forman presiones internas.

Eficiencia.- La economía del esfuerzo para satisfacer las necesidades de eficiencia se logra mediante unos objetivos conjuntos económicos y sociales.

Estabilidad.- Las estructuras (y la organización en su conjunto) incorporan mecanismos destinados a establecer, con carácter continuo, relaciones, actividades y procesos que son vulnerables a su disolución o interrupción debido al cambio (la estabilidad es una condición que ha de cumplir la adaptabilidad).

Renovación de la organización.- Los mecanismos, funciones y diseño estructurales incorporan el cambio necesario que permita la supervivencia y crecimiento futuro.

#### IV.2 Estructuras tradicionalmente importantes

La jerarquía, la especialización (ramo particular) y el control están entre los principios clave que han servido a las organizaciones para determinar su estructura en el pasado. La jerarquía es la dimensión vertical de los niveles de autoridad diferenciados y de la responsabilidad. La diferenciación horizontal distingue entre departamentos, divisiones, unidades funcionales organizadas por productos actividad, proceso o emplazamiento. La diferenciación horizontal supone que la eficacia de la organización se maximiza mediante el agrupamiento de cualidades, habilidades o misiones similares. La jerarquía tiene una forma global inherentemente piramidal, con un gradiente que va de la cúspide a la base de autoridad y responsabilidad cada vez menores.



Principios clásicos de diseño. Siguen aplicándose cinco principios tradicionales de estructura de una organización a muchos a problemas corrientes de diseño.

1. Unidad de mando. Cada miembro de la organización debería recibir órdenes de un solo individuo.
2. Autoridad y responsabilidad proporcionadas.
3. Margen de mando de (control) limitado. El número de subordinados que pueden ser controlados por un supervisor u oficial se creía que era mayoritariamente fijo: a veces, se han registrado números o intervalos de valores precisos como función del nivel de autoridad dentro de la jerarquía de la organización.
4. Centralización de las responsabilidades principales.
5. Organizaciones con personal en línea y de asesoría. Los grupos de asesoría fueron organizados en torno a áreas especializadas de conocimientos y con capacidad para apoyar las operaciones en línea de la organización operativa. Se establecieron líneas de responsabilidad claras entre los dos grupos con el fin de evitar los conflictos de autoridad.

#### IV.3 Organigramas

Los sistemas de organización se representan en forma intuitiva y con objetividad en los llamados organigramas, conocidos también como Cartas o Gráficas de Organización.

Consisten en hojas o cartulinas en las que cada puesto de un jefe se representa por un cuadro que encierra el nombre de ese puesto (y en ocasiones de quien lo ocupa) representándose, por la unión de los cuadros mediante líneas, los canales de autoridad y responsabilidad.

Para qué sirven los organigramas Estos utilísimos instrumentos de organización nos revelan:

1. La división de funciones.
2. Los niveles jerárquicos.
3. Las líneas de autoridad y responsabilidad.
4. Los canales formales de la comunicación.
5. La naturaleza lineal o staff del departamento. Esto suele indicarse, sea por distintos colores, sea por distintos groesos de la línea de comunicación, sea, en forma más usual, marcando la autoridad lineal con línea llena y el staff con línea punteada.
6. Los jefes de cada grupo de empleados, trabajadores, etc.
7. Las relaciones que existen entre diversos puestos de la empresa y en cada departamento o sección.

Requisitos del organigrama:

- a) Los organigramas deben ser, ante todo, muy claros; por ello se recomienda que no contengan un número excesivo de cuadros y de puestos, ya que esto, en vez de ayudar a la estructura administrativa de la empresa, puede producir mayores confusiones. Por ello, los cuadros deben quedar separados entre sí por espacios apropiados.
- b) Empleados. Alguien ha dicho que los organigramas representan la estructura del cuerpo administrativo.

Por ello, lo más frecuente es hacerlos arrancar del Director, o Gerente General y terminarlos con los jefes o supervisores del último nivel. Sin embargo, en ocasiones se acostumbra incluir en ellos la Asamblea de Accionistas y el Consejo de Administración. c)

Los organigramas deben contener nombres de funciones y no de personas. Cuando se desea

que estos últimos figuren, conviene colocar dentro del mismo cuadro, con una letra mayor el nombre del puesto y con letra menor el nombre de la persona que lo ocupe.

d) Los organigramas no pueden representar un número muy grande de elementos de organización. De ordinario sirven exclusivamente para lo señalado arriba.

#### TIPOS DE ORGANIGRAMAS:

-Clases de Organigramas Verticales. En los organigramas verticales, cada puesto subordinado a otro se representa por cuadros en un nivel inferior, ligados a aquél por líneas que representan la comunicación de responsabilidad y autoridad. De cada cuadro del segundo nivel se sacan líneas que indican la comunicación de autoridad y responsabilidad a los puestos que dependen de él y así sucesivamente.

-Organigramas Horizontales. Representan los mismos elementos del anterior y en la misma forma, sólo que comenzando el nivel máximo jerárquico a la izquierda y haciéndose los demás niveles sucesivamente hacia la derecha.

-Organigramas circulares. Están formados por un cuadro central, que corresponde a la autoridad máxima en la empresa, a cuyo derredor se trazan círculos concéntricos, cada uno de los cuales constituye un nivel de organización. En cada uno de esos círculos se coloca a los jefes inmediatos, y se les liga con líneas que representan los canales de autoridad y responsabilidad.

Forma estructural: alta o plana. Como se ha señalado, la filosofía de la gerencia sobre lo que constituye un modelo adecuado para la organización puede dar lugar a modificaciones estructurales, que a veces pueden afectar a características globales de la organización. Una estrategia, que asume proporciones casi dramáticas, es la creación de una estructura alta o plana.

En el caso de la estructura plana, se pretende el número de niveles de autoridad y se deposita un alto grado de responsabilidad en la dirección intermedia (mandos intermedios).

En la estructura alta, tiende a aumentarse el número de niveles de autoridad y a reducirse los márgenes de control, la toma de decisiones es más centralizada y la gerencia tiene mayor influencia sobre el control.

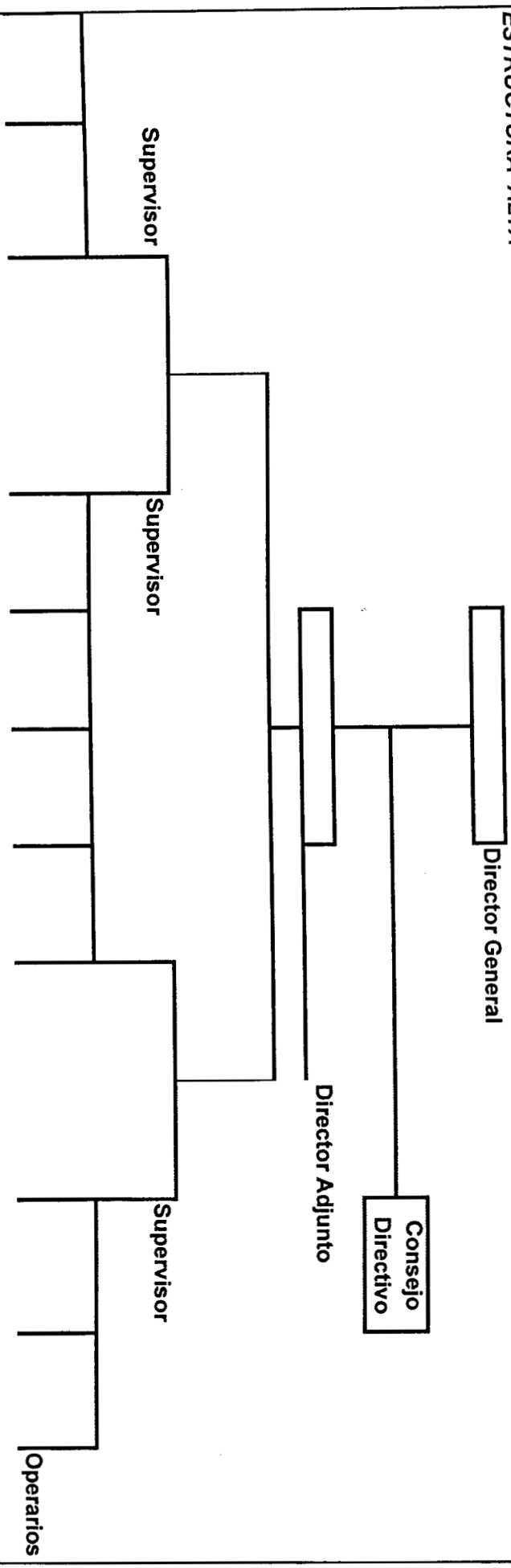
Centralización versus descentralización. En general, existen ventajas y desventajas tanto en las estrategias de centralización como en las de descentralización de las responsabilidades más importantes. El enfoque más beneficioso estará condicionado en cada situación específica. La identificación de las variables relevantes y la prioridad asignada a cada una de ellas determinará qué enfoque es el mejor.

Organización por productos versus funcional. Una de las polémicas más antiguas en el área del diseño estructural afecta a la elección entre una forma de organización por productos o funcional. Pueden proponerse argumentos en favor de cada una de ellas.

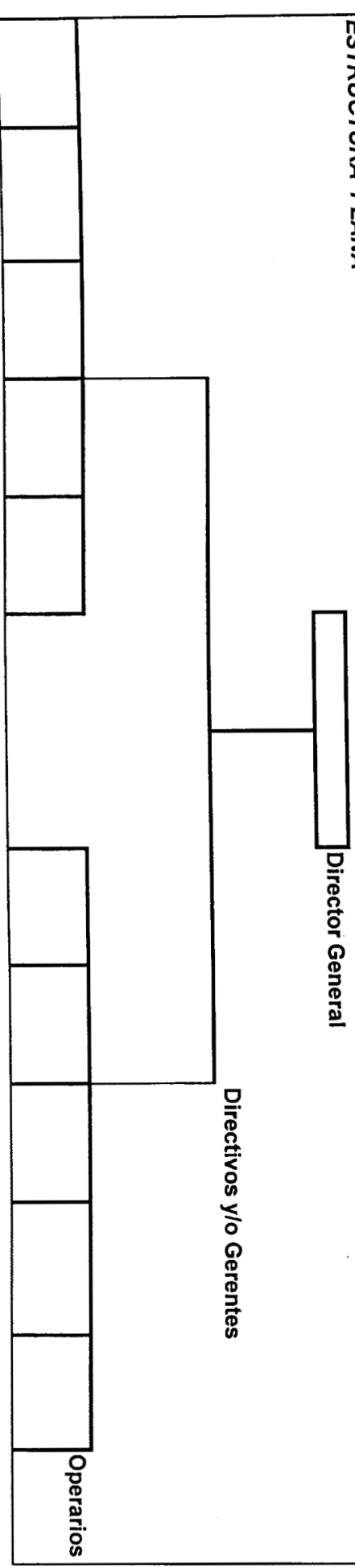
Crecimiento y cambio. Considerar la estructura como un proceso histórico y evolutivo sugiere que ambas formas, la de productos y la funcional, pueden ser estrategias estructurales legítimas.

De forma similar, indica que el avance debería realizarse en pasos evolutivos (pasando de la forma funcional a la de productos) a medida que los cambios estructurales modifiquen la complejidad. El reconocimiento de estas cuestiones críticas para el cambio se hace más fácil mediante el uso de indicadores de tamaño (la observación de los indicadores económicos generales (por ejemplo, ventas) la diversificación de líneas de producto, la descentralización geográfica o de organización y el análisis de comportamiento del estrés y de los conflictos internos.

**ESTRUCTURA ALTA**



**ESTRUCTURA PLANA**



EJEMPLO DE UN ORGANIGRAMA ESCALAR

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

CONSEJO DIRECTIVO

GERENTE GENERAL

GERENTE PERSONAL

ENC. DE SUELDOS Y SALARIOS

ENC. DE RELACIONES LABORALES

GERENTE DE ORGANIZACION

ENC. SISTEMAS FÁBRICA

ENC. SISTEMAS OFICINA

CONTRALOR

ENC. DE COBRANZAS

CONTADOR GENERAL

CAJERO

GERENTE DE PRODUCCIÓN

JEFE DE ALMACÉN

JEFE DE MONTAJE

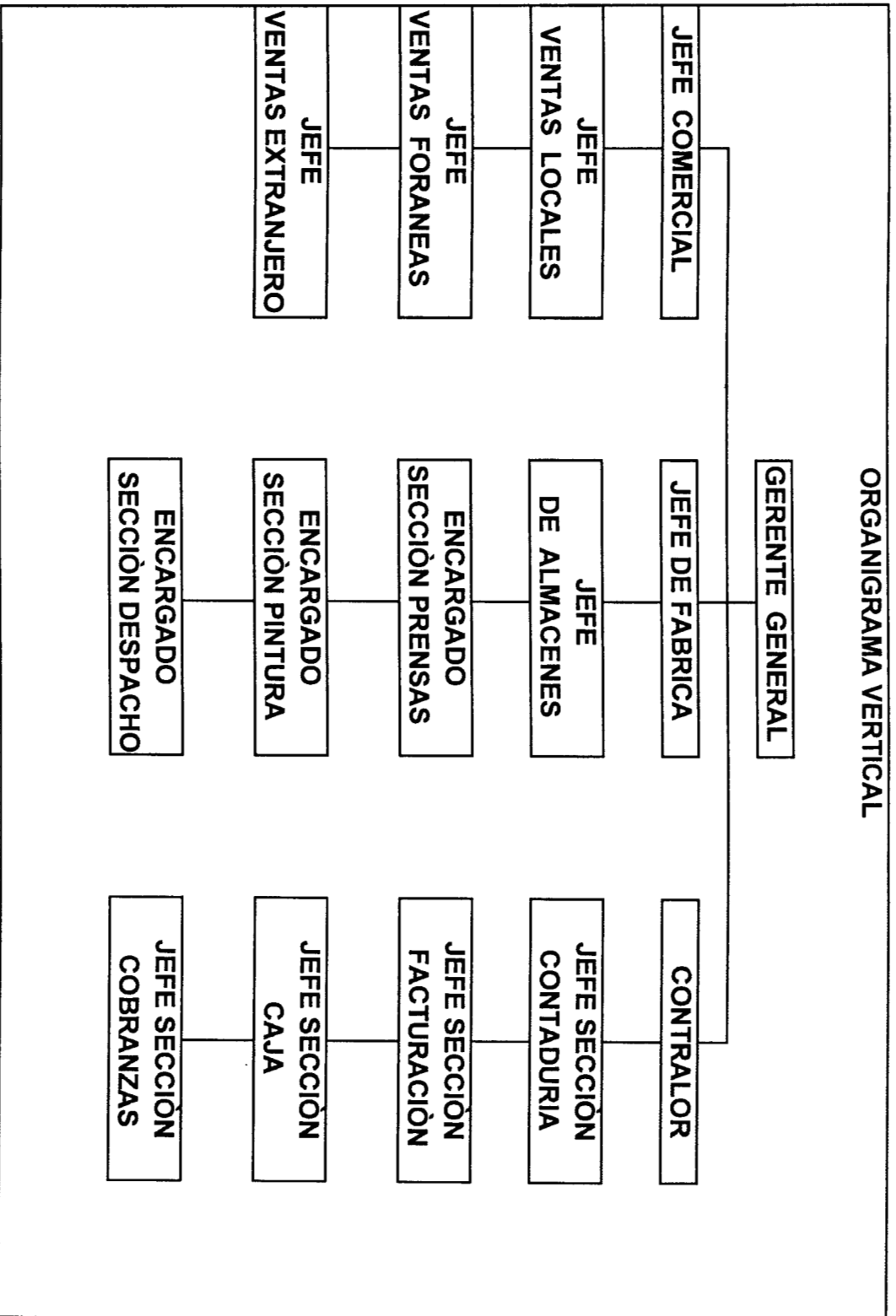
JEFE DE ACABADO

GERENTE COMERCIAL

JEFE VENTAS LOCALES

JEFE VENTAS FORÁNEAS

**ORGANIGRAMA VERTICAL**



## **V. Algunos términos básicos**

### **V.I Definiciones**

Según el Diccionario de la Lengua Española:

**Políticas.** La política se puede definir como el arte con que se conduce un asunto o se emplean los medios para alcanzar un fin determinado.

**Metas.** Son los fines a los que se dirigen las acciones o deseos de un persona o de un grupo de personas que seria un organismo social.

Según la Enciclopedia del Management.

**Objetivos.** Los objetivos son los fines o resultados deseados hacia los que se dirige el comportamiento. Se trata de algo más que los simples estados del negocio deseables para el futuro; los objetivos son más que simples declaraciones del tipo {no estaría bien}. El ingrediente adicional que necesitan los objetivos es la evidencia de un comportamiento que los apoye. Las declaraciones de objetivos que hacen individuos y personas que representan a una organización a veces se denominan objetivos oficiales. Estas declaraciones son pronunciamientos públicos sobre unos fines o resultados deseados.

Muchas veces aparecen por escrito en lugares llamativos de oficinas y tiendas, para que los clientes puedan verlos. Una pregunta importante que hay que plantearse es, ¿se está dirigiendo realmente el comportamiento hacia estos objetivos? Si es cierto, entonces no son solamente objetivos oficiales, sino también objetivos operativos, pues están apoyados por el comportamiento. A lo largo de todo este apartado se utiliza el término objetivo en el sentido de objetivo operativo.



Con fines pragmáticos, se utilizaran indiferentemente los términos de metas, objetivos, miras y propósitos. En la práctica, algunas empresas consideran útil diferenciar entre ellos. Basan la distinción en el nivel de generalidad y en el período de tiempo representado por el término. En ellos, una mira o propósito puede ser un estado de negocios muy amplio que se desea alcanzar en última instancia y que se logra únicamente, si se logra en un largo período de tiempo. Los objetivos pueden ser resultados que se deseen obtener de forma más inmediata, y que pueden subdividirse en subobjetivos.

Estos subobjetivos pueden convertirse en metas o en blancos. El problema que surge con esta utilización de los términos es que no es uniforme entre una empresa y otra, ni tampoco existe una necesidad concreta de establecer un uso uniforme. La idea básica de cada término es la misma.

## V.2 Criterios para el establecimiento de objetivos

Si se presente que los objetivos sean una herramienta útil para dirigir con eficacia, deben cumplir los siguientes criterios.

**Aceptabilidad.** Evidentemente, es esencial un nivel mínimo de aceptación del objetivo, al menos el suficiente como para generar un comportamiento inclinado hacia su cumplimiento por parte de los responsables de su consecución. En síntesis, si no existe aceptación, tampoco se lograrán los objetivos.

**Precisión.** Existe un grado adecuado de precisión o especificidad para cada objetivo, y es imperioso que éstos se expresen con dicho grado de precisión, y no más, pero tampoco menos. Expresar un objetivo con una precisión mayor que la justificada constituye el mismo error que socavar la utilidad del mismo especificándolo con un grado de precisión

insuficiente. Uno de los resultados más interesantes y patentes de la investigación sobre el comportamiento es que existe una relación positiva y definida entre los resultados en el puesto de trabajo y el grado de precisión en el establecimiento de los objetivos.

Viabilidad. Esta prueba a que se somete a los objetivos está relacionada con el grado de dificultad de los mismos. Unos objetivos fijados con una cota demasiado alta pueden servir de elementos disuasores del comportamiento, crear frustración y ansiedad, empeorar los resultados del puesto de trabajo y crear dificultades a la hora de evaluar dichos resultados.

Coherencia o congruencia. Congruencia quiere decir que todos los objetivos internos dentro de un área de responsabilidad deben ser coherentes entre sí (coherencia interna) y con los de las demás unidades de la organización que están relacionadas con dicha área (coherencia externa).

Comparación con los objetivos alternativos. Los objetivos seleccionados para su utilización en la dirección de la empresa deben evaluarse comparándolos con los objetivos alternativos no seleccionados. Es útil especificar explícitamente los objetivos que se rechazaron.

### V.3 Clasificación de objetivos

Los profesionales frecuentemente se refieren a varios objetivos. Cada uno de éstos puede enmarcarse dentro de una de las cinco categorías fundamentales que existen.

Tiempo. El período de tiempo abarcado por los objetivos constituye una de las bases de clasificación. Si bien este período puede oscilar entre pocos minutos y toda una vida, la práctica de dirección más normal es referirse a ellos como a corto plazo u objetivos tácticos, a medio plazo u objetivos estratégicos. Los períodos típicos, aunque arbitrarios, asignados a éstos son, respectivamente, un año o menos, 2-3 años y más de 3 años.

Beneficiario principal. Las organizaciones suelen plantearse los objetivos como aplicables a sus propietarios, empleados, clientes, proveedores, acreedores, la comunidad local y la sociedad en general. Cada organización debe lograr, de forma satisfactoria, un conjunto de objetivos múltiples. Puede considerarse que cada uno de ellos tiene un beneficiario principal, pero no puede lograrse ninguno a no ser que todos se hayan satisfecho en cierta medida. Ninguno de estos objetivos debería estar considerado como el objetivo de toda la organización, aun cuando, a veces, puede que alguno tenga prioridad sobre los demás.

Prioridad. No todos los objetivos revisten la misma importancia. En el sentido más básico, toda organización existe para lograr algún fin fundamental. En el caso de las empresas comerciales, su fin fundamental es proporcionar a los clientes bienes y servicios en cantidad suficiente, con una calidad y a un costo aceptables y en el momento en que éstos los necesiten.

Ésta es la justificación que se hace ante la sociedad de la existencia de una empresa comercial y que posee la característica notable que la distingue de otros tipos de organizaciones.

De forma similar las escuelas existen para educar, los hospitales para cuidar a los enfermos, y así sucesivamente. Toda organización tiene una razón fundamental de existencia que es, o debería ser, su objetivo de prioridad máxima.

Unidad social. Los objetivos van desde los individuales o personales a los de la organización o de todo el sistema, con una variedad de unidades sociales entre cada uno de estos dos extremos. Considerándola en sentido básico, toda organización es un conjunto de individuos que intenta lograr sus objetivos individuales o personales.

Estos individuos son miembros de la organización, ya que utilizan su pertenencia a la misma como vehículo para la realización de sus objetivos personales.

Los objetivos de grupo son los que se fijan los miembros de un grupo para sirvan como guía de su comportamiento. Se trata de objetivos acordados por éstos como normas de comportamiento en su papel como miembros del grupo.

Los objetivos de organización son aquéllos que sirven para guiar el comportamiento de los altos cargos de una organización a la hora de tomar decisiones sobre asuntos que incidan en toda ella o en alguno de sus subsistemas importantes.

Áreas de resultados. Peter F. Drucker (1971) identifica las siguientes ocho áreas clave en las que es necesario fijar unos objetivos: 1)marketing; 2)innovación; 3)organización humana; 4)recursos financieros; 5)recursos físicos; 6)productividad; 7)responsabilidad social; y 8) requisitos en materia de beneficios. Es necesario establecer objetivos en todas las áreas de las que dependen los resultados económicos de la empresa.

## **VI La Definición de Funciones y Obligaciones**

### **VI.I El Puesto**

El último paso que supone la estructura organizacional, una vez establecido los diversos departamentos y niveles jerárquicos, es la definición precisa de los que debe hacerse en cada unidad de trabajo. Esta unidad concreta de trabajo –célula de toda la vida económico social en la organización- recibe el nombre de "puesto".

El puesto puede definirse como una unidad de trabajo específica e impersonal.

a) Unidad de trabajo: Esto quiere decir que se ha llegado a la parte final del aspecto teórico: nos encontramos en la determinación última de lo que cada hombre concreto debe hacer; a

partir de este momento se tiene que tratar del contacto que esta unidad teórica tiene con las personas concretas que han de ocupar el puesto.

b) Específica: El puesto se constituye ante todo con lo que "debe hacerse" y "lo que se requiere que el trabajador tenga" para poder ocuparlo. Estas dos cosas, de tal manera son específicas de cada puesto, que hacen de suyo imposible intercambiar de inmediato lo que hacen personas de distintos puestos, en tanto que es normal dicho cambio (con pequeños ajustes y adiestramiento) entre quienes ocupen puestos idénticos.

c) Impersonal: El puesto es unidad teórica y, por lo mismo, no se refiere a las personas concretas que lo ocupan. Así, lo más frecuente es que el puesto esté ocupado por varias personas simultáneamente: hay en una empresa un puesto de facturista y diez facturistas; un puesto de chofer y veinte choferes.

## VI.2 El análisis de puestos

Analizar significa "separar y ordenar". La técnica del análisis de puestos consiste, por lo tanto, en tanto, en reglas que se dan para separar los elementos del puesto y ordenarlos adecuadamente, con la ayuda de las normas de la lógica y la gramática.

Dichas técnicas se aplican en tres aspectos:

- a) Cómo obtener los datos de lo que constituye el puesto.
- b) Cómo ordenar dichos datos.
- c) Cómo consignar los mismos.

El análisis comprende: la descripción del puesto, o sea la determinación técnica de lo que el trabajador debe hacer, y la especificación del puesto, o sea la enunciación precisa de lo que el trabajador requiere para desempeñarlo con eficiencia.

En la descripción se distingue:

A. El encabezado o identificación, que contiene: a) el título; b) la ubicación; c) el instrumental; d) la jerarquía: de quién depende, a quiénes manda; contactos permanentes internos y externos.

B. La descripción genérica, que es una definición lo más breve y precisa que sea posible.

C. La descripción específica, donde se detalla cada operación, con estimación aproximada del tiempo que requiere. Estas operaciones se clasifican en: permanentes, periódicas y eventuales.

En la especificación se ponen los requisitos que debe llenar quien ocupe el puesto, concentrados en cuatro grandes factores: habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Estos se subdividen en otros más específicos, tales como conocimientos, experiencia, esfuerzo físico, mental y visual, responsabilidad en bienes, equipo o trámites, medio ambiente y riesgos.

### VI.3 Manuales departamentales de organización

Aunque ya nos hemos referido a ellos en la planeación, creemos conveniente bajar a algunos detalles más, respecto a su contenido. Es práctica muy usual hacer los manuales de organización por departamentos, ya que este nivel favorece su tamaño y su utilidad.

Los manuales departamentales de organización suelen contener:

1. Los objetivos generales de la empresa, los del departamento de que se trate y los de las secciones básicas que este departamento comprende.
2. Las políticas y algunas normas muy generales, tanto de la empresa, como del departamento de que se trate.
3. La carta de organización general y las del departamento a que se refiere el manual.

4. La reglamentación precisa de los aspectos que requieren la coordinación de ese departamento con los demás de la empresa, en forma que se facilite y haga eficiente dicha coordinación, y se eviten conflictos.
5. La definición precisa de la autoridad y responsabilidad de cada jefe: su sistema, tipo, límites, elementos, etc. (esto suele hacerse en los mismos Análisis de Puestos).
6. Los análisis de puesto de los jefes del departamento o sección.
7. La representación gráfica de los procedimientos y trámites más importantes y usuales dentro del departamento, a base de "gráficas de proceso" y "gráficas de flujo".

## **VII. Sistemas de Organización**

Son las diversas combinaciones estables de la división de funciones y la autoridad, a través de las cuales se realiza la organización. Se expresan en las cartas o gráficas de organización, y se complementan con los Análisis de Puestos. Hay tres sistemas fundamentales, a los que se añade actualmente el de comités.

### **VII.I Organización lineal o militar**

Es aquella en que la autoridad y responsabilidad correlativas, se transmiten íntegramente por una sola línea para cada persona o grupo. En este sistema cada individuo no tiene sino un solo jefe para todos los aspectos, ni recibe órdenes, consiguientemente, más que de él, y a él solo reporta. No nos parece correcto definir la organización lineal: "aquella en que la autoridad y responsabilidad se transmiten "en línea", o "en línea recta", pues esto ocurre siempre, sino más bien: "por una sola línea", o "íntegramente para cada persona o grupo".

Para Mintzberg (1991), existen cinco tipos de configuraciones estructurales básicas las que se mencionan a continuación:

---

Configuración estructural	Principal mecanismo de coordinación	Parte fundamental de la organización	Tipo de Descentralización
---------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------

---

Estructura Simple	Supervisión directa	Ápice estratégico	Centralización vertical y horizontal
Burocracia maquinal	Normalización de los procesos de trabajo	Tecnoestructura	Descentralización horizontal limitada
Burocracia profesional	Normalización de las habilidades	Núcleo de operaciones	Descentralización vertical y horizontal
Forma divisional	Normalización de los outputs	Línea media	Descentralización vertical limitada
Adhocracia	Adaptación mutua	Staff de apoyo	Descentralización selectiva

---

La estructura simple se caracteriza ante todo por la falta de elaboración. Generalmente, dispone de una tecnoestructura mínima o incluso nula, de un reducido staff de apoyo, una división poco estricta del trabajo, una diferenciación mínima entre unidades, y una pequeña jerarquía directiva. Presenta poco comportamiento formalizado, haciendo mínimo uso de la planificación, de la preparación y de los dispositivos de enlace; es principalmente orgánica.

La burocracia maquinal se caracteriza por sus tareas de operaciones altamente especializados y rutinarias, procedimientos sumamente formalizados en el núcleo de



operaciones, una proliferación de reglas, normas y comunicación formal a través de toda la organización, unidades de gran tamaño en el nivel de operaciones, tareas agrupadas a base de su función, un poder de decisión relativamente centralizado y una elaborada estructura administrativa con una clara distinción entre línea y staff.

La burocracia profesional cuenta para su coordinación con la normalización de las habilidades y con el correspondiente parámetro de diseño, la preparación y el adoctrinamiento. Contrata a especialistas debidamente preparados y adoctrinados - profesionales- para su núcleo de operaciones, confiriéndoles a continuación un control considerable sobre su propio trabajo. El control sobre su propio trabajo implica que el profesional trabaja con relativa independencia de sus colegas, pero en estrecho contacto con su clientela.

En la Universidades se da este tipo de estructura, por ejemplo, la autonomía de los maestros está reflejada en la estructura de los centros universitarios, dando pie a lo que podría denominarse su soltura estructural. El maestro trabaja solo en clase, relativamente oculto de sus colegas y superiores, y dispone de una amplia libertad de acción dentro de los límites de la clase (Bidwell,1965).

### **VIII. Planeación Estratégica**

Es importante entender que no existe un sistema de planeación el cual cada organización debe adoptar, sino que los sistemas deben ser diseñados para que se adapten a las características particulares de cada empresa.

El deber de pensar en la misión del negocio, es decir hacerse la pregunta "¿qué es nuestro negocio y qué debería ser?" Esto nos lleva al establecimiento de objetivos, el desarrollo de estrategia y planes y a la toma de decisiones de ahora para los resultados de mañana.

Obviamente esto sólo puede hacerlo un órgano de la empresa que puede visualizar el negocio por completo, tomar decisiones que lo afecten, evaluar los objetivos y las necesidades actuales y futuros, y que puede distribuir los recursos humanos y monetarios para obtener resultados claves.

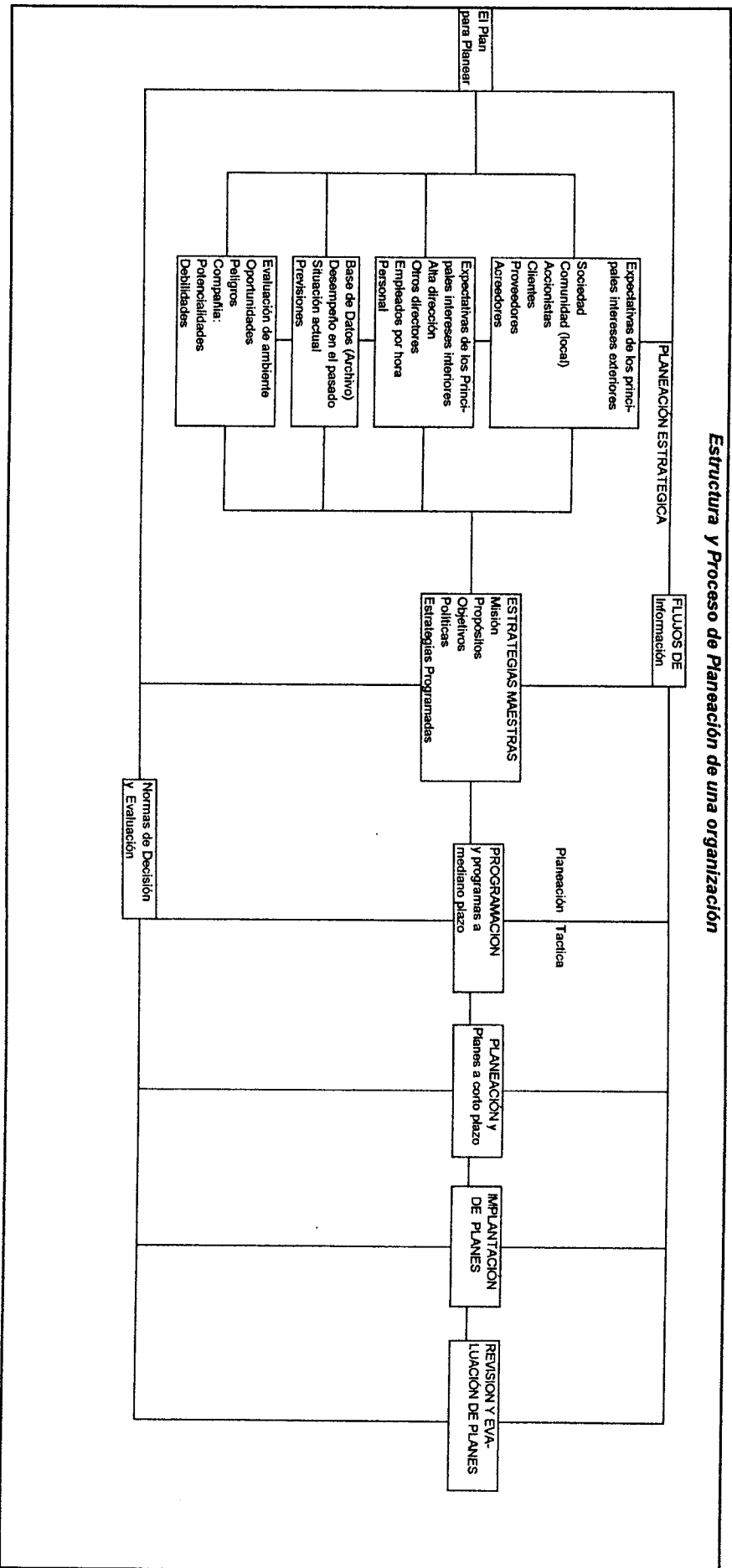
Sin duda alguna esto es el proceso de planeación estratégica; los demás deberes de la alta gerencia es el establecer normas para las funciones reales; crear y mantener la organización humana; satisfacer las responsabilidades concernientes a las relaciones que sólo los ejecutivos en el nivel más alto de una organización pueden establecer y manejar, tales como: clientes principales, proveedores muy importantes o banqueros; participar en las relaciones públicas, por ejemplo, en eventos cívicos; y ser la "reserva" durante grandes crisis.

La Definición de la Planeación Estratégica.

La planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo, relacionada con un decisión real o intencionada que tomará el director. La esencia de la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen en el futuro. Planear significa diseñar un futuro deseado e identificar las formas para lograrlo.

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados;

## Estructura y Proceso de Planeación de una organización



la planeación estratégica es una actitud, una forma de vida, requiere de dedicación para actuar con base en la observación del futuro, y una determinación para planear constante y sistemáticamente como una parte integral de la dirección.

La planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la compañía.

Se puede concluir que el poder fluye en estas estructuras hacia los profesionales dispuestos a desempeñar un trabajo administrativo en vez de profesional.

# LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

## *1. Antecedentes*

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una universidad joven. Desde su surgimiento hace ya 24 años, la UAM, creada por decreto del Congreso de la Unión que entró en vigor en enero de 1974, está dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio que le permiten actuar bajo el régimen de autonomía de acuerdo con su Ley Orgánica. La visión y espíritu de esta Casa de Estudios quedaron plasmados en la frase "Casa abierta al tiempo", que se adopta desde el inicio como el lema institucional y cuyo significado se explica a continuación:

### *Casa abierta al tiempo*

#### **"IN CALLI IXCAHUICOPA"**

In calli significa casa en náhuatl Ix(tli)rostro, cáhui (tí) tiempo y copa hacia, integran ixcahuicopa, "hacia el tiempo con rostro". El elemento central cáhui (tí) "implica cambio y lo que éste va dejando".

En resumen, In calli ixcahuicopa es "casa orientada al tiempo con rostro". Convertida la frase en lema, apunta a los propósitos de la Universidad, que es Casa abierta al tiempo portador del sentido, posibilidad de saber y de diálogo.

## ***II Propósitos***

La UAM está capacitada para regirse por sus normas, designar sus autoridades, aprobar sus planes y programas de estudio bajo los principios de libertad de cátedra e investigación, organizarse como mejor convenga el cabal cumplimiento de sus fines y administrar sus bienes y recursos.

Entre sus propósitos fundamentales destacan los siguientes:

1. Formar profesionales a nivel licenciatura y posgrado con una sólida formación académica, un amplio espectro de habilidades y una visión moderna de su disciplina para responder adecuadamente a las cambiantes necesidades de la sociedad.
2. Participar en la solución de los problemas nacionales mediante el desarrollo de programas y proyectos de investigación en los campos de la ciencia, la tecnología, las ingenierías, las humanidades y las artes.
3. Realizar acciones encaminadas a la preservación y difusión de la cultura.

### ***Significaciones de origen***

La universidad ha experimentado un proceso en el que se ha ido conformando la identidad de su proyecto. Este camino ha delineado una problemática específica que se ha inscrito, primero, en las condiciones de su surgimiento como ensoñación de un régimen y, después, en las dificultades económicas de los ochenta.

En la actualidad, la UAM está llevando a cabo una serie de medidas que parecieran ubicaría a la cabeza del proceso modernizador de la educación superior iniciado por el régimen del presidente Salinas. De hecho, esta casa de estudios surge ante la necesidad política de renovar un sistema universitario desgastado que había perdido ya toda su efectividad controladora: la UAM nace como expresión básica del proyecto educativo del régimen del presidente Echeverría que, gestado a la sombra del movimiento estudiantil del 68 y de los abusos del poder del 71, perseguía reconciliar al gobierno con aquellos sectores sociales golpeados brutalmente con las armas.

No resulta por ello aventurado afirmar que esta nueva universidad para la ciudad de México fue concebida para responder a las necesidades de un régimen que requería un nuevo proyecto educativo, suficientemente flexible para proteger la estabilidad social y política del país, además de apoyar el desarrollo económico nacional mediante su vinculación con la industria, El miedo provocado por la espontaneidad, el vigor y la movilidad de los jóvenes estudiantes del país debía ser transformado en una serie de mecanismos estructurales de control sutil, uno de los cuales se ubica en el propio ámbito de la educación superior.

Así, frente a la tradición organizativa encabezada por la Universidad Nacional, se gestaba un nuevo proyecto regido por la desconcentración funcional y administrativa.

La UAM aparecía como proyecto elitista de educación superior bajo el argumento de que lo que debe privar es la calidad educativa y no el activismo político: se crearon tres unidades universitarias ubicadas en distintos puntos de la ciudad - AZCAPOZALCO, IZTAPALAPA y XOCHIMILCO -, se estableció un cupo máximo de 15 mil estudiantes por unidad, se

proyectó el sistema educativo trimestral de 11 semanas efectivas de clases como recurso para la intensificación del trabajo y la movilidad y recomposición de grupos en lapsos muy cortos de tiempo, se planearon cupos máximos de 40 alumnos por grupo y se establecieron instancias aparentemente más flexibles de participación de todos los sectores de la comunidad, al quedar representados en los órganos colegiados que la gobiernan. Además, se optó por cuotas de inscripción y servicios más elevadas que las observadas en el resto de las universidades públicas en esos momentos y por la realización sin excepción de exámenes de admisión para controlar el ingreso de los estudiantes y planear el crecimiento de las universidades de la institución.

El modelo organizativo de la UAM difiere del modelo de escuelas, facultades y centros de investigación hasta ese entonces utilizado como paradigma. Partiendo del reconocimiento de su incapacidad para encauzar los reclamos políticos de la comunidad y de adecuarse plenamente a las necesidades pasadas y al momento que entonces enfrentaba el país.

Los promotores de la UAM propusieron un proyecto novedoso inspirado en el sistema departamental, organización originalmente implantada en los Estados Unidos.(Meneses 1971).

## ***II. Estructura Organizacional de la UAM***

La UAM se integra por una Rectoría General y tres unidades Universitarias: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco.

La Rectoría General tiene a su cargo la responsabilidad de planear, diseñar y conducir las actividades de desarrollo y crecimiento de la Universidad.



El Rector General preside el Colegio Académico, donde están representados todos los miembros que conforman la comunidad universitaria; órganos personales (rectores, directores y jefes de departamento) personal académico, administrativo y alumnos.

Las Unidades Universitarias tienen bajo su responsabilidad el desarrollo de las actividades relacionadas con la impartición de los programas docentes a nivel licenciatura y posgrado, la realización y evaluación permanente de los programas y proyectos de investigación, la formación integral de los estudiantes, la generación de acciones tendientes a difundir el conocimiento, la extensión de la cultura y la vinculación con el entorno.

Cada una de ellas cuenta con sus propios órganos académicos y administrativos para impulsar y desarrollar sus actividades, donde el común denominador es la búsqueda constante de la calidad en los resultados derivados de las acciones emprendidas. Esta organización permite a las tres Unidades tener independencia en el diseño de sus enfoques y modelos de enseñanza y de investigación, razones por las que cada una es concebida como una universidad completa e integral.

### ***III. Modelo Departamental***

La organización académica de la UAM está basada en un innovador modelo educativo denominado Modelo Departamental, que surge en 1974 como un esquema alternativo a los modelos educativos existentes de ese entonces en el país, los cuales estaban conformados fundamentalmente por escuelas y facultades.

El Modelo Departamental hace posible que las tareas de docencia, investigación y difusión y preservación de la cultura se realicen en forma armónica e integral. También permite de manera natural la organización de grupos multidisciplinarios de investigación para abordar problemas con un alto grado de complejidad.

Esta organización académica favorece el trabajo en colaboración del personal académico para desarrollar las tareas fundamentales de la Universidad, enriquecer la formación profesional de los educadores, abrir mayores posibilidades para diversificar los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado existentes y crear otros nuevos que respondan de manera permanente a las cambiantes necesidades del país.

En este sentido, dichas tareas se desarrollan dentro de una organización capaz de adoptar o incorporar innovaciones y transformaciones, sin que para ello se necesite hacer cambios en la estructura general de la Institución.

***Los principales componentes del Modelo Departamental son:***

La División

El Departamento

El Area de Investigación

La División está integrada por Departamentos y Areas de Investigación y tiene el propósito de impartir y desarrollar los planes y programas académicos de los estudios de educación superior, así como los programas y proyectos específicos de investigación.

### ***El Departamento***

El Departamento es la organización académica básica de la Universidad constituido por diversas áreas de investigación. Su labor es apoyar la impartición de los programas docentes a nivel licenciatura y posgrado que imparte la División e impulsar el desarrollo de los programas y proyectos específicos de investigación de las áreas.

### ***El Area de Investigación***

El Area de Investigación es la organización académica fundamental existente en cada Departamento. En ella se desarrollan los programas y proyectos de investigación en una especialidad o bien mediante la conjunción de especialidades con objetivos comunes. Uno de los propósitos de esta forma de organización es la búsqueda de la interdisciplinariedad que caracteriza a la Universidad.

### ***Componentes del Modelo Departamental***

En cada de las Unidades Universitarias están presentes los tres componentes del Modelo Departamental: División, Departamento y Area de Investigación, en nuestro estudio se describe a la Unidad Iztapalapa.

División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)

Departamento Areas de Investigación

**Antropología** Relaciones políticas

Relaciones económicas

Cultura

**Economía** Estudios organizacionales

Planeación estratégica de las empresas

Modelación en sistemas de la economía

y la administración

Economía política

Teoría económica

Políticas públicas

**Filosofía** De las ciencias sociales

Lógica y filosofía de las ciencias

Historia

Historia del Estado y la sociedad

Literatura hispanoamericana

Semiología literaria

Problemas lingüísticos de México

Historia regional y comparada

Lengua y culturas extranjeras

**Sociología** Procesos psicosociales de los fenómenos

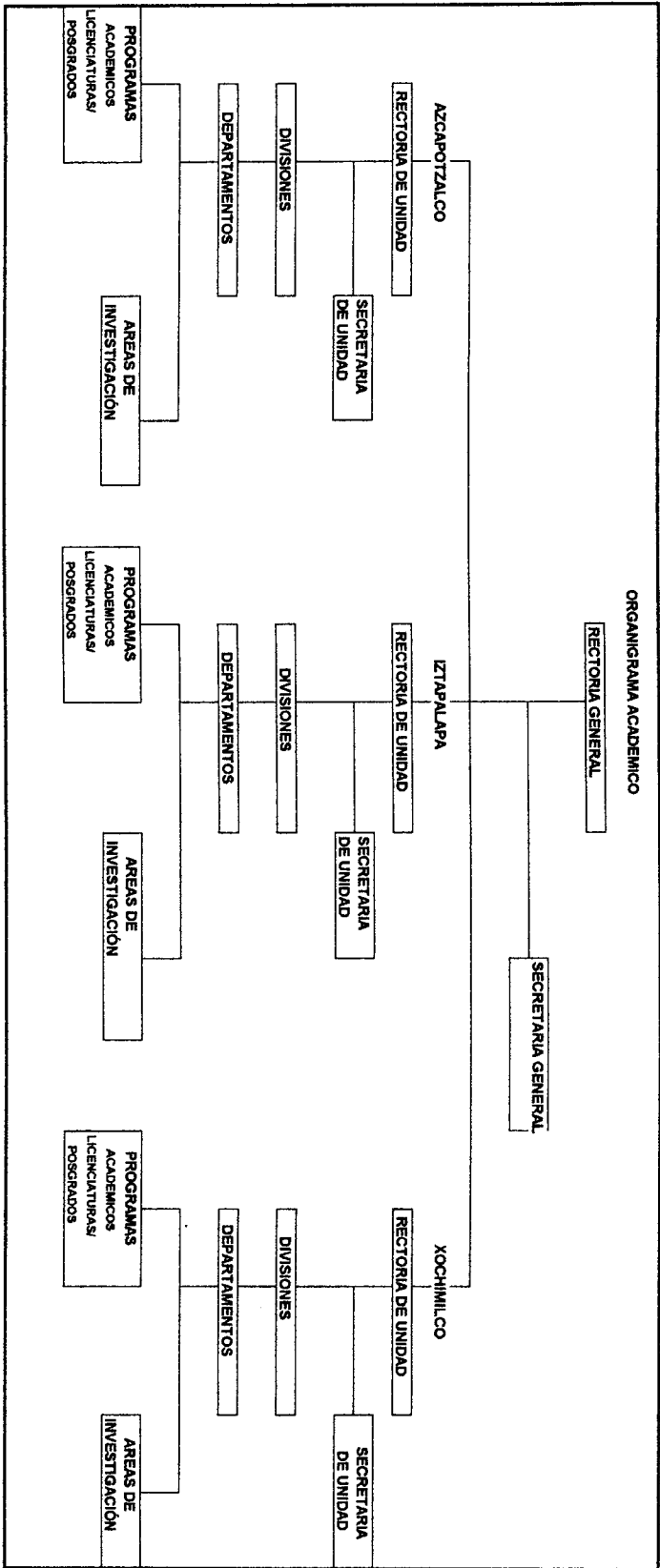
colectivos

Clases sociales y reproducción social

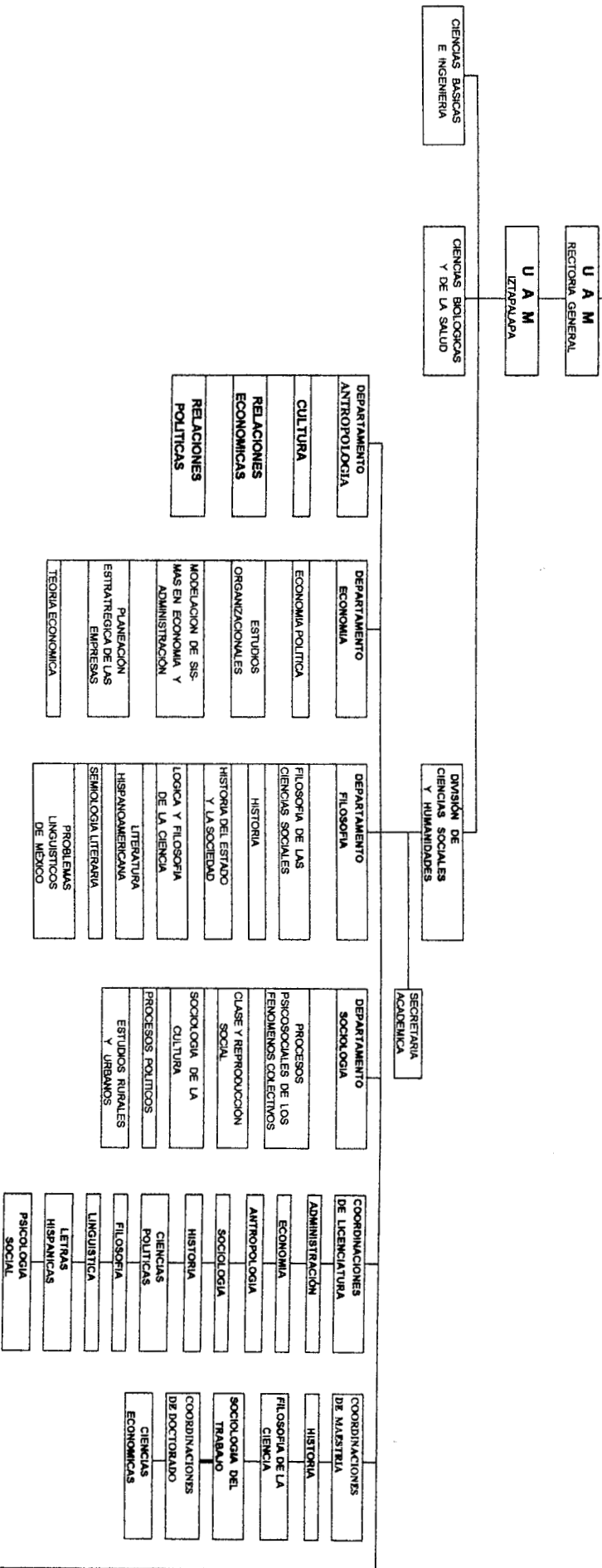
Procesos políticos

Estudios rurales y urbanos

Sociología de la cultura



ORGANIGRAMA ACADEMICO DE LA UAM-IZTAPALAPA



Psicología política e identidades

Estado y movimientos sociales

## ***II. Personal Académico (profesor - investigador)***

La UAM ha tenido que luchar desde su surgimiento mismo para comprender las implicaciones del sistema departamental. Su principio fundamental se encuentra en la concepción de la investigación y la docencia como un sólo proceso: la construcción del conocimiento se constituye como motor fundamental del aprendizaje y éste, a su vez, como espacio privilegiado de recreación de los conocimientos avanzados. Así, la separación tajante de estas actividades pierde todo su sentido exigiendo una nueva concepción del quehacer universitario y de su organización.

La investigación - agrupada en áreas departamentales- es concebida como una actividad colectiva abierta en la que los proyectos multi e interdisciplinarios le otorgan su sentido pleno. Bajo este esquema sería posible la reagrupación periódica de investigadores alrededor de proyectos de investigación cuyos alcances y temporalidad estarían definidos:

La riqueza formativa del investigador quedaría asegurada por el constante tránsito entre espacios académicos diversos en los cuales pudiese potenciar permanentemente su propia reflexión y apoyar la de los demás.

Por su parte, frente a la docencia, el sistema departamental supone la agrupación del conocimiento en unidades divisionales en las que conviven disciplinas diversas que comparten preocupaciones similares y poseen espacios de reflexión que se entrecruzan.

La docencia es concebida a partir de la unidad del conocimiento, lo que exigió organizar los programas considerando un tronco común de asignaturas. En un nivel posterior, los programas contarían con un tronco básico profesional más vinculado a cierta disciplina y, finalmente, en algunos casos, el establecimiento de salidas terminales que aseguraran cierta especialización. Dentro de esta estructura, la organización misma de la investigación en áreas se constituye como su pivote esencial. Los programas de licenciatura y posgrado dependen de las divisiones, para depositar en los departamentos, la responsabilidad de la investigación. Para lograr que el modelo UAM, el cual descansa en la figura del profesor-investigador, opere eficazmente y con calidad, es necesario contar con personal académico de carrera que realice en forma integral las tareas de docencia, investigación y difusión y preservación de la cultura.

## ***2 Salario remunerador y excelencia académica***

La UAM ha definido en sus políticas generales a la investigación como su finalidad primordial. Ello se ha fijado en su tabulador, en el que se privilegian de manera clara las actividades de investigación sobre las de docencia, por lo que se relativiza la figura del profesor-investigador. Con ello, la institución parece decidida a apoyar a quienes, dedicados ampliamente a la investigación, fortalezca un modelo de formación profesional basado en la creación y recreación del conocimiento.

El gobierno federal respaldado por las propias autoridades universitarias, ha elegido avanzar una política de deshomologación salarial basada en la evaluación de la productividad y la calidad del trabajo académico. Esta “solución” al deterioro salarial sufrido ya desde la década de los ochenta supone el rescate selectivo de los de excelencia mediante mecanismos



indirectos de remuneración. Entre los más importantes se encuentran el Sistema Nacional de Investigadores, creado en 1984; las Becas al desempeño académico, autorizadas por el gobierno federal en febrero de 1990; el Programa de carrera docente, autorizado a partir de junio de 1992; la posible ampliación del escalafón, mediante la creación de los niveles "D" o "E" y "E~" de titular o de alguna otra categoría especial que asegure una más estricta diferenciación basada en el mérito académico; y los programas de reconocimiento y estímulos instrumentados por cada institución particular.

A tales mecanismos generales debemos agregar el financiamiento selectivo de proyectos de investigación que contempla remuneraciones adicionales a sus promotores- y el pago por servicios prestados a sectores sociales distintos del estudiantil como son:

consultorías, diplomados, cursos de actualización, cursos de extensión universitaria y proyectos copatrocinados, entre otros.

### ***2.1 Programas de deshomologación salarial.***

La UAM es una de las instituciones que encabezan la deshomologación salarial. Su capacidad de respuesta y la rapidez con la que ha introducido cambios sustanciales al modelo académico laboral han descansado en la instrumentación temprana de un tabulador por puntos que facilitó, a partir del 985, la evaluación de los niveles de productividad del trabajo académico, haciendo de la promoción en ese momento, el mecanismo privilegiado de recuperación salarial (UAM1991). Los académicos se acostumbraron rápidamente a certificar su trabajo, generándose con ello, poco a poco, una cultura de evaluación basada en la medición de los resultados.

## **EL DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAM-I**

El Departamento de Antropología (DA) de la UAM-I, se encuentra dentro de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Ubicado hasta Diciembre de 1997 en edificio de la unidad de CSH ya que en esta fecha se inaugura el edificio F el cual alberga al DA en la planta baja, así como también al Centro de Información y Documentación Antropológica.

### **Misión**

Este Departamento estudia los procesos referentes al campo cultural, ideológico, simbólico y ritual de la sociedad.

Además, pretende explicar y analizar procesos económicos y políticos de la realidad social en contextos tanto rurales como urbanos.

### **Objetivos**

Para poder realizar investigaciones en estos campos se han organizado en el Departamento tres áreas de investigación:

El Área de Investigación en Cultura, actualmente posee dos grandes líneas de investigación; la primera se refiere al estudio antropológico de la ciudad e involucra al análisis de los distintos procesos de consumo cultural, apropiación y construcción social de espacio, elaboración simbólica, así como el análisis de movimientos y organización de diversos actores sociales urbanos en distintos lugares de la Ciudad de México; la segunda línea aborda, desde un enfoque sociolingüístico, las prácticas lingüístico-discursivas conflictivas en nuestro país.

Un tercer campo de interés se refiere a la problemática epistemológica inherente al proceso de construcción del conocimiento antropológico. Por otra parte, el personal académico del área ha incursionado en el análisis de los conflictos lingüísticos que surgen entre el derecho consuetudinario indígena y el derecho positivo nacional; también se han trabajado problemáticas referidas al campo de la antropología educativa, la antropología de la religión, la antropología del trabajo, los procesos de socialización y políticas culturales.

El Área de Investigación en relaciones Económicas, estudia como problemática general los procesos de articulación entre la sociedad mexicana y las formas subordinadas de producción y reproducción en el ámbito rural. La noción de reproducción ocupa actualmente un lugar central en su análisis; esta categoría incluye tres dimensiones o niveles analíticos; a) La reproducción biológica, b) La reproducción económica y c) La reproducción social.

Su objeto de estudio está conformado fundamentalmente por indígenas y campesinos de distintas regiones del país. El personal académico de esta área cuenta ya con amplia experiencia en el campo de la antropología rural; en ocasiones anteriores ha estudiado distintos procesos constitutivos de la identidad étnica y ha abordado las estrategias de las comunidades rurales en el manejo de recursos naturales.

El Área de Investigación en Relaciones Políticas profundiza una línea de investigación que privilegia en su análisis los manejos culturales del poder entre distintos sectores sociales: indígenas, campesinos y pobladores urbanos de diversas regiones de nuestro país. Bajo esta perspectiva se han desarrollado programas y proyectos de investigación que han abordado problemáticas tales como el manejo político de los reacomodos de la población afectada por la construcción de infraestructura hidroeléctrica (en las regiones de las cuencas del

Papaloapan y del Balsas); estudios de concentración y descentralización del poder a nivel estatal; estudios de movimientos sociales étnico-campesinos (en Michoacán) y estudios sobre las estructuras subjetivas del poder (entre la clase obrera). Por otra parte, el personal de esta área ha acumulado amplia experiencia en el campo de la antropología política y económica; ha incursionado en los problemas referentes a la teoría del Estado y también posee experiencia en el estudio de distintas denominaciones protestantes presentes en nuestro país.

## **ORGANIZACIÓN FORMAL**

El Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) cuenta con las siguientes autoridades:

*Jefe de Departamento:* Dr. Rodrigo Díaz Cruz.

*Jefe del Área de Investigación en Cultura:* Dr. Enrique Hamel.

*Jefe del Área de Investigación en Relaciones Económicas:* Dra. Alicia Castellanos Guerrero.

*Jefe del Área de Investigación en Relaciones Políticas:* Mtro. Ricardo Palomir Parker.

*Coordinador de la Licenciatura en Antropología Social:* Dra. Margarita Zarate Vidal.

El da cuenta con el personal altamente capacitado para impartir sus especialidades antes mencionadas, así como preparar a sus estudiantes con las bases más importantes para enfrentarse al mundo laboral y poder ampliar sus conocimientos en el interior del país como en el extranjero, para ello cuenta con aulas, biblioteca y apoyos a la investigación.

## **PERSONAL ACADEMICO**

El personal académico del DA está constituido por investigadores, distribuidos en las tres áreas de investigación; esta integrado por 24 investigadores, 16 hombres y 8 mujeres de los cuales 18 son Titular C, 3 Titular B, 1 Titular A, 1 Asociado B, 1 Asistente A, estas tres ultimas son investigadoras.

## **APOYOS A LA INVESTIGACIÓN**

La Unidad cuenta con la Coordinación de Servicios de Computo, que le brinda servicio a la población estudiantil, se cuenta también con una Biblioteca construida de 12000m2. ésta brinda un considerable apoyo para las labores de docencia e investigación que se realizan en las Divisiones de la Unidad. Se cuenta con el Centro de Información y Documentación Antropológica (CEIDA) es un espacio de recopilación y sistematización de información organizado en torno a temas de interés antropológico, con miras al apoyo de la docencia y la investigación en esta disciplina.

La división de CSH cuenta para todos sus departamentos con el Consejo Editorial de la división el cual publica los libros que son aprobados por la comisión dictaminadora, de las obras de investigación y divulgación que producen los investigadores académicos, dicho consejo cuenta con el espacio para el almacenamiento, distribución y comercialización de las publicaciones.

## CONVENIOS

Entre los convenios mas destacados por el Departamento de Antropología (DA) en los últimos años, cabe destacar los siguientes:

CONACYT (Convenio de Apoyo Financiero para la realización de proyectos de investigación).

SEPMA (Secretaría de Ecología y Protección del medio ambiente)

SSA (Secretaria de Salud)

Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (CEMCA)

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## UNAM

### ANTECEDENTES

En el mes de abril de 1910, Justo Sierra presentó, la Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios, que formaría parte de la Universidad y el 26 de abril el proyecto para la fundación de la Universidad Nacional.

La nueva institución estaría constituida por: las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes, en lo concerniente a la enseñanza de la Arquitectura y de Altos Estudios. Aprobado el proyecto el 22 de septiembre tuvo lugar la inauguración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Durante su rectorado, José Vasconcelos dotó a la Universidad de su escudo en el cual el águila mexicana y el cóndor andino. El lema que anima a la Universidad Nacional, Por mi raza hablará el espíritu, revela la vocación humanística con la que fue concebida. El autor de esta célebre frase, José Vasconcelos, asumió la rectoría en 1920 que “significa en este lema la convicción de que la raza nuestra elaborará una cultura de tendencias nuevas, de esencia espiritual y libérrima”, explicó el “Maestro de América” al presentar la propuesta.

El primer rector de la institución fue Joaquín Eguís y Lis. A partir de esa fecha, se convirtieron en universitarios los profesores y estudiantes de las escuelas nacionales ya existentes.

El Rector es el jefe nato de la Universidad, su representante legal y presidente del Consejo Univesitario. Es designado por la Junta de Gobierno de la Institución, y dura en su encargo cuatro años con la posibilidad de ser reelegido una sola vez. Para ser Rector se requiere ser mexicano por nacimiento, mayor de 35 y menor de 70 años, poseer un grado superior al de bachiller, contar por lo menos con 10 años de servicios docentes o de investigación en la Universidad, haberse distinguido en su especialidad y ser persona honorable y prudente. sus facultades

La UNAM conforma una comunidad activa que se encuentra congregada en los múltiples centros de estudio y de investigación publicados en diversas partes del país. La Ley Orgánica de la UNAM es el máximo ordenamiento jurídico que regula su personalidad, su estructura y su vida interna. En el artículo primero de dicha norma se establece que "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".

La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con áreas distribuidas en algunos Estados de la República Mexicana y el Distrito Federal; Estados Unidos y Canadá. Alberga 9 planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y 5 de la Escuela Nacional del Colegio de Ciencias y Humanidades, en los que se imparte educación a nivel bachillerato.



Para la enseñanza profesional a nivel licenciatura y posgrado cuenta con Facultades, Escuelas Nacionales, Unidades Multidisciplinarias y Centros de Extensión Universitaria contando cada una con diferentes Planes de Estudio.

Ofrece Educación a Distancia y Enseñanza a Extranjeros, además de Servicios de Información, bibliotecas, instalaciones deportivas, instalaciones de servicio y apoyo de servicio médico, librerías, tiendas de autoservicio, restaurantes, comedores, cafeterías, estación de bomberos, buques oceanográficos, jardín botánico, observatorio astronómico y servicio de cómputo y telecomunicaciones.

En cuanto al Patrimonio Cultural, la UNAM custodia bienes incunables ediciones hechas desde la invención de la imprenta hasta antes de 1601, edificios históricos, entre los que destacan el Antiguo Colegio de San Ildefonso, el Palacio de Minería y el Museo de San Carlos. Además, cuenta con el Centro Cultural Universitario, donde confluye lo mejor de las más diversas expresiones artísticas; museos entre los que se encuentran el Universitario del Chopo y el Universitario de Arte Contemporáneo.

Entre sus facultades y obligaciones principales están las de cuidar el exacto cumplimiento de la Ley Orgánica, de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las resoluciones que dicte el Consejo Universitario; formar las ternas de entre las cuales la Junta de Gobierno designa a los directores de facultades, escuelas e institutos, nombrar a los directores de los centros que ejerce la dirección general del gobierno de la Universidad en materias no reservadas al Patronato, así como velar por el estricto cumplimiento de las normas que rigen la vida institucional, para lo cual procurará que el orden académico no se interrumpa.

La comunidad universitaria está integrada por el personal docente y de investigación investigadores, técnicos académicos, ayudantes de profesor y de investigador, estudiantes y por todos aquellos egresados de la institución.

### **CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

Se creó en los años sesenta para que la UNAM contara con un organismo coordinador que se encargara de señalar lineamientos generales sobre los estudios de posgrado universitario. El Consejo dictamina sobre la creación o reformas de planes y programas de estudio de especialización, maestría y doctorado, y promueve la elaboración de proyectos entre distintas instituciones y áreas del conocimiento. También organiza proyectos que vinculen la docencia con la investigación.

### **CONSEJO DE PLANEACIÓN**

Es la entidad encargada de coordinar las labores de planeación efectuadas por las diferentes dependencias universitarias, y entre sus atribuciones se incluye la de servir como órgano de consulta del rector, así como estudiar y proponer los lineamientos generales para la planeación de la institución.

### **CONSEJOS ACADÉMICOS DE ÁREA**

Sus funciones comprenden la planeación, evaluación y decisiones académicas que tienen como objetivo fortalecer las tareas sustantivas de la Universidad.

Los consejos académicos que agrupan a las diferentes Facultades, Escuelas, Centros, Unidades Académicas e institutos, son cuatro: Consejo Académico de las Ciencias FísicoMatemáticas y de las Ingenierías, Consejo Académico del Área de las Ciencias Biológicas y de la Salud, Consejo Académico del Área de Humanidades y de las Ciencias Sociales y Consejo Académico del Área de las Artes.

### **COLEGIO DE DIRECTORES DE BACHILLERATO**

Desde su creación en 1985, surgió como un órgano asesor encargado de mantener y mejorar la comunicación entre el rector, el director general y los directores de los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y del bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades.

En el pleno del Colegio se formulan propuestas para ser presentadas a las autoridades correspondientes, relacionadas con los asuntos académicos, de investigación y difusión cultural comunes a la Escuela Nacional Preparatoria y al Colegio de Ciencias y Humanidades. Adicionalmente se elaboran estudios particulares y se opina sobre los asuntos académicos y de administración escolar que afectan el desempeño del bachillerato universitario.

## **COLEGIO DE DIRECTORES DE FACULTADES Y ESCUELAS**

Su función es mantener la comunicación entre el rector, directores de facultades y escuelas y otras autoridades universitarias, actúa como un órgano de coordinación académica y de administración, ya que en su seno se analizan y se someten a opinión los aspectos académicos, de administración escolar y, en general, todos aquellos que permitan planear y mejorar el desarrollo de la institución.

## **COLEGIO DE DIRECTORES DE BACHILLERATO**

Desde su creación en 1985, surgió como un órgano asesor encargado de mantener y mejorar la comunicación entre el rector, el director general y los directores de los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y del bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades.

En el pleno del Colegio se formulan propuestas para ser presentadas a las autoridades correspondientes, relacionadas con los asuntos académicos, de investigación y difusión cultural comunes a la Escuela Nacional Preparatoria y al Colegio de Ciencias y Humanidades. Adicionalmente se elaboran estudios particulares y se opina sobre los asuntos académicos y de administración escolar que afectan el desempeño del bachillerato universitario.

## **DEFENSORIA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

El 7 de Agosto de 1985, el rector Jorge Carpizo creó esta dependencia encargada de los mecanismos y procedimientos necesarios para proteger los derechos individuales que otorga la propia ley universitaria por actos, resoluciones u omisiones contrarios a la legislación universitaria cuando sean irrazonables, injustos, inadecuados o erróneos, o se hayan dejado sin respuesta las solicitudes respectivas, en un plazo razonable.

La Defensa de los Derechos Universitarios es un órgano de carácter independiente, cuya finalidad es la de velar por el cumplimiento de la legislación universitaria y recibir las quejas de los profesores y de los estudiantes que hayan sufrido una violación a sus derechos.

## **TRIBUNAL UNIVERSITARIO**

Es el órgano disciplinario que tiene como objetivo primordial conocer y sancionar las faltas cometidas por el personal académico y el alumnado, a las obligaciones que específicamente les impone la legislación universitaria.

El tribunal está presidido por el más antiguo de los profesores del Consejo Técnico

De la Facultad de Derecho; funge como secretario del mismo el abogado general, y como vocal el catedrático más antiguo del Consejo Técnico de la dependencia universitaria del asunto en cuestión, salvo en la Facultad de Derecho, en cuyo caso será quien siga en antigüedad al presidente, o el más antiguo de los investigadores del instituto respectivo. Cuando se trate de conocer responsabilidades de estudiantes, se integrarán además los dos consejeros técnicos estudiantes de la dependencia a que pertenezca el alumno.

## **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLÓGICAS**

### **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

#### **ANTECEDENTES**

El Instituto de Investigaciones Antropológicas se creó el 4 de octubre de 1973 como una dependencia de la Coordinación de Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Sus antecedentes se encuentran en la sección de Antropología de Instituto de Investigaciones Históricas que funcionó desde el 15 de Julio de 1963, hasta que se fundó el Instituto de Investigaciones Antropológicas. A finales de 1976, el Instituto que se encontraba en la Torre de Humanidades I, se establece temporalmente en el Instituto de Geología. En septiembre de 1984 se inauguró el edificio actual, construido especialmente en el circuito exterior de Ciudad Universitaria.

En 1996 el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, necesitaba más espacio y por tal motivo se solicita a la Dirección General de Obras y Servicios Generales la elaboración del plan de crecimiento de la planta física del Instituto. Se busca ampliar el acervo de la biblioteca "Juan Comas", nueve cubículos, áreas para laboratorios, así como la remodelación y reacondicionamiento del área administrativa, salas de juntas, auditorios, sala de lectura de la biblioteca, laboratorios de cartografía y topografía, laboratorio de paleozoología y laboratorio de Antropología Molecular. La obra de ampliación fue terminada el 30 de abril de 1997.

Se lograron cambios muy importantes para el Instituto en cuanto a su infraestructura, se ampliaron y acondicionaron espacios para ser utilizados por los

estudiantes, el personal académico e investigadores visitantes, tanto nacionales como extranjeros, con el propósito de preparar eficientemente a todo el personal del Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA).

Además de mejorar la estructura del Instituto se instalan y mejoran el material para el estudio de campo como: campamentos, gabinetes o se alquilan casa para realizar los proyectos de investigación proyectados por el instituto. A manera de ejemplificar lo mencionado comentamos que en la cañada de Bolaños, en el estado de Jalisco, se alquila una casa habitación con espacio para alojar a los investigadores, esto es un apoyo que otorga el IIA a todo proyecto realizable.

## **MISION**

La misión del Instituto de Investigaciones Antropológicas es promover, llevar a cabo y divulgar los resultados de investigaciones resultantes, pertinentes y de alta calidad académica en los campos de la Antropología física, Arqueología, Etnología y Lingüística Antropológica, realizada en México y en otros países con un enfoque integral.

## **OBJETIVOS**

Los objetivos del Instituto de Investigaciones Antropológicas son la investigación y divulgación de la Antropología, definida como el estudio de los fenómenos en que interviene la relación: biología-cultura-medio ambiente, así como los mecanismos del establecimiento de la relación y los procesos que la causan.

SUS OBJETIVOS SON:

- 1.- Efectuar investigación Antropológica teórica y de aplicación en México y el resto de mundo.
- 2.-Publicar las obras de mayor calidad y relevancia generadas por el personal académico del Instituto y otras Instituciones que contribuyan para ampliar y difundir los conocimientos y las acciones prácticas resultantes del trabajo académico.
- 3.-Ejercer como centro de Investigación, docencia y difusión, que una a Latinoamérica con el resto del mundo que se enfoquen a la Antropología.
- 4.-Apoyar a profesores y estudiantes de Antropología y disciplinas a fines, por medio de la infraestructura y material del Instituto, la celebración de actividades y reuniones académicas, así como publicaciones, exposiciones y acciones de divulgación.
- 5.- Realizar intercambio académico con Instituciones afines del país y del extranjero.



## CARACTERISTICAS GENERALES DEL INSTITUTO

En el contexto nacional e internacional, el instituto tiene características que lo hacen diferente a la mayor parte de las instituciones universitarias y gubernamentales que realizan investigación, docencia y difusión antropológica.

Las principales son:

- 1.1 El instituto de Investigaciones Antropológicas es una institución mexicana con una planta de personal e infraestructura con la escala que aún favorece la comunicación interpersonal y el intercambio de ideas, de manera suficiente para lograr investigaciones de alta calidad, pero sin la encomienda oficial de salvaguardar el patrimonio cultural del país, que tiene el Instituto Nacional de Antropología e Historia.

En el instituto conviven e interactúan especialistas de las diferentes ramas de la Antropología, lo que favorece la realización de uno de los logros más importantes de Instituto de Investigaciones Antropológicas: realizando investigaciones con enfoque antropológico integral

Trabajar en un organismo universitario brinda la oportunidad de interactuar con personal académico de otras instituciones, vinculando sus trabajos con otras dependencias de las coordinaciones de Humanidades y de la investigación científica, así con el museo universitario de las ciencias UNIVERSUM, los programas universitarios, escuelas y facultades. Cada vez más el instituto consolida su participación en la vida académica y administrativa de la universidad de la que forma parte.

Cabe destacar que el Instituto de Investigaciones Antropológicas ( I.I.A) acoge a grupos profesionales como el Colegio Mexicano de Antropología, la Sociedad Mexicana de Antropología, la Sociedad Mexicana de Antropología Biológica y participa activamente en el apoyo de actividades académicas generadas por otros grupos. También se ha vuelto colaborador activo de organizaciones científicas nacionales e internacionales como la Académica Nacional de Medicina y de la Investigación científica, los Institutos Nacionales de Antropología e Historia, Nacional Indigenista, Indigenista Interamericano, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales , Internacional association of history of religions, la unión american indian literatores association, la american anthropological association y otras más.

El Instituto ha recibido y recibe el generoso apoyo de dependencias universitarias como la coordinación de Humanidades, Dirección General de intercambio Académico, la dirección general de asuntos del personal académico y otras.

- 1.2 El Instituto cuenta con un edificio construido especialmente, en el que existen oficinas para la dirección y administración, cuarenta y cuatro cubículos para los investigadores, once cubículos especiales para el trabajo arqueológico, once locales para laboratorios, gabinete cartográfico, acervo para fondos documentales, sala de exhibiciones, auditorio, cuatro salones de clase, sala de juntas, biblioteca con espacio para almacenar el acervo y salas de lectura, local para grabaciones de audio, sala para representaciones gráficas, dos salas para cómputo, sala para elaboración de las publicaciones, espacio para la venta de publicaciones, cafetería, talleres para el mantenimiento del edificio, la construcción y mantenimiento del equipo electrónico

y para los vehículos, bodegas para publicaciones, materiales, equipo, refacciones de los transportes, estacionamiento público y vehículos del Instituto, así como trece servicios sanitarios. Algunos de sus cubillos son ocupados para el apoyo de proyectos específicos como La cara del mexicano o Antropología urbana. Además preparar espacio para alojar con las mejores condiciones al Periódico Humanidades y el local del Instituto es ocupado por una subestación telefónica.

Esta estructura material es única en el país y supera a la mayor de las instituciones semejantes del extranjero. Contar con ella brinda la oportunidad de llevar a cabo actividades de alta calidad en investigación, enseñanza y divulgación de la Antropología.

- 1.3 La mayor riqueza del Instituto son las personas que lo integran y desempeñan funciones académicas y administrativas. Se cuenta con 47 investigadores de los cuales 25 son titulares y 22 asociados, 22 cuentan con doctorado, 20 con maestría, uno con especialidad y cuatro con licenciatura. De los 28 técnicos académicos, seis son titulares, 16 asociados y seis auxiliares, entre ellos dos son doctores, tres maestros, uno con especialidad, 15 licenciados y siete tienen estudios por debajo de la licenciatura. .

El Instituto de Investigaciones Antropológicas es producto de una historia el cual esta representado por las generaciones fundadoras de la Antropología mexicana. El Instituto ha incorporado a lo largo del tiempo a los jóvenes antropólogos más destacados, a quienes ha ofrecido la posibilidad de completar su formación académica en el país así como en el extranjero para contar con una mayor preparación. El personal académico ha desarrollado líneas de trabajo, que se encuentran a la vanguardia Internacional, como consecuencia de esto es visitado y consultado por instituciones nacionales y extranjeras. Con frecuencia su personal imparte cursos y conferencias en otras Instituciones de investigación y educación superior. En la actualidad se busca su consolidación e integración, así como la creación de posibilidades de extender su trabajo fuera de su sede en la Ciudad Universitaria.

Uno de los objetivos de la UNAM es fortalecer su representación en las entidades federativas del país y aportar soluciones a los problemas nacionales, sobre la base de las investigaciones que desarrolla y que sean producto de la colaboración institucional.

Coordina investigaciones sobre Mesoamérica y el estado de Chiapas, de carácter ínter y multidisciplinario, que atienda diversos problemas económicos, sociales, políticos, culturales y étnicos que coadyuven al conocimiento de la región y el planteamiento de soluciones por tal razón se crea el Centro de Investigación Humanística en 1995, cuenta con personal académico del IIA para apoyar los proyectos de investigación.

## **ORGANIZACIÓN FORMAL**

El Instituto de Investigaciones Antropológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) cuenta con las siguientes autoridades :

Directora : Dra. Lourdes Arizpe Schlosser

Secretaria Académica : Mtra. Ana María Salazar Peralta

Secretaria Técnica : Mtra. Luz Lazos Ramírez y Mtro. Luis Barba P.

Secretaria Administrativa : Lic. María Antonieta Olguín Romo

La organización del Instituto de Investigaciones Antropológicas comprende las cuatro especialidades de la Antropología : Antropología Física, Arqueología, Etnología y Lingüística, más el grupo de técnicos académicos. La comisión Dictaminadora, el Subcomité de Becas y el Comité Académico de Posgrado apoyan con las funciones que les atribuye la legislación Universitaria.

## **ESTRUCTURA DEL INSTITUTO**

El Instituto Investigaciones Antropológica cuenta con grupos de investigadores en las cuatro especialidades de la Antropología: Antropología Física, Arqueología, Etnología, Lingüística y la Coordinación de enseñanza y Posgrado, apoyados por: la biblioteca “Juan Comas”, departamento de publicaciones, gabinete de cartografía, los laboratorios de Antropología Molecular, Conservación y Restauración Arqueológica, Fechamiento, Física y Química Arqueológica, Genética, Osteología, Paleoetnobotánica y Paleoambiente, Paleozoología, los servicios de apoyo a la investigación, cómputo, difusión, fotografía y video y representaciones gráficas.

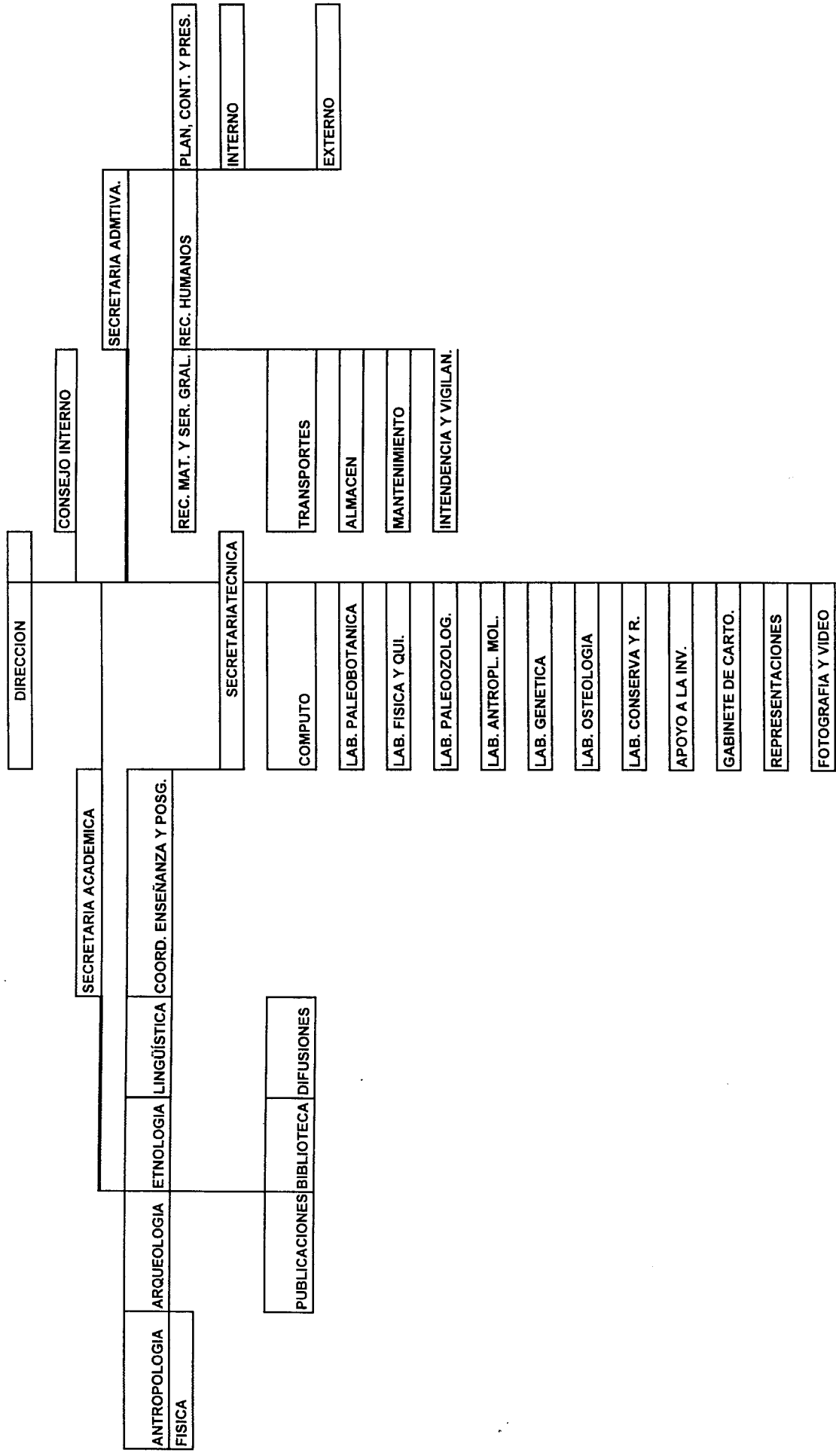
El Instituto es la sede del Periódico de humanidades de la UNAM, además recibe a los ayudantes en proyectos de investigación, los alumnos que se encuentran realizando su tesis y prestadores de servicio social.

El Instituto cuenta con la mayor experiencia en el diseño y preparación de cursos en las diversas especialidades antropológicas, se elaboran paquetes didácticos en microfilm o microfichas, las cuales ayudan a los profesores a fundamentar un curso.

El Instituto ofrece el desarrollo de un programa de doctorado en Antropología en la Universidad (facultad de filosofía y letras), con el propósito de preparar personal de alto nivel en las diferentes áreas de la Investigación Antropológica, capaces de realizar investigación, así como su referencia a marcos teóricos adecuados.

El doctorado de Antropología de la UNAM ha sido por mucho años el único que agrupa cuatro especialidades antropológicas en México, las cuales se han desarrollado cada una para tener un panorama general de cada una de ellas.

# ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLOGICAS DE LA UNAM



## **APOYOS A LA INVESTIGACION**

### **1. BIBLIOTECA "JUAN COMAS"**

Mantiene y acrecenta su acervo de mejor calidad en publicaciones y documentos Antropológicos.

### **2. DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES**

Su función es la edición de las obras de investigación y divulgación que producen los investigadores y académicos.

### **3. GABINETE DE CARTOGRAFIA Y TOPOGRAFIA**

Sus propósitos : a) poner a disposición de los investigadores y del publico en general el acerco cartográfico, catalogar y ordenar el acervo cartográfico del Instituto de Investigaciones Antropológica ,b) asesorar la consulta de cartografía o en tareas relacionadas y definidas por los proyectos de investigación, como son : fotointerpretación, cartografía automatizada y construcción de sistemas de información geográfica.

### **4. GABINETE DE REPRESENTACIONES GRAFICAS**

Da apoyo gráfico a los proyectos de investigación, publicación y difusión, atendiendo las necesidades de dibujo, ilustración y montaje.

### **5. LABORATORIO DE ANTROPOLOGIA MILECULAR**

Estudio de poblaciones antiguas y modernas, principalmente humanas. Analiza la variabilidad genética y, a partir de ella, construye elementos como parentesco, patrones de migración, determinación del sexo de esqueletos infantiles y juveniles, relaciones entre poblaciones y otros.



## 6. LABORATORIO DE CONSERVACION Y RESTAURACION ARQUEOLOGICA

Investigación sobre el deterioro y conservación de materiales de construcción en monumentos, principalmente inmuebles, pero incluye investigación de conservación de materiales arqueológicos.

## 7. LABORATORIO DE FECHAMIENTO

Preparar muestras de materiales para su fechamiento por radiocarbono.

## 8. LABORATORIO DE FISICA Y QUIMICA ARQUEOLOGICA

Su objetivo es localizar, delimitar y estudiar sitios arqueológicos desde la superficie, mediante la aplicación de la metodología propia en las áreas geofísicas, químicas y sedimentológicas.

## 9. LABORATORIO DE GENETICA

Estudia las variaciones genéticas que permitan conocer el origen y evolución de la población, por lo cual se realiza el estudio de frecuencia de los polimorfismos genéticos en diferentes grupos étnicos y la contribución que está variante tiene en los patrones morfológicos de desarrollo físico y mental.

## 10. LABORATORIO DE OSTEOLOGIA

Se estudian los restos óseos y dentales humanos.

## 11. LABORATORIO DE PALEOETNOBOTANICA

Se estudian los suelos arqueológicos con el propósito de descubrir semillas y granos de polen que proporcionen información sobre las características ecológicas de épocas pasadas.

## 12. LABORATORIO DE PALEOZOOLOGIA

Su propósito es el estudio de restos óseos de animales provenientes de sitios arqueológicos, en relación con problemas de alimentación y explotación de recursos por las sociedades antiguas y otros aspectos que derivan de las investigaciones arqueológicas que se realizan en el Instituto de Investigaciones Antropológicas

## 13. COMPUTO

El servicio de cómputo proporciona apoyo, asesoría y capacitación.

## 14. FOTOGRAFIA Y VIDEO

El servicio para fotografiar libros, revistas, dibujos, planos y mapas para su uso en conferencias del Instituto.

## 15. DIFUSION

Este servicio se encarga de coordinar las actividades de difusión de Instituto, así como asignar aulas, auditorios y salas de juntas para apoyar el posgrado en antropología, conferencias, los seminarios permanentes y otras.

## CONVENIOS

Entre los convenios más destacados firmados por el Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA) en los últimos años, cabe destacar los siguientes :

- Con la Universidad de la Habana (docencia e investigación antropológica)
- Instituto Nacional de Antropología e Historia ( investigación y coediciones)
- Instituto de Cultura del Estado de Tabasco
- Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (CEMCA, coedición)
- Universidad Central de Buenos Aires (docencia e investigación)
- Secretaría de Salud (creación de la unidad clínica de Antropología) y la Facultad de Medicina.
- CONACYT (Convenio de Apoyo Financiero para la realización de proyectos de Investigación).

## PUBLICACIONES

El IIA publica periódicamente las revistas:

- Anales de Antropología: Es la principal publicación académica periódica. Se edita desde 1964 la cual cuenta con un nuevo editor, cuatro editores asociados y un consejo editorial consultativo formado por cuatro investigadores nacionales y cuatro extranjeros.
- Antropológicas: Es la revista de divulgación científica de Instituto y cuenta con un nuevo director, editor y consejo editorial, formado por diez investigadores, cuatro del IIA, seis de otros Institutos del área de Humanidades y uno del CIESAS. La publicación es trimestral.

## METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

### **1) Planeación del proyecto.**

Al iniciar la formulación del contenido de la presente investigación fue necesario hacer algunas indagaciones previas enfocadas en torno a la investigación que sería nuestro objetivo de estudio. Por lo consiguiente, el primer paso fue conocer en dónde se aplicaría la investigación; por tal motivo fue necesario conocer el Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el departamento de Antropología (DA) de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAMI), esto fue con el objetivo de tener un panorama general de los institutos, su ubicación así como la opinión del personal académico que labora en dichos lugares y su estructura .

El problema que se intenta aclarar, esta limitado por el marco de opiniones que nos proporciona el personal académico del Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM y el Departamento de Antropología de la UAMI. El provecho que las estructuras universitarias desean ofrecer por este servicio al personal académico, es de suma importancia, por lo tanto ofrece la justificación suficiente como para que se piense útil este trabajo, ya que la estructura organizacional de los centros de educación superior han contribuido al buen funcionamiento del personal académico. Para tal efecto se planteó el postulado fundamental con carácter hipotético, con el que a juicio nuestro debían revelarse

las fallas y ventajas de las estructuras de la institución educativa, con respecto a la búsqueda de un mayor desarrollo profesional académico que se verá reflejado en un mayor provecho para el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM y del Departamento de Antropología de la UAM-I respectivamente, ya que al contar con un personal académico altamente capacitado y satisfecho lo motivara para desempeñar eficientemente sus funciones.

Por si hemos de explicar la fijación del objetivo de este estudio, señalaremos como el principal, conocer las cualidades de la estructura de la organización del Instituto de Investigaciones Antropológicas y el Departamento de Antropología, para destacar la influencia de su organización de acuerdo a la evolución, para conocer en que grado ha contribuido favorable o desfavorablemente, en cuanto al desarrollo profesional de los académicos de las universidades antes mencionadas.

En la determinación de fuentes de información se procedió a utilizar la metodología más pertinente para obtener la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación, de esta se hablará con más detenimiento y amplitud más adelante.

Con el propósito de sujetar la realización de este trabajo al tiempo límite de 22 semanas, dos trimestres, por tal motivo se proyectaron las actividades necesarias con la debida precisión para su cumplimiento en los diversos pasos dados para este fin y se cumplieron las metas propuestas para la elaboración de esta investigación.

### **1.1) Investigación preliminar**

En el intento de cubrir el objetivo de integrar una idea global acerca de las cuestiones a tratar en el trabajo, se practicaron algunas visitas a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), específicamente al Instituto de Investigaciones Antropológicas, y la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa (UAMI) concretamente al Departamento de Antropología, con el objeto de percibir de una manera rápida y oportuna la estructura de la organización, sobre las que se desenvuelve el personal académico, la conformación, el organigrama así como el conocer la retribución que obtienen por su servicio y los apoyos financieros que motivan y alientan a buscar un mayor nivel académico.

Uno de los procedimientos que dotaron de indudable firmeza nuestra intención de investigar con suficiencia y precisión, consistió en la entrevista que se realizó a la Directora General del Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM y el jefe del Departamento de Antropología de la UAM-I, con lo que fue posible obtener información suficiente sobre su origen y evolución de las universidades, particularizando con el IIA y DA.

En la fructífera entrevista con la Directora General del IIA y el jefe de DA se logró obtener como resultado, al fin el conocimiento del objetivo relevante por cuyo sentido se explica su fundación. De esta manera quedaron expuestos importantes juicios que nos proporcionaron de una manera general las estructuras de las organizaciones del IIA de la UNAM y al DA de la UAM-I.

Con la información que se obtuvo en primera instancia, se procedió a la obtención de una mayor información, logrando obtener folletos y revistas que nos muestran la estructura de la organización del IIA y DA, su organigrama y el fin que persiguen ambos.

Durante el desarrollo de esta Investigación preliminar pudo advertirse una serie de elementos complementarios del problema hacia donde intentamos encauzar el trabajo; con el fin de nuestras perspectivas que nos planteamos antes de realizar estas experiencias. Una de nuestras necesidades de realizar esta investigación es conocer la influencia que presenta la estructura de la organización del IIA y al DA para realizar un estudio comparativo, tomando en cuenta la opinión del personal académico y destacar como se determina el aprovechamiento del personal académico para realizar con mayor desempeño y eficiencia sus actividades.

Podemos afirmar con justificado énfasis, que a juicio nuestro, resultaron de mucha importancia los antecedentes históricos que se recabaron directamente por medio de las entrevistas y visitas que se realizaron al IIA y al DA, las cuales resultaron muy fructíferas para encausar nuestra investigación y buscar la bibliografía pertinente que nos resultara más importante, para contar con las bases teóricas que fundamenten nuestro planteamiento a seguir, se decidió la integración de tres capítulos de este trabajo de tesis utilizando tales elementos de información.

Una vez que se tuvieron los conocimientos aceptados como suficientes en torno al tema, se procedió a realizar la planeación de la investigación, el siguiente paso fue la formulación de una cédula de entrevista preliminar, la cuál se aplicó a dos profesores

del departamento de Antropología de la UAM-I, después de analizar la información esta no cumplía ampliamente los objetivos del trabajo, sin olvidar que los puntos de vista de los maestros a los que se les aplicó el cuestionario aportaron dudas o aclaraciones que se tomaron en cuenta para poder modificar o cambiar algunas preguntas, después de haber realizado estos cambios se paso a la reestructuración de la cédula definitiva, donde todas las preguntas fueron cerradas facilitando la tabulación de los datos obtenidos.

## **1.2) Definición del problema.**

Se ha practicado esta investigación relativa al desarrollo profesional académico que ofrecen las universidades estudiadas que se desarrollan y reproducen en diferentes estructuras de la organización, presentando un comportamiento y desarrollo diferente. La indagación es amplia hasta los extremos de conocer el juicio de quienes integran dichas estructuras mediante estas instituciones, si en efecto se dan formas en cuanto actitud, comportamiento y aprovechamiento diferente repercutiendo en su preparación la cual esta condicionada por la misma organización del IIA y DA.

**El problema se plantea de la siguiente forma:**

¿El desarrollo profesional académico que se encuentra dentro de una organización (caso UNAM-UAM) muchas veces limita o fortalece cualidades o defectos los cuales se ven reflejados en el desempeño académico?



## **JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

El desarrollo profesional académico de una persona cuenta no sólo con el conocimiento, la capacidad y motivación personal, ya que al encontrarse dentro de una organización puede limitar o fortalecer, las cualidades y defectos que se requieren en la misma.

Es verdad que en nuestra sociedad las universidades juegan un papel muy importante preparando al personal estudiantil como académico, para que cuenten con una mayor preparación académica, por tal motivo la misma organización debe de buscar las herramientas necesarias que satisfagan las necesidades del personal académico, así como estar abierta a las opiniones que contribuyan a un mejor funcionamiento de las mismas.

Bajo esta consideración resulta importante conocer la influencia de las estructuras de los planteles educativos, para conocer como se desenvuelve y adapta el personal académico dentro de la misma organización.

## **PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS**

Si el personal académico del IIA de la UNAM y el Departamento de Antropología de la UAMI, se encuentra satisfecho con la estructura organizacional donde laboran, entonces se estarán dando los siguientes factores:

1. La estructura de la organización es la adecuada para que el personal académico se encuentre satisfecho para realizar con mayor agrado sus labores.
2. El apoyo a la docencia e investigación que los centros universitarios ofrecen al personal académico es el adecuado para el buen funcionamiento de su desarrollo profesional.

## **SEÑALAMIENTO DE LAS METAS**

1. El propósito es conocer la estructura de la organización del Instituto de Investigación Antropológica y el Departamento de Antropología para realizar una comparación y así conocer el grado de influencia que estos tienen en el desempeño laboral académico.
2. Se trata de conocer, con la mayor profundidad posible las opiniones del personal académico del Instituto de Investigaciones Antropológicas y el Departamento de Antropología, para conocer hasta que grado la estructura de la organización contribuye al desarrollo académico.

#### **1.4) FIJACION DEL OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la presente investigación se realiza un estudio comparativo entre dos estructuras organizacionales, el Departamento de Antropología de la UAMI y el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM, donde se llevan a cabo actividades semejantes, esto es con el propósito de conocer las cualidades estructurales que han contribuido y beneficiado al desarrollo profesional del personal académico.

#### **1.5) DETERMINACIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN Y SELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Sobre las fuentes de información que se utilizaron para la obtención de datos e información se puede mencionar que se utilizaron los dos procedimientos más comunes en la práctica aclaratoria de estos problemas. Sabemos que existen elementos que originan información primaria que es de gran importancia e interés por la formulación de opiniones que pueden derivarse de ella. También fue considerada la fuente de información secundaria que, aunque menos objetiva que la anterior, es de cualquier modo de gran interés, por fundamentarse en las experiencias llevadas a cabo por los autores que nos sirven como base teórica para fundamentar nuestra investigación.

En las fuentes de información primaria se utilizó la metodología en el trabajo de campo que debe de realizar el investigador para lo cual se utilizó la encuesta siendo esta diseñada por la Mtra. Blanca López Villarreal que la obtuvo y adaptó de Être Femme Cadre, la cual la adecuó a los académicos, y que no los proporciono para el desarrollo de la presente investigación.

Por lo que hace que a la adquisición de datos e informes a las fuentes secundarias, han de utilizarse las experiencias ajenas realizadas por autores. Son fuente de naturaleza secundaria los folletos, revistas y libros.

Entre las fuentes de información primarias y secundarias de información se complementa con los recursos metodológicos que deben ser puestos a disposición de quienes trabajan un tema para el efecto de investigar el problema que se plantea en el discurso de una tesis. En ésta se utilizó con marcada preferencia la encuesta.

El método de investigación que se utilizó aquí en la presente tesis, fue la encuesta. Por tal motivo se ha de entender la obtención de datos por medio del contacto directo con un número limitado de personas que se determinó por la muestra representativa para nuestra investigación.

Entre las varias técnicas de encuestas que existen son las telefónicas, por correo, entrevista y cuestionario, para tal estudio se utilizó la cédula de entrevista, que viene a ser una combinación de entrevista-cuestionario, por tal motivo la información que se obtiene es el producto de una práctica eminentemente objetiva y por lo que el cuestionario que se aplica lo maneja el propio entrevistador frente a la persona entrevistada.

La cédula de entrevista que se aplicó contiene 34 preguntas, de las cuales la mayoría son de las llamadas de opción múltiple. Tanto la cédula en su contenido, como el procedimiento a seguir para aplicarla, fueron objeto de una cuidadosa planeación bajo la idea de obtener la mayor precisión, tanto en las respuestas que habrían de lograrse, como del sistema práctico que debía seguirse para sacar los resultados requeridos.

## **1.6) DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y EL TAMAÑO DE LA MUESTRA**

### **EL UNIVERSO**

El total del personal académico del Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM con que cuenta son 47 investigadores y el total del personal académico del Departamento de Antropología de la UAMI es de 28 investigadores. El perfil de los entrevistados es de un alto nivel académico, es decir posee un nivel profesional de licenciatura y posgrado. Esto fue posible descubrirlo, durante la prueba preliminar que practicamos para los efectos de la elaboración de este trabajo.

## MUESTRA

Para considerar las dimensiones de la muestra en cuestión fue realizar un censo en ambas instituciones, para conocer el total del personal académico, para tal efecto se diseñó un listado que contiene la relación del personal académico del Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM y al Departamento de Antropología de la UAMI.

Con la relación del personal académico de ambas organizaciones (IIA Y DA), se buscó la de realizar el total del universo, pero este objetivo no se cumplió ya que algunos académicos se encontraban en su año de sabático, otros realizando trabajo de campo y en los casos de edad muy avanzada, se nos pidió de favor no solicitarles información (fue un caso particular del IIA). Por tal razón únicamente realizamos 48 entrevistas de las 75 que se habían marcado como total de la muestra. Se aplicaron 24 entrevistas en cada universidad respectivamente, esto con el motivo de uniformar el número de encuestas realizadas, para contar con una mayor precisión en los resultados arrojados por las entrevistas.

De las 48 entrevistas del universo realizadas en el Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA), fueron diez hombres y 14 mujeres, que nos dan un total de 24 investigadores y con respecto al Departamento de Antropología (DA) son 16 hombres y ocho mujeres que también nos dan un total de 24 investigadores.

## **2) DINÁMICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Como puede verse en el presente trabajo de investigación, el primero de los dos grandes pasos contenidos en este capítulo consistió en practicar una planeación general del procedimiento a seguir. Después de examinarlo y visto el proyecto con detenimiento, se recurrió a poner en marcha el plan trazado, y se comenzó con lo siguiente:

De las 48 encuestas en total de este trabajo, se aplicaron 24 en cada universidad (UNAM Y UAMI), en un total de 11 semanas, en el mes de junio y julio de 1998, las cuales en este periodo también se represento en cuadros la información que se obtuvo de los cuestionarios. Por tal motivo para el mes de septiembre ya se contaba con la información procesada.

Quedo comprendida también una clase de información comparativa que se obtuvo entre las dos universidades ( IIA y DA) se tienen semejanzas , sin embargo se observan algunas diferencias muy importantes que se obtuvo con la tabulación de la información recopilada y procesada en forma de cuadros, lo cual se ve reflejado en el grado de la satisfacción que surge por medio de la estructura de la organización

Un punto muy importante por mencionar es que la participación de la mujer se ha ido incrementado en el ámbito laboral muy rápidamente, lo cual ha provocado un recelo de sus compañeros de trabajo esto mismo se ve reflejado en su comportamiento.

**CUESTIONARIO PARA PROFESORES(AS) E INVESTIGADORES(AS)  
EN ANTROPOLOGÍA DE LA UNAM Y DE LA UAM**

**A. PERSONAL**

**AC. Datos personales**

AC.1 Sexo:                    masculino( )                    femenino( )

AC.2 Año de nacimiento: \_\_\_\_\_

AC.3 Estado civil actual:  
casado(a)( ) soltero(a)( ) viudo(a)( ) divorciado(a)( ) unión libre( )

AC.4 Institución en la que labora:                    UNAM( )                    UAM( )

AC.5 Antigüedad laboral en la universidad \_\_\_\_\_ años

AC.6 Categoría y nivel académico actual como profesor (a) e investigador (a):  
asistente A B C asociado A B C D                    titular A B C otra (especifique) \_\_\_\_\_

AC.7 ¿Desde cuándo tiene Ud. la categoría y el nivel actual? \_\_\_\_\_ años

AC.8 Grado académico:  
licenciatura ( )                    maestría ( )                    doctorado ( )                    postdoctorado( )

AC.9 Especialidad dentro de la Antropología, a la que se dedica:  
arqueología ( )                    etnología ( )                    social ( )                    física ( )                    lingüística ( )

**B. TRABAJO**

**BA. Datos sobre su trabajo en la universidad**

BA.1 En una semana de trabajo normal, ¿cómo distribuye su tiempo académico?

Número de horas

- |  |       |
|--|-------|
| a) en investigación                      | _____ |
| b) horas frente a grupo                  | _____ |
| c) preparación de cursos                 | _____ |
| d) horas de asesoría estudiantil         | _____ |
| e) reuniones y juntas                    | _____ |
| f) actividades académico-administrativas | _____ |
| g) servicios externos o consultorías     | _____ |
| h) otros ( especifique) _____            | _____ |

BA.2 ¿Qué tan importantes han sido en el desarrollo de su carrera académica los siguientes factores:

	muy imp.	imp.	regular	poco	nada
horario flexible	( )	( )	( )	( )	( )
independencia de una autoridad directa	( )	( )	( )	( )	( )
prestigio en la comunidad	( )	( )	( )	( )	( )
sueldo	( )	( )	( )	( )	( )
trato directo con la gente	( )	( )	( )	( )	( )
libertad para ejecutar ideas originales	( )	( )	( )	( )	( )
oportunidad de contribuir al conocimiento	( )	( )	( )	( )	( )
menos discriminación contra su sexo	( )	( )	( )	( )	( )
más fácil de combinar con la vida familiar	( )	( )	( )	( )	( )
otros (especifique) _____	( )	( )	( )	( )	( )



BA.3 ¿Preferiría tener más, igual o menos horas destinadas a las siguientes actividades?. Marcar con una X:

	más horas	igual	menos horas	no tengo	no contestó
docencia	( )	( )	( )	( )	( )
investigación	( )	( )	( )	( )	( )
contacto con estudiantes	( )	( )	( )	( )	( )
discusión académica con colegas	( )	( )	( )	( )	( )
actividades políticas	( )	( )	( )	( )	( )
actividades administrativas	( )	( )	( )	( )	( )

BA.4 ¿Cuántas semanas aproximadamente al año pasa Ud. en trabajo de campo? \_\_\_\_\_

BA.5 Esta Ud. en general satisfecho(a) con el tiempo empleado en sus trabajos de campo.  
 muy satisfecho(a) ( ) satisfecho(a) ( ) regular ( ) insatisfecho(a) ( ) muy insatisfecho(a) ( )  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_

BA.6 Considerando todos los aspectos de su trabajo, ¿cuál es su nivel de satisfacción profesional?  
 muy satisfecho(a) ( ) satisfecho(a) ( ) regular ( ) insatisfecho(a) ( ) muy insatisfecho(a) ( )

BA.7 ¿Cuáles son sus ingresos actuales dentro de la universidad?

Sueldo base	( )	Beca al reconocimiento de la carrera docente	( )
PRIDE	( )	Estímulo a la docencia y a la investigación (anual)	( )
DEGAPA	( )	Beca de apoyo a la permanencia	( )
EPRA	( )	Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente	( )
FOMDOC	( )	Compensación por cargos administrativos	( )
PAIPA	( )	Estímulo por asistencia	( )
SNI	( )	Otros (especifique) _____	

BA.8 En su trabajo académico, ha obtenido alguno de los siguientes reconocimientos:  
 incentivos ( ) estímulos ( ) distinciones ( ) premios ( )  
 becas ( ) otros (especifique) \_\_\_\_\_

BA.9 En términos de comisiones dictaminadoras, ¿cree Ud. que el género influye en las decisiones de evaluación? Sí ( ) No ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

BA.10 Indique los tres principales obstáculos que ha encontrado para el desempeño óptimo de sus actividades académicas. (numere en orden de importancia, en donde el 1 es el más importante).

remuneración insuficiente	_____	falta de incentivos	_____
reconocimiento inadecuado	_____	falta de financiamiento	_____
carencia de recursos materiales	_____	burocracia administrativa	_____
malos dictámenes por parte de la comisión dictaminadora _____ Otros (especifique) _____			

#### BA. Trabajo fuera de la Universidad

BA.11 ¿Tiene otro empleo además del trabajo en la universidad? sí ( ) no ( )  
 En caso de que su respuesta haya sido positiva, ¿marque cuál es la razón principal?

- |                                |     |  |     |
|--------------------------------|-----|--|-----|
| a) complementar su ingreso     | ( ) | c) satisfacción de ejercer la disciplina | ( ) |
| b) apoyo a un negocio familiar | ( ) | d) adquirir experiencia profesional      | ( ) |
| otro (especifique) _____       |     |  |     |

**BE. Sentimientos y actitudes frente al trabajo**

Cada pregunta es específica y se debe contestar de acuerdo a su propia forma de pensar. Responda lo más espontáneamente posible.

	totalmente de acuerdo	de acuerdo	neutral	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
	4	3	2	1	0
BE.1 El éxito profesional es necesario para nuestra realización personal.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.2 Desearía cambiar de puesto (permaneciendo en la institución).	( )	( )	( )	( )	( )
BE.3 Desearía trabajar en otro lado.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.4 Mi trabajo afecta mi actitud en mi vida privada.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.5 Es importante poder hablar de mi trabajo en mi vida privada.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.6 Dispongo de suficiente tiempo para mis pasatiempos personales, fuera de mi vida familiar y profesional, lo cual es importante para mí.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.7 Estoy orgulloso(a), de haber obtenido mi actual nivel profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.8 Tengo el sentimiento de que mis colegas me consideran como su igual.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.9 Mis intereses son semejantes a los de mis colegas del sexo opuesto.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.10 La presencia de colegas del sexo opuesto me hace la vida profesional más agradable.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.11 Afecta el medio profesional mi manera de vestirme.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.12 Creo que mi salario es justo por el trabajo que desempeño.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.13 Me siento tan competente como mis colegas del sexo opuesto.	( )	( )	( )	( )	( )
BE.14 Mi institución es más favorable que otras para el trabajo académico en la antropología.	( )	( )	( )	( )	( )

**BI. Preocupaciones en aspectos de la vida laboral.**

Abordando el trabajo académico en la antropología. Voy a citar algunas preocupaciones con la idea de que mencione si las ha vivido (señale la alternativa que corresponda a su caso particular).

	siempre	casí siempre	regular	alguna vez	nunca
	4	3	2	1	0
BI.1 No sabe exactamente cuáles son sus responsabilidades en su trabajo.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.2 Usted piensa que su trabajo es muy importante y que no puede terminarlo en una jornada de trabajo normal.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.3 Usted cree que las personas que la dirigen ejercen presión para que permanezca más tiempo en la institución del que Ud. juzga necesario.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.4 Siente que su progreso profesional no es como podría o debería ser.	( )	( )	( )	( )	( )

	4	3	2	1	0
BI.5 Cree que las autoridades le delegan pocas responsabilidades.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.6 Se promueve la participación en la toma de decisiones que afecta al grupo académico.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.7 Tiene el sentimiento de no ser aceptado(a) por las personas con las cuales trabaja.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.8 Piensa que un(a) colega del sexo opuesto pueda obtener su lugar para un puesto en el cual Ud. sería el(la) candidato(a) ideal.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.9 Tiene el sentimiento de que su trabajo puede interferir con su vida privada.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.10 Tiene que renunciar, temporalmente, a su desarrollo profesional por causa de su vida familiar.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.11 Sabe que sus frenos familiares no le permiten la movilidad geográfica necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.	( )	( )	( )	( )	( )

**BO. El trabajo ideal.**

Las preguntas que siguen deben aclarar el grado de importancia que para usted tienen las características de un trabajo ideal. No tome en cuenta sus respuestas de su trabajo actual, sólo responda a las preguntas imaginando lo que sería su trabajo ideal.

	muy importante		regular	poco	nada
	4	3	2	1	0
BO.1 Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.2 Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.3 Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.4 Pertenecer al grupo que toma decisiones.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.5 Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.6 Tener un trabajo que le permita ser valorizado(a) socialmente.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.7 Oportunidad de desarrollo profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.8 Posibilidad de convertirse en un(a) experto(a).	( )	( )	( )	( )	( )
BO.9 Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.10 Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.11 Empleo estable.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.12 Permitir que cada quien organice su horario libremente.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.13 Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.14 Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	(X)	( )	( )	( )	( )
Sólo para mujeres:					
BO.15 Ser aceptada como mujer en el trabajo.	(X)	( )	( )	( )	( )

	4	3	2	1	0
BI.5 Cree que las autoridades le delegan pocas responsabilidades.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.6 Se promueve la participación en la toma de decisiones que afecta al grupo académico.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.7 Tiene el sentimiento de no ser aceptado(a) por las personas con las cuales trabaja.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.8 Piensa que un(a) colega del sexo opuesto pueda obtener su lugar para un puesto en el cual Ud. sería el(la) candidato(a) ideal.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.9 Tiene el sentimiento de que su trabajo puede interferir con su vida privada.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.10 Tiene que renunciar, temporalmente, a su desarrollo profesional por causa de su vida familiar.	( )	( )	( )	( )	( )
BI.11 Sabe que sus frenos familiares no le permiten la movilidad geográfica necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.	( )	( )	( )	( )	( )

### BO. El trabajo ideal.

Las preguntas que siguen deben aclarar el grado de importancia que para usted tienen las características de un trabajo ideal. No tome en cuenta sus respuestas de su trabajo actual, sólo responda a las preguntas imaginando lo que sería su trabajo ideal.

	muy importante 4	regular 3	poco 2	nada 1	0
BO.1 Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.2 Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.3 Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.4 Pertenecer al grupo que toma decisiones.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.5 Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.6 Tener un trabajo que le permita ser valorizado(a) socialmente.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.7 Oportunidad de desarrollo profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.8 Posibilidad de convertirse en un(a) experto(a).	( )	( )	( )	( )	( )
BO.9 Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.10 Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.11 Empleo estable.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.12 Permitir que cada quien organice su horario libremente.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.13 Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades.	( )	( )	( )	( )	( )
BO.14 Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	( )	( )	( )	( )	( )
Sólo para mujeres:					
BO.15 Ser aceptada como mujer en el trabajo.	( )	( )	( )	( )	( )

**BU. El trabajo actual**

Si ahora retomamos las mismas cuestiones, ¿en qué medida éstas son características de su trabajo actual?

	muy alta	alta	regular	baja	ninguna
	4	3	2	1	0
BU.1 Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.2 Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.3 Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.4 Pertenecer al grupo que toma decisiones.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.5 Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.6 Tener un trabajo que le permita ser valorizado(a) socialmente.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.7 Oportunidad de desarrollo profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.8 Posibilidad de convertirse en un(a) experto(a).	( )	( )	( )	( )	( )
BU.9 Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.10 Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.11 Empleo estable.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.12 Permitir que cada quien organice su horario libremente.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.13 Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades.	( )	( )	( )	( )	( )
BU.14 Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	( )	( )	( )	( )	( )
Sólo para mujeres:					
BU.15 Ser aceptada como mujer en el trabajo.	( )	( )	( )	( )	( )

**C. INFLUENCIA DEL GENERO**

**CA. Opiniones laborales de académicas**

Estas son diversas opiniones que han emitido las académicas a propósito de su trabajo. ¿Cuál es su grado de acuerdo frente a estas opiniones?

	totalmente de acuerdo	de acuerdo	neutral	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
	4	3	2	1	0
CA.1 Las mujeres necesitan trabajar más que los hombres en el mundo académico para ser reconocidas y tener éxito.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.2 Hay un fuerte prejuicio entre los académicos en contra de las mujeres que llegan a altas posiciones.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.3 La comunidad en general da igual valor a los académicos brillantes sean hombres o mujeres.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.4 Es posible para una mujer combinar su profesión y su familia sin ningún detrimento en ambas.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.5 La maternidad es esencial para el desarrollo completo de la mujer.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.6 Es esencial para la sociedad que la familia tradicional sea preservada.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.7 Los hombres en forma consciente o no, se sienten superiores a las mujeres.	( )	( )	( )	( )	( )

	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
CA.8 Para ser reconocida en la institución una mujer deberá adoptar un comportamiento de tipo masculino.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.9 Las mujeres no invierten tanto como los hombres en la vida profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.10 Hay ciertos puestos de responsabilidad en la institución que difícilmente se les confían a las mujeres.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.11 Las mujeres aportan algo diferente a la institución.	( )	( )	( )	( )	( )
CA.12 La llegada de las mujeres a ciertos puestos de responsabilidad humanizará a la institución.	( )	( )	( )	( )	( )

**CE. Diferencias en el comportamiento por género**

¿En qué, según usted, las mujeres antropólogas y académicas difieren de sus colegas masculinos en la institución? En base a una escala de 0 a 10 puntos califique cada factor. (Dé mayor puntaje a los factores que le parezcan marcan más divergencia. Ciertos factores, que no discrepen, pueden llevar 0 puntos)

	<b>Puntaje</b>		<b>Puntaje</b>
calidad del trabajo	_____	intuición	_____
sentido de la organización	_____	racionalidad	_____
creatividad	_____	espíritu competitivo	_____
sentido humano	_____	sentido de mando	_____
ninguna diferencia	_____	otro(especifique)	_____

**CO. A causa del género**

El hecho de ser hombre o mujer puede interferir en sus relaciones de trabajo. ¿Cómo caracteriza la influencia de su género en sus relaciones de trabajo?

	gran ventaja	ventaja	neutral	desventaja	gran desventaja
	4	3	2	1	0
CO.1 con las personas que me dirigen	( )	( )	( )	( )	( )
CO.2 con aquellas que son objeto de mi estudio	( )	( )	( )	( )	( )
CO.3 con mis colegas	( )	( )	( )	( )	( )
CO.4 a quienes dirijo (están bajo mi mando)	( )	( )	( )	( )	( )

**D. INSTITUCION**

**DA. Características de la institución:**

DA.1 Ahora procederemos a establecer un perfil para caracterizar su institución situándola en relación a los términos siguientes:

	mucho	regular	neutral	poco	nada
dinámica	( )	( )	( )	( )	( )
jerárquica	( )	( )	( )	( )	( )
transparente	( )	( )	( )	( )	( )
vulnerable	( )	( )	( )	( )	( )
joven	( )	( )	( )	( )	( )
conflictiva	( )	( )	( )	( )	( )
sé a dónde va	( )	( )	( )	( )	( )
masculina	( )	( )	( )	( )	( )
otro (especifique)	( )	( )	( )	( )	( )

DA.2 ¿Estimula la Institución el trabajo en equipo entre los académicos?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

DA.3 ¿Se estimula a los académicos a intercambiar opiniones e ideas?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

**DE. Flujos de comunicación**

DE.1 ¿La estructura de la organización es la adecuada para el desarrollo de sus funciones?  
muy adecuada ( ) adecuada ( ) neutral ( ) inadecuada ( ) muy inadecuada ( ) no sé ( )

DE.2 ¿Los organigramas coinciden con la estructura real de la institución? sí ( ) no ( ) no sé ( )

DE.3 ¿Existen canales de comunicación adecuados para el desarrollo de sus actividades?  
muy adecuados ( ) adecuados ( ) neutral ( ) inadecuados ( ) muy inadecuados ( ) no sé ( )

DE.4 ¿Recibe información previa sobre los cambios que afectan su trabajo?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

DE.5 ¿Se conocen con anticipación suficiente los cambios importantes en la institución?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

**DO. Opiniones sobre las políticas y prácticas**

DO.1 ¿Qué opina sobre la cantidad de reglas, políticas y prácticas que se aplican para controlar el cumplimiento de las metas de su actividad.  
demasiadas ( ) regular ( ) neutral ( ) pocas ( ) ninguna ( )

DO.2 ¿Conoce Ud. las funciones de los órganos colegiados? sí ( ) no ( ) algunas ( )

DO.3 ¿La estructura de la institución facilita el tomar decisiones democráticas?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

DO.4 ¿Cree Ud. que los órganos colegiados toman decisiones democráticamente?  
siempre ( ) casi siempre ( ) regularmente ( ) casi nunca ( ) nunca ( ) no sé ( )

DO. 5 ¿Conoce Ud. los derechos del personal académico relativos a enfermedad, ausencias y vacaciones?  
perfectamente ( ) casi todos ( ) más o menos ( ) sólo algunos ( ) ninguno ( )

**DU. Razones para trabajar en ésta institución**

En base a una escala de 0 a 10 puntos califique cada factor, en función de la importancia que ellos han tenido para usted en su decisión de trabajar en esta institución:  
(Dé mayor puntaje a los factores que fueron los más importantes. Ciertos factores, que no fueron importantes, pueden llevar 0 puntos).

estatus	_____	compatibilidad con su vida privada	_____
salario	_____	imagen de la institución	_____
perspectivas de carrera	_____	condiciones de trabajo (lugar, horario, etc.)	_____
otro (especifique)	_____		

**F. LA PROFESION**

**FA. Características de los(as) profesionales en Antropología**

Favor de marcar el grado en que se presentan las siguientes características en los antropólogos-académicos y las antropólogas-académicas. Responda lo más espontáneamente posible.

	antropólogos-académicos					antropólogas-académicas				
	mucho	regular	neutral	poco	nada	mucho	regular	neutral	poco	nada
ordenado(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
culto(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
optimista	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
solidario(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
egoísta	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
altruista	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
tranquilo(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
reflexivo(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
democrático(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
competitivo(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
sociable	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
agresivo(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
conformista	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
tímido(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
honesto(a)	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
capacidad de logro	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
capacidad de comunicación	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
con sentido humanitario	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

**FE. Características de las relaciones profesionales**

En esta otra lista de palabras, por favor indique con una X lo que caracteriza las relaciones que usted tiene con los antropólogos-académicos y las antropólogas-académicas. En caso de que alguna característica no se dé en su relación, deje el espacio en blanco.

	antropólogos-académicos	antropólogas-académicas
sumisión	( )	( )
competitividad	( )	( )
paternalismo o maternalismo	( )	( )
arribismo	( )	( )
democracia	( )	( )
rutina	( )	( )
amistad	( )	( )
temura	( )	( )
jerarquía	( )	( )
tolerancia	( )	( )
flexibilidad	( )	( )
conflicto	( )	( )
indiferente	( )	( )
fraternidad	( )	( )
ayuda mutua	( )	( )
enriquecimiento mutuo	( )	( )

La entrevista estructurada ha terminado, le agradezco mucho su ayuda. Si está interesado(a) en los resultados se le agradecerá darme sus datos y la maestra Blanca Elvira López Villarreal, de la UAM-I (tel. 7-24-47-73) se encargará de hacérselos llegar en julio de éste año. Gracias nuevamente.



## **2.1) TABULACION Y ANALISIS DE DATOS**

Los datos obtenidos mediante el número de cédula ya referido, fueron procesados en forma manual por resultar de fácil acceso al ejecutante. Este proceso ordenador y clasificador de datos sobre formas que les dan significado, arrojó la suficiente información que indujo el siguiente procedimiento de análisis, el cual consistió en obtener porcentajes de las preguntas como por ejemplo: categoría, nivel y grado académico, la opinión de su estructura y características de la institución , etc. En algunos se hizo mediante la obtención de promedios y proporciones por grupos con la aplicación de fórmulas sencillas y de uso común en esta práctica. Así mismo se presentan los cuadros con sus gráficas correspondientes para tener un panorama más detallado de cómo se encuentran representados los porcentajes más importantes y sobresalientes de la investigación.

Instituto de Investigaciones Antropológicas

CUADRO 1	AC.1	SEXO	
		Investigadores	Investigadoras
Número de entrevistados	10	42%	14 58%

CUADRO 2	AC.2	EDAD PROMEDIO	
		Investigadores	Investigadoras
		Núm. Absoluto	Núm. Absoluto
No contestó			
De - a 35			
De 36 a 40		1	1
De 41 a 45			1
De 46 a 50		2	6
De 51 a 55		2	3
De 56 a +		5	3
Total		10	14
Edad promedio		54 años	53 años

CUADRO 3

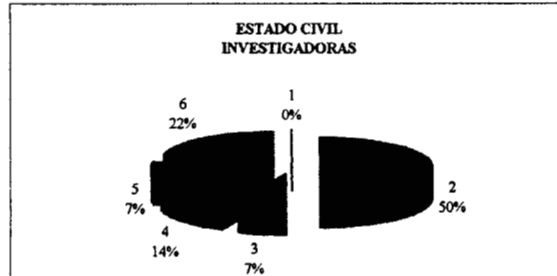
AC.3

ESTADO CIVIL

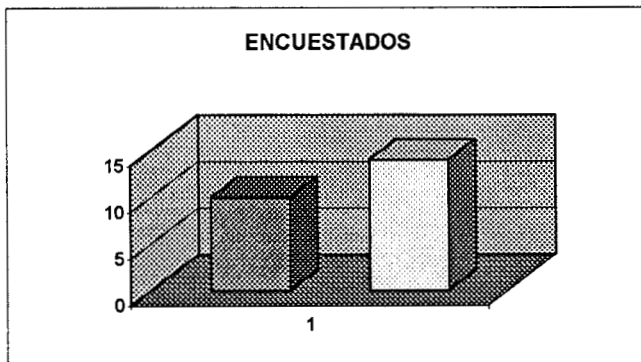
	Investigadores		Investigadoras	
1. No contestó				
2. Casado (a)	9	90%	7	50%
3. Viudo (a)	1	10%	1	7%
4. Divorciado (a)			2	14%
5. Unión libre			1	7%
6. Soltero(a)			3	22%
Total	10	100%	14	100%

## Proporciones por grupo

1. No contestó		
2. Casado (a)	64%	36%
3. Viudo (a)	59%	41%
4. Divorciado (a)		100%
5. Unión libre		100%
6. Soltero(a)		



CUADRO 4	AC.4	INSTITUCION QUE LABORA	
ENCUESTADOS EN LA UNAM	Investigadores 10	investigadoras 14	TOTAL 24

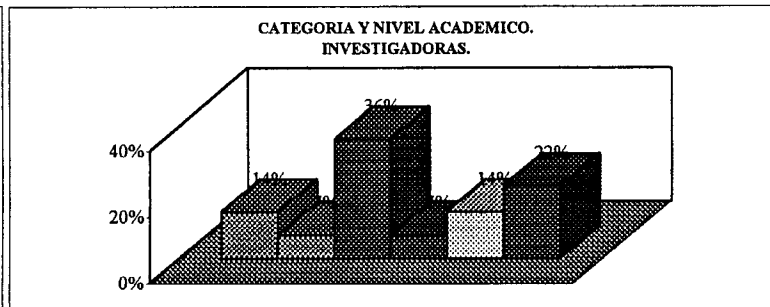
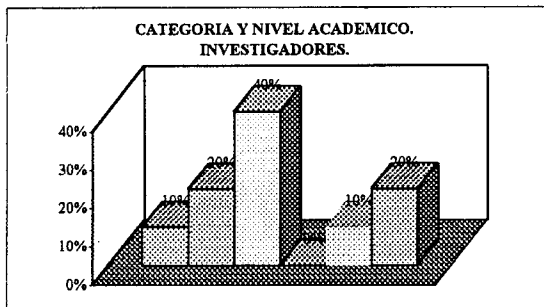


CUADRO 5 AC.5	ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA UNAM	
	Investigadores	Investigadoras
De - a 5	2	1
De 6 a 10		
De 11 a 15	1	
De 16 a 20	2	3
De 21 a 25	2	7
De 26 a 30	2	2
De 31 a más	1	1
Total	10	14
Promedio	19 AÑOS	22 AÑOS

	Investigadores		Investigadoras	
Asistente A				
Asistente B				
Asistente C				
Asociado A	1	10%	2	14%
Asociado B	2	20%	1	7%
Asociado C	4	40%	5	36%
Titular A	0	0%	1	7%
Titular B	1	10%	2	14%
Titular C	2	20%	3	22%
Total	10	100%	14	100%
Promedio	Asociado "C"		Titular "A"	

Proporciones por grupo

	Investigadores	Investigadoras
Asociado A	42%	58%
Asociado B	74%	26%
Asociado C	53%	47%
Titular A	59%	41%
Titular B	59%	41%
Titular C		100%

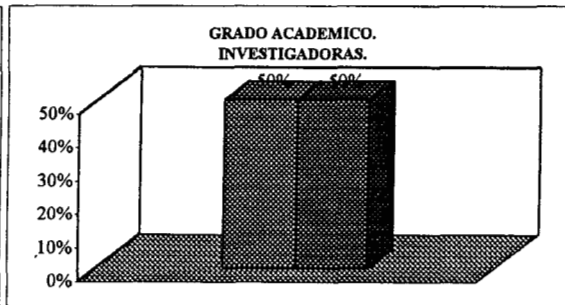
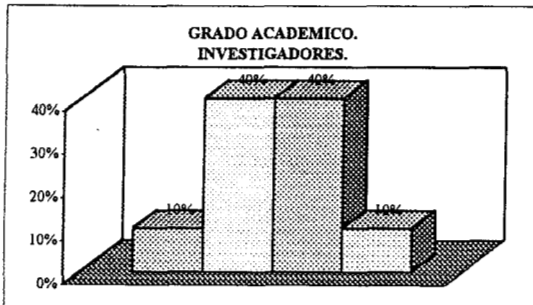


CUADRO 7 AC.7		AÑOS EN LA CATEGORIA ACTUAL	
	investigadores	investigadoras	
No contestaron			
De - a 5	5	2	
De 6 a 10	4	7	
De 11 a 15		2	
De 16 a 20		1	
De 21 a +	1	1	
Total	10	14	
Promedio	6 años	6 años	

CUADRO 8		AC.8		GRADO ACADEMICO	
	Investigadores		Investigadoras		
Licenciatura	1	10%			
Maestría	4	40%	7	50%	
Doctorado	4	40%	7	50%	
Post doctorado	1	10%			
Total	10	100%	14	100%	
Promedio		Doctorado		Doctorado	

Proporciones por grupo

	Investigadores	Investigadoras
Licenciatura	100%	
Maestría	44%	56%
Doctorado	44%	56%
Posdoctorado	100%	

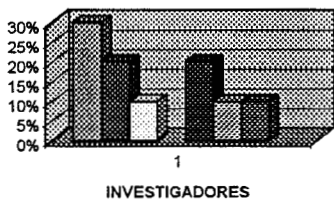


**CUADRO 9**

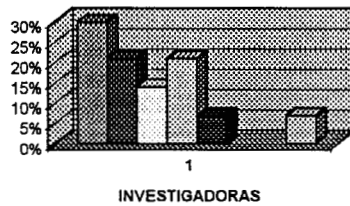
**AC.9 ESPECIALIDAD DENTRO DE LA ANTROPOLOGIA**

	No. Abst	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Arqueología	3	30%	4	30%
Antropología	2	20%	3	21%
Sociología	1	10%	2	14%
Física			3	21%
Lingüística	2	20%	1	7%
Arqueometría	1	10%		
Interdisciplinario	1	10%		
Antropología molecular			1	7%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**ESPECIALIDAD DENTRO DE LA ANTROPOLOGIA**



**ESPECIALIDAD DENTRO DE LA ANTROPOLOGIA**



CUADRO 10	BA.1	DISTRIBUCION DEL TRABAJO EN UNA SEMANA	
		Investigadores	Investigadores
		Hrs. promedio	Hrs. promedio
En investigación		31	29
Horas frente al grupo		7	6
Preparación en curso		3	6
Horas de asesoría estudiantil		3	4
En reuniones y juntas		2	5
Actividades académicas-administrativas		3	8
Servicios externos o consultorías		4	6
Promedio a la semana		53	64

CUADRO 11	BA.2	IMPORT. DE FACTORES EN SU CARRERA			
	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadores	
Horario flexible	10	85%	14	91%	
Independencia de una autoridad dire	10	80%	14	91%	
Prestigio en la comunidad	9	67%	14	77%	
Sueldo	10	65%	14	70%	
Trato directo con la gente	10	85%	14	73%	
Libertad para ejecutar ideas original	10	95%	14	96%	
Oportunidad de contribuir al conoci	10	93%	14	98%	
Menos discriminación contra su sex	7	39%	14	61%	
Más fácil de combinar con la vida fa	10	78%	14	86%	

CUADRO 12	BA.3	ACTIVIDADES ACADEMICAS			
		INVESTIGADORES			
		mayor	igual	menor	
Docencia	10	1	7	2	
Investigación	10	7	3		
Contacto con estudiantes	10	3	7		
Discusión académica con colegas	10	7	3		
Actividades Políticas	10		3	7	
Actividades Administrativas	10		1	9	
Total					
		INVESTIGADORAS			
		mayor	igual	menor	
Docencia	14	1	8	5	
Investigación	14	8	6		
Contacto con estudiantes	14	4	8	2	
Discusión académica con colegas	14	9	5		
Actividades Políticas	14	1	4	9	
Actividades Administrativas	14		2	12	
Total					



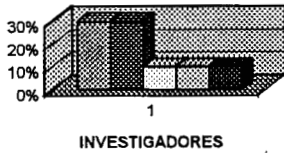
CUADRO 13 BA.4 NUMERO DE SEMANAS AL AÑO EN TRABAJO DE CAMPO

	Investigadores No. Abst.	Investigadoras No. Abst.
De 0 a 10	6	7
De 11 a 20	1	5
De 21 a 30	1	
De 31 a 40		1
TOTAL	8	13
PROMEDIO	8 Semanas	10 semanas

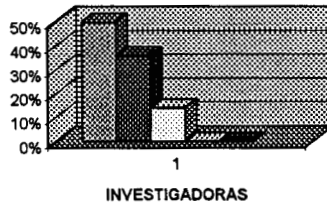
CUADRO 14 BA.5 SATISFACCION EN EL TRABAJO DE CAMPO

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Muy satisfecho	3	30%	7	50%
Satisfecho	4	30%	5	36%
Regular	1	10%	2	14%
insatisfecho	1	10%	0	0
Muy insatisfecho	1	10%	0	0
TOTAL	10	100%	14	100%
PROMEDIO		68%		84%

SATISFACCION EN EL TRABAJO DE CAMPO



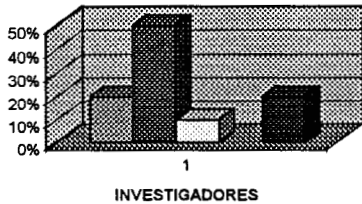
SATISFACCION EN LA CARRERA



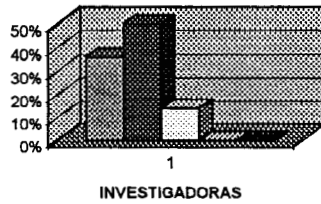
CUADRO 15 BA.6 SATISFACCION PROFESIONAL

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Muy satisfecho	2	20%	5	36%
Satisfecho	5	50%	7	50%
Regular	1	10%	2	14%
insatisfecho			0	0
Muy insatisfecho	2	20%	0	0
TOTAL	10	100%	14	100%
PROMEDIO		63%		80%

SATISFACCION PROFESIONAL

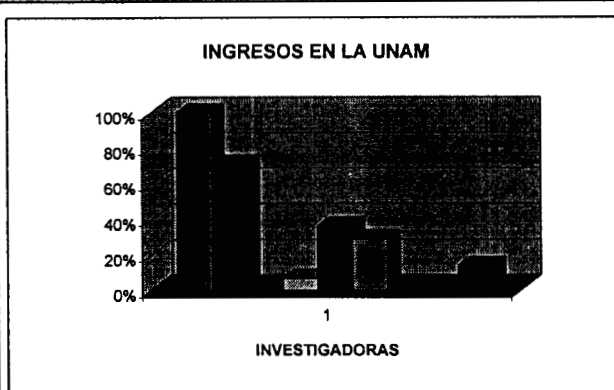
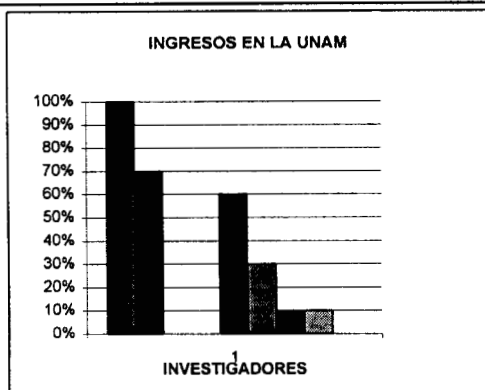


SATISFACCION PROFESIONAL



**CUADRO 16 BA.7 INGRESOS EN LA UNAM**

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Sueldo base	10	100%	14	100%
PRIDE	7	70%	10	71%
FOMDOC				
PRAIPA			1	7%
SNI	6	60%	5	36%
Estímulo por asistencia	3	30%	4	29%
CONACYT	1	10%		
Merito del SNT	1	10%		
Compesación por antigüedad			2	14%



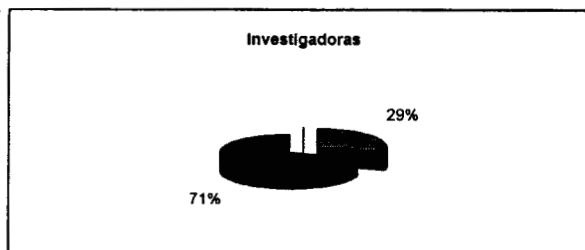
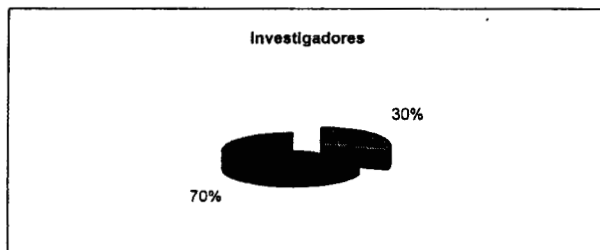
**CUADRO 17 BA.8 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO ACADÉMICO**

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Incentivos	4	40%	4	29%
Estímulos	8	80%	8	57%
Distinciones	6	60%	7	50%
Premios	3	30%	3	21%
Becas	7	70%	7	50%

NOTA: Los entrevistados contestarán más de una opción

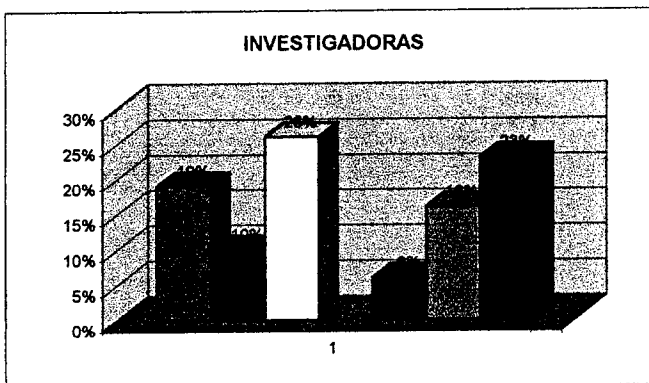
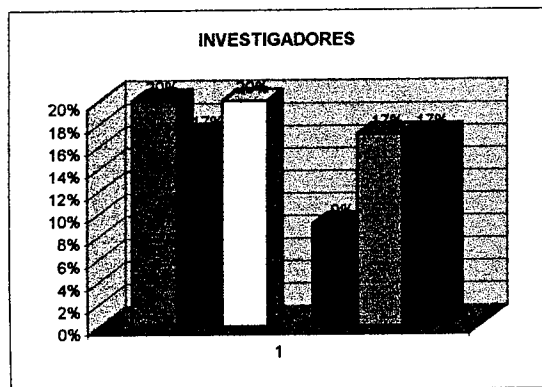
**CUADRO 18 BA.9 INFLUENCIA DEL GÉNERO EN LA EVALUACION DEL TRABAJO ACADÉMICO**

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
SI	3	30%	4	29%
NO	7	70%	10	71%
Total	10	100%	14	100%



	Investigadores		Investigadoras	
Remuneración insuficiente	5	20%	6	19%
Reconocimiento inadecuado	4	17%	3	10%
Carencia de recursos materiales	5	20%	8	26%
Malos dictámenes por parte de la comisión				
Falta de incentivos	2	9%	2	6%
Falta de financiamiento	4	17%	5	16%
Burocracia administrativa	4	17%	7	23%
Total	24	100%	31	100%

NOTA :Principales obstáculos en donde el 1 es el que tiene mayor valor



CUADRO 20 BA.11

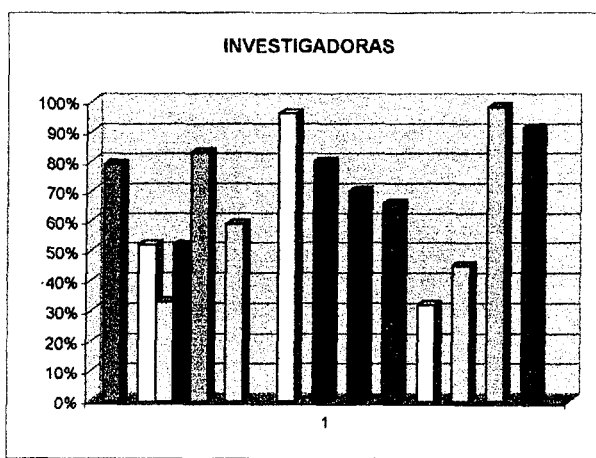
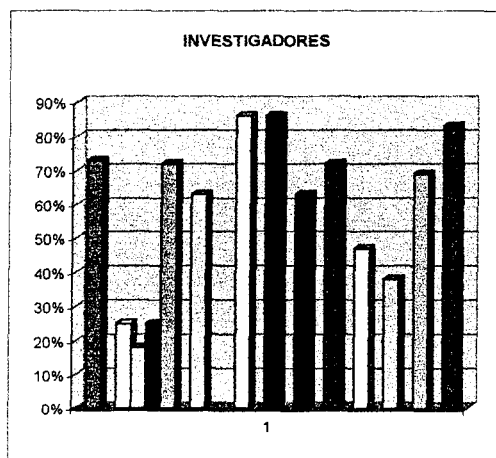
TIENE OTRO EMPLEO FUERA DE LA UNAM

	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
SI	1	10%	1	7%
NO	9	90%	13	93%
Total	10	100%	14	100%
Porque				
Satisfacción de ejercer la disciplina	1	10%	1	7%

CUADRO 21 BE

SENTIMIENTO Y ACTITUDES FRENTE AL TRABAJO ACADÉMICO

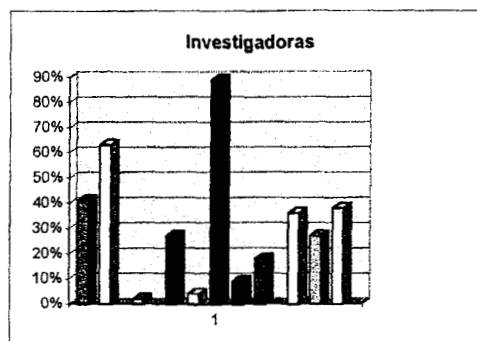
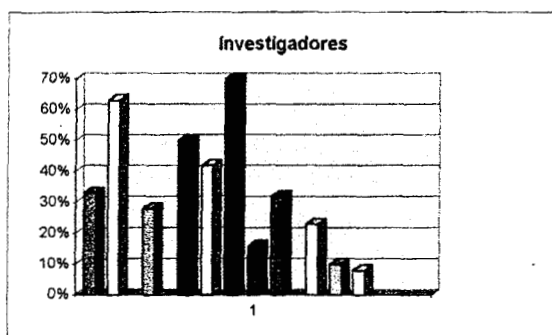
	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
1.- El éxito profesional es necesario para realización personal	10	73%	14	79%
2.- Desearía cambiar de puesto	10	25%	14	52%
3.-Desearía trabajar en otro lado	10	18%	13	33%
4.-Mi trabajo afecta mi actitud en mi vida privada	10	25%	14	52%
5.-Es importante poder hablar de mi trabajo en mi vida privada	10	72%	14	83%
6.- Dispongo de suficiente tiempo para mis pasatiempos personales, fuera de mi vida familiar y profesional, lo cual es importante para mí.	10	63%	14	59%
7.-Estoy orgulloso (a) de haber obtenido mi actual nivel profesional	10	86%	14	96%
8.- Tengo el sentimiento de que mis colegas me consideran como su igual.	9	86%	14	80%
9.-Mis intereses son semejantes a los de mis colegas del sexo opuesto	8	63%	14	70%
10.-La presencia de colegas del sexo opuesto me hace la vida más agradable.	9	72%	14	66%
11.-Afecta el medio profesional mi manera de mi manera de vestirme	9	47%	14	32%
12.- Creo que mi salario es justo por el trabajo que desempeño.	10	38%	14	45%
13.-Me siento tan competente como mis colegas del sexo opuesto.	9	69%	14	98%
14.- Mi institución es más favorable que otras para el trabajo académico en la antropología.	9	83%	14	91%



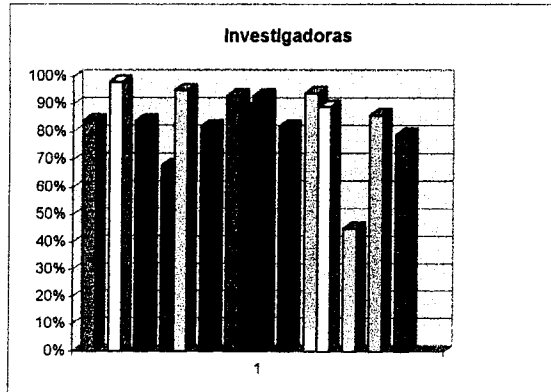
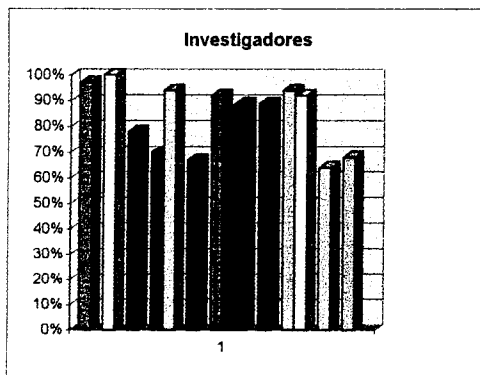
CUADRO 22

## PREOCUPACIÓN EN LA VIDA LABORAL

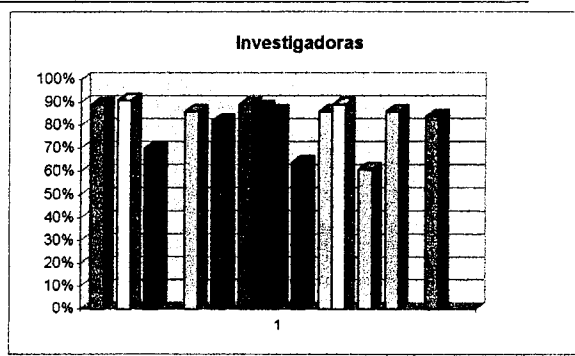
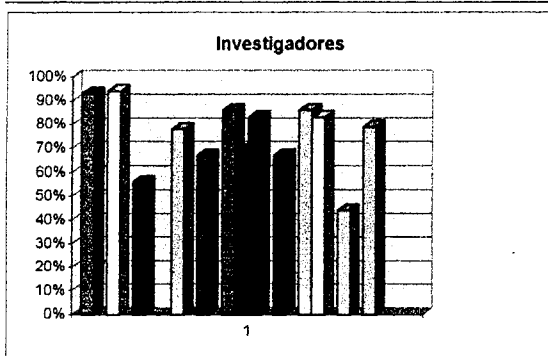
	BI			
	No. abst	Investigadores	No.abst.	Investigadoras
1.-No sabe exactamente cuáles son sus responsabilidades en su trabajo	10	33%	14	41%
2.-Usted piensa que su trabajo es muy importante y que no puede terminarlo en una jornada de trabajo normal	8	63%	14	63%
3.- Usted cree que las personas que la dirigen ejercen presión para que permanezcan más tiempo en la institución del que Ud. Juzga neces.	10	28%	14	2%
4.-Siente que su progreso profesional no es como podría o debería ser	9	50%	14	27%
5.-Cree que las autoridades le delegan poca responsabilidad	9	42%	14	4%
6.-Se promueve la participación en la toma de decisiones que afecta al grupo	10	70%	14	89%
7.-Tiene el sentimiento de no ser aceptado(a) por las personas con las que trabaja.	8	16%	14	9%
8.-Piensa que un (a) colega del sexo opuesto pueda obtener su lugar para un puesto en el cual Ud. Sería el(la) candidato(a) ideal.	7	32%	14	18%
9.-Tiene el sentimiento de que trabajo puede interferir con su vida privada.	10	23%	14	36%
10.- Tiene que renunciar, temporalmente, a su desarrollo profesional por causa de su vida familiar	10	10%	14	27%
11.-Sabe que sus frenos familiares no le permiten la movilidad geográfica necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.	10	8%	14	38%



CUADRO 23		BO.I CUAL SERIA SU TRABAJO IDEAL		
	No.abst.	Investigadores	No. abst.	Investigadoras
1.-Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes	9	97%	14	84%
2.- Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera	9	100%	14	98%
3.- Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes	9	78%	14	84%
4.-Pertener al grupo que toma decisiones	9	70%	14	68%
5.-Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante	9	94%	14	95%
6.- Tener un trabajo que le permita ser valorizado(a) socialmente	9	67%	14	82%
7.- Oportunidad de desarrollo profesional.	9	92%	14	93%
8.-Posibilidad de convertirse en un(a) experto(a)	7	86%	13	88%
9.-Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie	9	89%	14	93%
10.-Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida	9	89%	14	82%
11.-Empleo estable	9	94%	13	94%
12.-Permitir que cada quien organice su horario libremente	9	92%	14	89%
13.-Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades	7	64%	14	45%
14.-Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	9	68%	14	86%
<b>SOLO PARA MUJERES</b>				
15.-Ser aceptada como mujer en el trabajo			14	79%



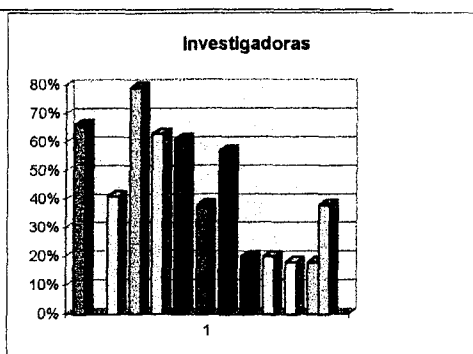
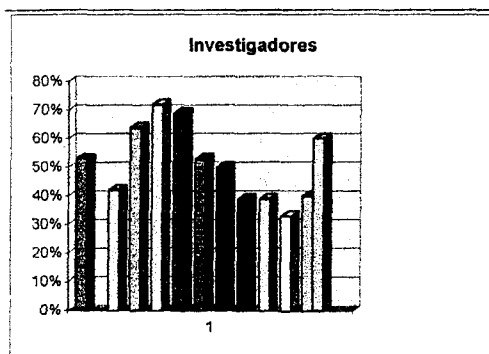
CUADRO 24	BU.1	CARACTERISTICAS DE SU TRABAJO ACTUAL		
		No. abst.	Investigadores	No. abst. Investigadoras
1.-Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes	7	93%	14	89%
2.- Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera	7	94%	14	91%
3.- Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes	7	56%	14	70%
4.-Pertener al grupo que toma decisiones	8	44%	14	61%
5.-Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante	7	78%	14	86%
6.- Tener un trabajo que le permita ser valorizado(a) socialmente	9	67%	14	82%
7.- Oportunidad de desarrollo	9	86%	14	89%
8.-Posibilidad de convertirse en un(a) experto(a)	9	69%	14	88%
9.-Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie	9	83%	14	86%
10.-Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida	9	67%	14	64%
11.-Empleo estable	9	86%	14	86%
12.-Permitir que cada quien organice su horario libremente	9	83%	14	89%
13.-Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidad.	8	44%	14	61%
14.-Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	9	79%	14	86%
SOLO PARA MUJERES				
15.-Ser aceptada como mujer en el trabajo			14	84%



CUADRO 25

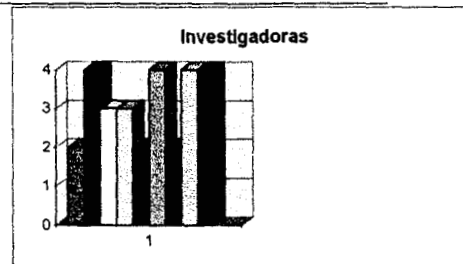
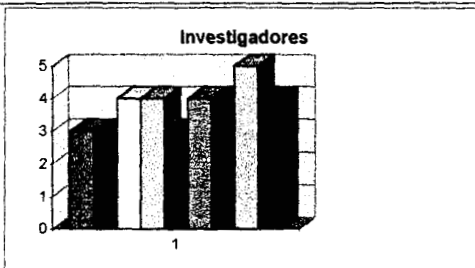
OPINIONES LABORALES DE ACADEMICAS

	CA	Investigadores	Investigadoras
	No.abst.		No.abst.
1.-Las mujeres necesitan trabajar más que los hombres en el mundo académico para ser reconocidas.	9	53%	66%
2.-Hay un fuerte prejuicio entre los académicos en contra de las de las mujeres que llegan a alto	9	42%	41%
3.-La comunidad en general da igual valor a los académicos brillantes sean hombres o mujeres.	9	64%	79%
4.-Es posible para una mujer combinar su profesión y su familia sin ningún detrimento en ambas	9	72%	63%
5.-La maternidad es esencial para el desarrollo completo de la mujer.	8	69%	61%
6.-Es esencial para la sociedad la familia tradicional sea preservada	8	53%	38%
7.-Los hombres en forma consistente o no, se siente superior a las mujeres.	8	50%	57%
8.-Para ser reconocida una mujer en la institución una mujer deberá adoptar un comportamiento de tipo masculino.	9	39%	20%
9.-Las mujeres no intervienen tanto como los hombres en la vida profesional.	9	39%	20%
10.-Hay ciertos puestos de responsabilidad en la institución que difícilmente se les confía a las mujeres	9	33%	18%
11.-Las mujeres aportan algo diferente a la institución.	9	40%	18%
12.-La llegada de las mujeres a ciertos puestos de responsabilidad humanizará a la institución.	8	60%	38%



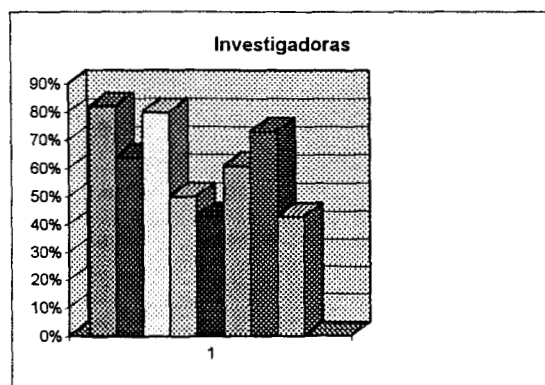
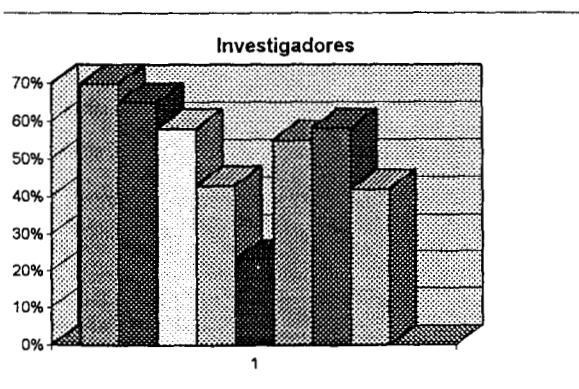


CUADRO 26	CE DIFERENCIAS EN EL COMPORTAMIENTO POR GÉNERO			
	No.abst.	Puntaje	No.abst.	Puntaje
1.- Calidad del trabajo	10	3	14	2
2.-Sentido de la organización		3		4
3.-Creatividad		4		3
4.-Sentido humano		4		3
5.-Ninguna diferencia		3		2
6.-Intuición		4		4
7.- Racionalidad		4		2
8.- Espiritu competitivo		5		4
9.- Sentido de mando		4		4



CUADRO 27	CO INFLUENCIA DEL GÉNERO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO			
	No.abst	Investigadores	No.abst.	Investigadoras
1.- Con las personas que me dirigen	9	58%	14	52%
2.- Con aquellas que son objeto de mi estudio	7	50%	14	55%
3.- Con mis colegas	9	61%	14	57%
4.- A quienes dirijo	9	69%	14	61%

CUADRO 28	DA	EL NIVEL DE CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION		
DA.1 Perfil de la UNAM				
	No.abst	Investigadores	No.abst.	Investigadoras
.- Dinámica	10	70%	14	82%
.- Jerárquica	10	65%	14	64%
.- Transparente.	10	58%	14	80%
.- Vulnerable	10	43%	14	50%
.- Joven	10	23%	14	43%
.- Conflictiva	10	55%	14	61%
.- Sé a dónde va	9	58%	14	73%
.- Masculina	10	42%	14	43%



CUADRO 29	DA	CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION		
	No.abst.	Investigadores	No.abst.	Investigadoras
Estimulo para trabajar equipo entre los académicos	10	68%	14	80%
stimulo entre académicos para intercambiar opiniones e ideas.	10	70%	14	75%

CUADRO 30	DE GRADOS DE EFICACIA DE LOS FLUJOS DE COMUNICACIÓN			
	No. abst.	Investigadores	No. abst.	Investigadoras
DE.1 La estructura de la org. es la adecuada para el desarrollo de sus funciones	10	80%	14	79%
DE.3 Existen canales de comunicación adecuados para el desarrollo de sus actividades.	10	74%	14	81%
DE.4 Recibe información previa sobre los cambios que afectan su trabajo.	10	68%	14	69%
DE.5 Se conocen con anticipación suficiente los cambios importantes en la institución	10	86%	14	76%
<hr/>				
DE.2 Los organigramas coinciden con la estructura real de la institución				
SI	7	70%	5	36%
NO	2	10%	5	75%
NOSE	1	20%	4	28%
TOTAL	10	100%	14	100%

CUADRO 31	DO OPINIONES SOBRE LAS POLITICAS Y PRACTICAS			
	No. abst.	Investigadores	No. abst.	Investigadoras
DO.1 Que opina sobre la cantidad de reglas, políticas y prácticas que se aplican para controlar el cumplimiento de las metas de su actividad.	10	68%	14	59%
DO.2 Conoce Ud. las funciones de los órganos colegiados.				
SI	7	70%	13	93%
NO	2	20%	1	7%
ALGUNA	1	10%		
TOTAL	10	100%	14	100%
DO.3 La estructura de la institución facilita el tomar decisiones democráticas.	10	78%	14	73%
DO.4 Cree Ud que los órganos colegiados toman decisiones democráticamente.	9	73%	14	71%
DO.5 Conoce Ud. los derechos del personal académico relativos a enfermedad, ausencia y vacaciones.	10	63%	14	75%
<hr/>				
DO.2 Conoce Ud. las funciones de los órganos colegiados.				
SI	7	70%	13	93%
NO	2	20%	1	7%
ALGUNA	1	10%		
TOTAL	10	100%	14	100%

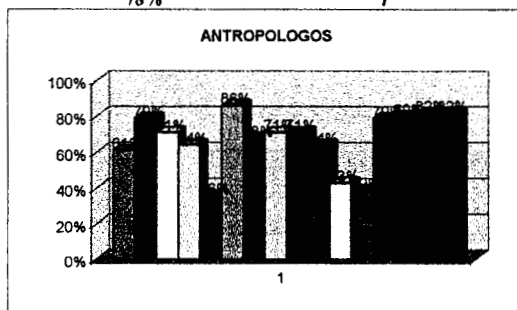
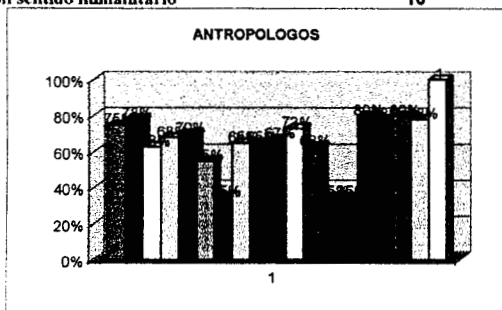
CUADRO 32	DU RAZONES PARA TRABAJAR EN LA UNAM			
	No. abst.	Investigadores Puntaje	No. abst.	Investigadoras Puntaje
Status	10	7	14	7
Salario	10	7	14	5
Perspectiva de carrera	10	8	14	9
Compatibilidad con su vida privada	10	7	14	9
Imagen de la institución	10	7	14	9
Condiciones de trabajo	10	9	14	9

Nota: El mayor puntaje son los factores más importantes.

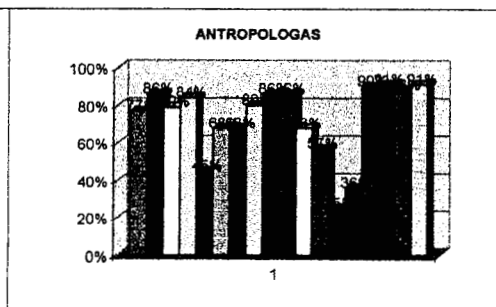
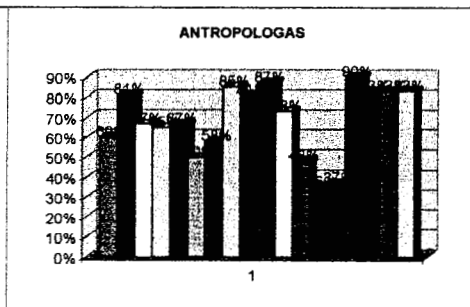
CUADRO 33 FA

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES EN ANTROPOLOGÍA

	Investigadores			
	No. abst.	Antropólogo-Académico	No. abst.	Antro.-Académica
Ordenado (a)	10	75%	7	79%
Culto (a)	10	78%	6	83%
Optimista	10	63%	7	61%
Solidario (a)	10	68%	7	79%
Egoista	10	70%	7	71%
Altruista	10	55%	7	64%
Tranquilo (a)	10	35%	7	36%
Reflexivo (a)	10	65%	7	86%
Democrático (a)	10	65%	7	68%
Competitivo (a)	10	67%	7	71%
Sociable	10	73%	7	71%
Agresivo (a)	10	63%	7	64%
Conformista	10	35%	7	43%
Tímido (a)	10	35%	7	39%
Honesto (a)	10	80%	7	79%
Capacidad de logro	8	78%	5	80%
Capacidad de comunicación	10	80%	7	82%
Con sentido humanitario	10	78%	7	82%



	Investigadoras			
	No. abst.	Antropólogo-académico	No. abst.	Antro.-Académico
Ordenado (a)	13	60%	14	77%
Culto (a)	13	81%	14	86%
Optimista	13	67%	14	79%
Solidario (a)	13	65%	14	84%
Egoista	13	67%	14	45%
Altruista	13	50%	14	68%
Tranquilo (a)	13	58%	14	68%
Reflexivo (a)	13	85%	14	80%
Democrático (a)	13	81%	14	86%
Competitivo (a)	13	87%	14	86%
Sociable	13	73%	14	68%
Agresivo (a)	13	48%	14	57%
Conformista	13	35%	14	25%
Tímido (a)	13	37%	14	36%
Honesto (a)	12	90%	13	90%
Capacidad de logro	13	83%	14	91%
Capacidad de comunicación	13	83%	14	88%
Con sentido humanitario	13	83%	14	91%

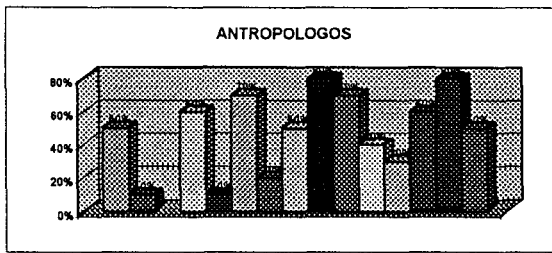
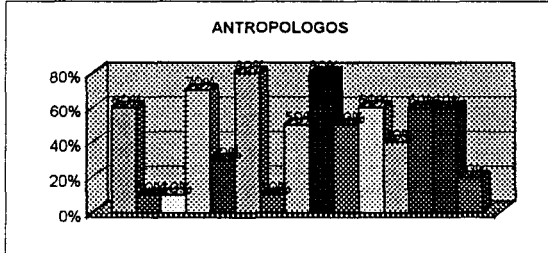


CUADRO 34

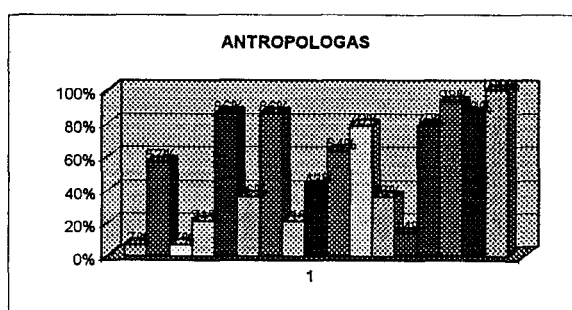
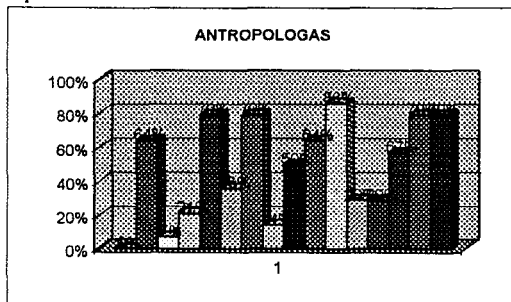
FE

## CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES PROFESIONALES

	Investigadores			
	No. abst.	Antropólogo-Académico	No. abst.	Antro.-Académica
Sumisión	0		0	
Competitividad	6	60%	5	50%
Paternalismo o maternalismo	1	10%	1	10%
Arribismo	1	10%	0	
Democracia	7	70%	6	60%
Rutina	3	30%	1	10%
Amistad	8	80%	7	70%
Ternura	1	10%	2	20%
Jerarquía	5	50%	5	50%
Tolerancia	8	80%	8	80%
Flexibilidad	5	50%	7	70%
Conflicto	6	60%	4	40%
Indiferente	4	40%	3	30%
Fraternidad	6	60%	6	60%
Ayuda mutua	6	60%	8	80%
Enriquecimiento mutuo	2	20%	5	50%



	Investigadoras			
	No. abst.	Antropólogas-Académicas	No. abst.	Antro.-Académicas
Sumisión	0	0%	1	7%
Competitividad	9	64%	8	57%
Paternalismo o maternalismo	1	7%	1	7%
Arribismo	3	21%	3	21%
Democracia	11	79%	12	86%
Rutina	5	36%	5	36%
Amistad	11	79%	12	86%
Ternura	2	14%	3	21%
Jerarquía	7	50%	6	43%
Tolerancia	9	64%	9	64%
Flexibilidad	12	86%	11	79%
Conflicto	4	29%	5	36%
Indiferente	4	29%	2	14%
Fraternidad	8	57%	11	79%
Ayuda mutua	11	79%	13	93%
Enriquecimiento mutuo	11	79%	12	86%



Departamento de Antropología de la UAM-I

<b>CUADRO 1</b>	<b>AC.1</b>	<b>SEXO</b>
Investigadores		
Número de entrevistados	16	67%
		8

<b>CUADRO 2</b>	<b>AC.2</b>	<b>EDAD PROMEDIO</b>
	Investigadores	Investigadoras
	Núm. Absoluto	Núm. Absoluto
No contestó		
De - a 35		2
De 36 a 40	1	4
De 41 a 45	6	1
De 46 a 50	5	1
De 51 a 55	1	
De 56 a +	3	
Total	16	8
Edad promedio	47 años	38 años

**CUADRO 3**

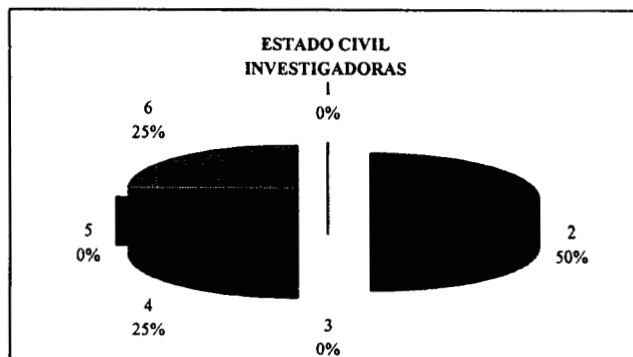
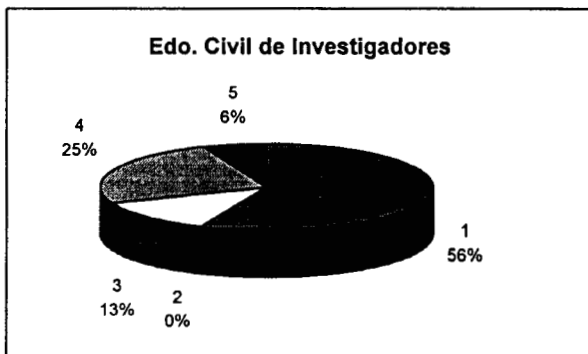
**AC.3**

**ESTADO CIVIL**

	Investigadores		Investigadoras	
1. No contestó				
2. Casado (a)	9	56%	4	50%
3. Viudo (a)				
4. Divorciado (a)	2	13%	2	25%
5. Unión libre	4	25%		
6. Soltero(a)	1	6%	2	25%
Total	16	100%	8	100%

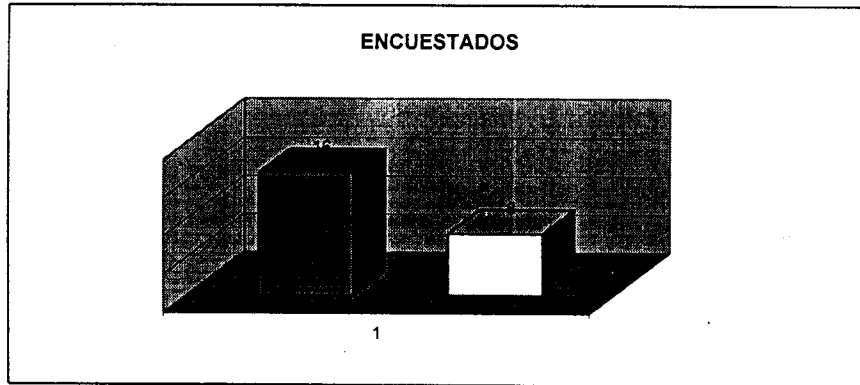
**Proporciones por grupo**

1. No contestó		
2. Casado (a)	53%	47%
3. Viudo (a)		
4. Divorciado (a)	34%	66%
5. Unión libre	100%	
6. Soltero(a)	19%	81%
Total	100%	100%



**CUADRO 4****AC.4 INSTITUCION EN LA QUE LABORA**

ENCUESTADOS EN LA UAMI	Investigadores	Investigadoras	TOTAL
	16	8	24

**CUADRO 5****AC.5 ANTIGÜEDAD LABORAL EN UAMI**

	Investigadores	Investigadoras
De - a 5	4	2
De 6 a 10	3	3
De 11 a 15	5	2
De 16 a 20	3	1
De 21 a 25	1	
De 26 a 30		
De 31 a más		
Total	16	8
Promedio	11 años	9 años



**CUADRO 6**

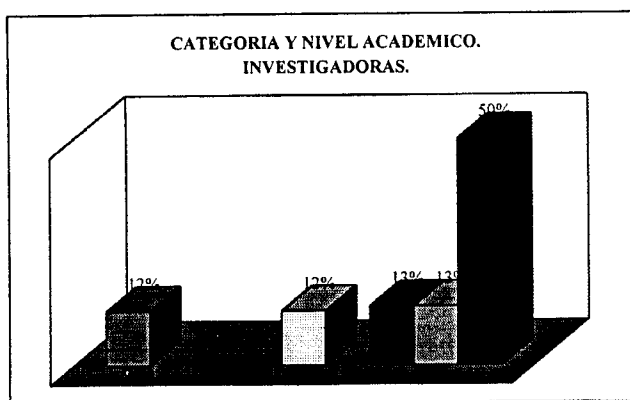
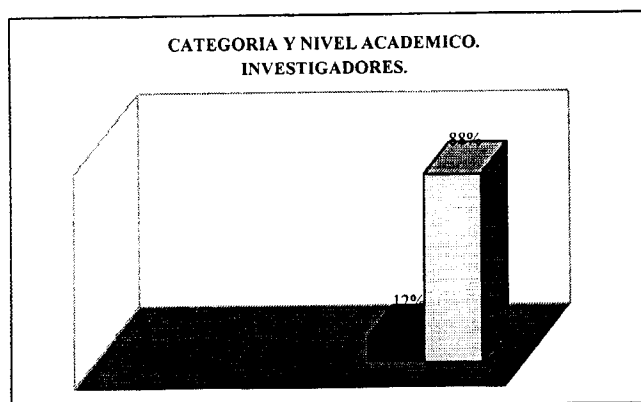
**AC.6**

**CATEGORIA Y NIVEL ACADEMICO**

	Investigadores		Investigadoras	
Asistente A			1	12%
Asistente B				
Asistente C				
Asociado A			1	12%
Asociado B				
Asociado C				
Titular A			1	13%
Titular B	2	12%	1	13%
Titular C	14	88%	4	50%
Total	16	100%	8	100%
Promedio	Titular "C"		Titular "C"	

**Proporciones por grupo**

	Investigadores	Investigadoras
Asistente A		100%
Asistente B		
Asistente C		
Asociado A		100%
Asociado B		
Asociado C		
Titular A		100%
Titular B	48%	52%
Titular C	64%	36%



**CUADRO 7**

**AC.7 AÑOS EN LA CATEGORIA ACTUAL**

	Investigadores	Investigadoras
De - a 5	9	8
De 6 a 10	6	
De 11 a 15	1	
De 16 a 20		
Total	16	8
Promedio	5 años	3 años

**CUADRO 8**

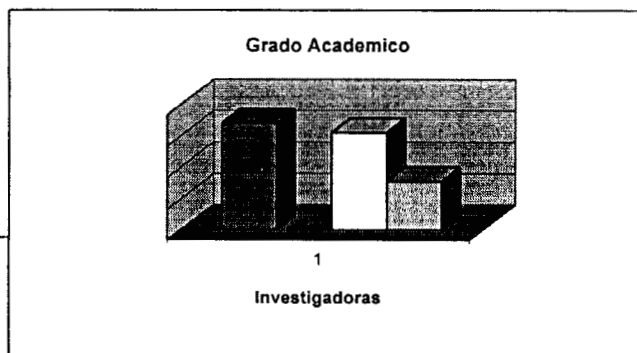
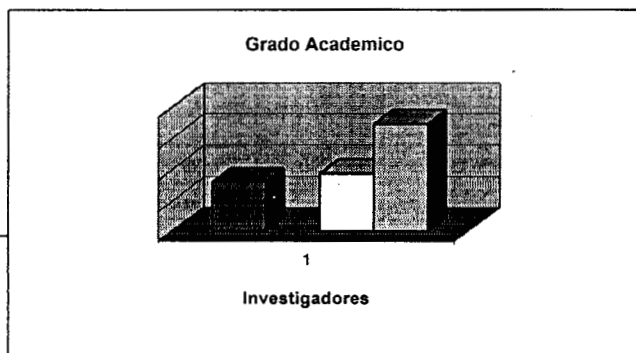
**AC.8**

**GRADO ACADEMICO**

	Investigadores	Investigadoras
Licenciatura Especialidad	1 6%	1 13%
Maestría	6 38%	5 63%
Doctorado	9 56%	2 25%
No contestó		
Total	16 100%	8 100%
Promedio	Doctorado	Maestría

Proporciones por grupo

	Investigadores	Investigadoras
Licenciatura Especialidad	32%	68%
Maestría	38%	62%
Doctorado	69%	31%



**CUADRO 9**

**AC.9 ESPECIALIDAD DENTRO DE LA ANTROPOLOGIA**

	Investigadores		Investigadoras	
Arqueologia				
Etnologia	1	6%	1	12%
Social	14	88%	6	76%
Fisica				
Lingüística	1	6%		
Economica			1	12%
Total	16	100%	8	100%



**CUADRO 10**

**BA.1 DISTRIBUCION DEL TRABAJO EN UNA SEMANA**

	Investigadores Hrs.Promedio	Investigadoras Hrs. Promedio
En Investigación	19	16
Horas frente al grupo	7	5
Preparación en cursos	5	3
Horas de asesoría estudiantil	4	3
En reuniones y juntas	2	3
Actividades académico-administrativas	4	7
Servicios externos o consultorías	2	1
otros	2	3
promedio a la semana	45	41

CUADRO 11	BA.2	IMPORT. DE FACTORES EN SU CARRERA			
		investigadores		Investigadoras	
horario flexible	16	89%	8	78%	
independencia de una autoridad directa	16	67%	8	91%	
prestigio en la comunidad	16	61%	8	63%	
sueldo	16	84%	8	81%	
trato directo con la gente	16	77%	8	78%	
libertad para ejecutar ideas originales	16	97%	8	84%	
oportunidad de contribuir al conocimiento	16	89%	8	81%	
menos discriminación contra su sexo	16	23%	8	50%	
más fácil de combinar con la vida familiar	16	63%	8	81%	

CUADRO 12	BA.3	ACTIVIDADES ACADEMICAS		
		INVESTIGADORES		
		mayor	igual	menor
Docencia	16		14	2
Investigacion	16	7	9	
Contacto con estudiantes	16	4	12	
Discusión académica con colegas	16	10	6	
actividades administrativas	16		4	12

INVESTIGADORAS				
	No. Abst.	mayor	igual	menor
Docencia	8		5	3
Investigacion	8	8		
Contacto con estudiantes	8	3	4	1
Discusión académica con colegas	8	6	1	1
Actividades políticas	8	1	2	5
actividades administrativas	8		1	7

**CUADRO 13**

**BA. 4 SEMANAS AL AÑO EN TRABAJO DE CAMPO**

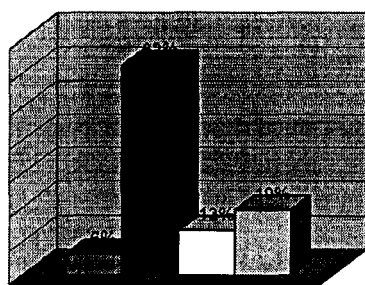
	Investigadores No. Abst	Investigadoras No. Abst.
De 0 a 10	12	7
De 11 a 20	2	1
De 21 a 30	1	
De 31 a 40	1	
Total	16	8
Total promedio	9 semanas	6 semanas

**CUADRO 14**

**BA.5 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE CAMPO**

	Investigadore No.abst.	Investigadoras No. Abst.
Muy satisfecho	6% 1	13% 1
Satisfecho	62% 10	25% 2
Regular	13% 2	25% 3
Insatisfecho	19% 3	37% 2
Muy insatisfecho		
Total	100% 16	3% 8
Promedio	64%	56%

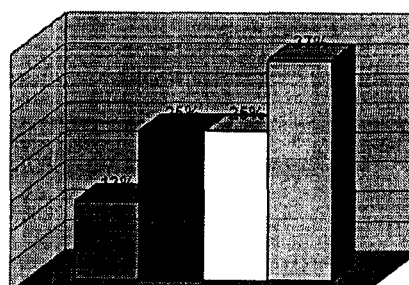
**Satisfacción en el trabajo de campo**



1

Investigadores

**Satisfacción en el trabajo de campo**



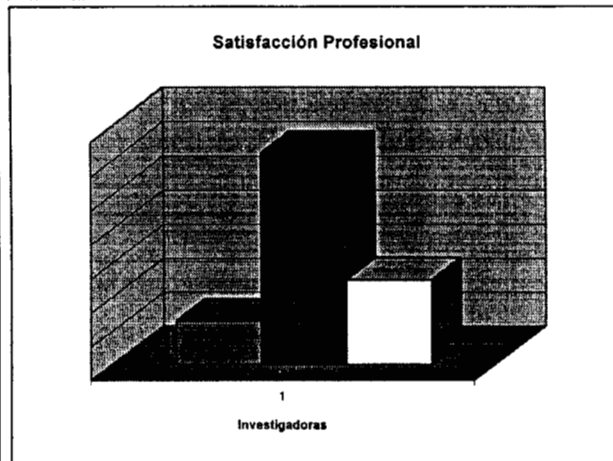
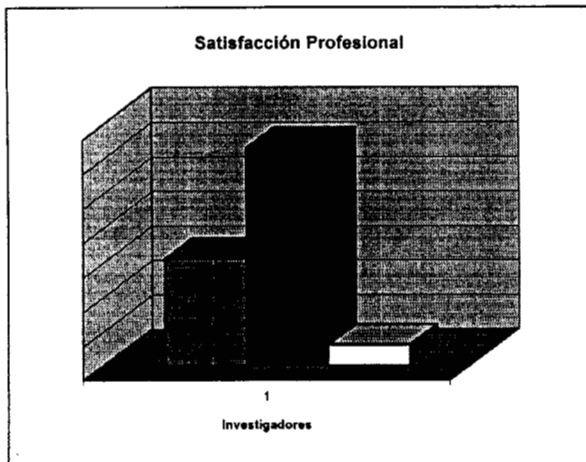
1

Investigadoras

**CUADRO 15**

**BA.6 SATISFACCIÓN PROFESIONAL**

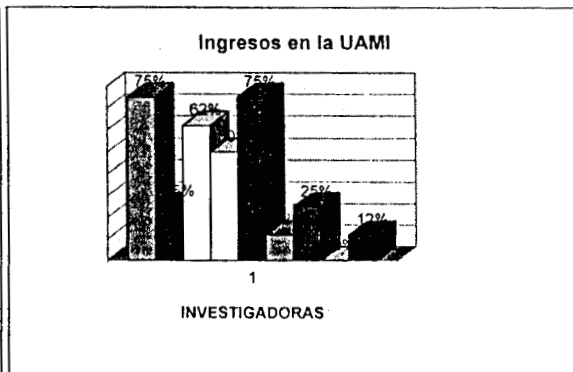
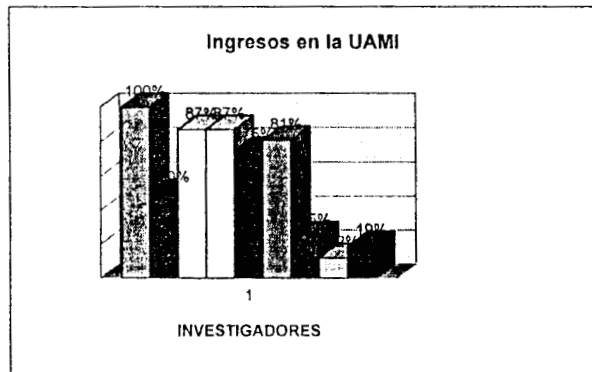
	No. Abst.	Investigadores	No. Abst.	Investigadoras
Muy satisfecho	5	31%	1	13%
Satisfecho	10	63%	5	62%
Regular	1	6%	2	25%
Insatisfecho				
Muy insatisfecho				
Total	16	100%	8	100%
Promedio		95%		72%



CUADRO 16 BA. 7

INGRESOS EN LA UAM

	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst.	
Sueldo base	100%	6	75%	6
S.N.I.	50%	2	25%	2
Beca por la carrera docente	87%	8	62%	8
Estimulo a la docencia e investigación	87%	4	50%	4
Beca a la permanencia	75%	6	75%	6
Estimulo a la trayectoria académica	81%	1	12%	1
Compensación por cargos admintivos.	25%	2	25%	2
Estimulo por asistencia	12%	0	0%	0
Otros	19%	1	12%	1



CUADRO 17 BA. 8

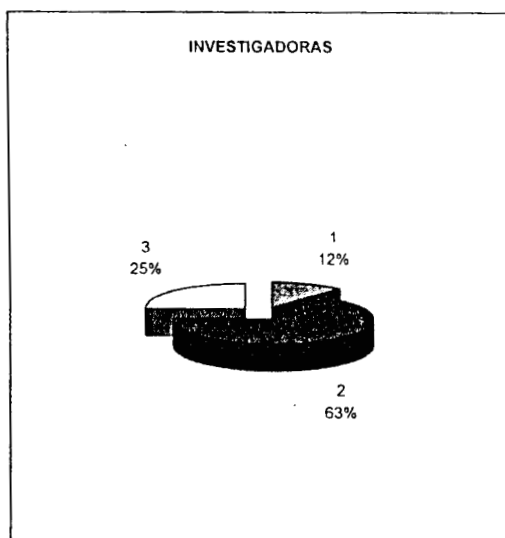
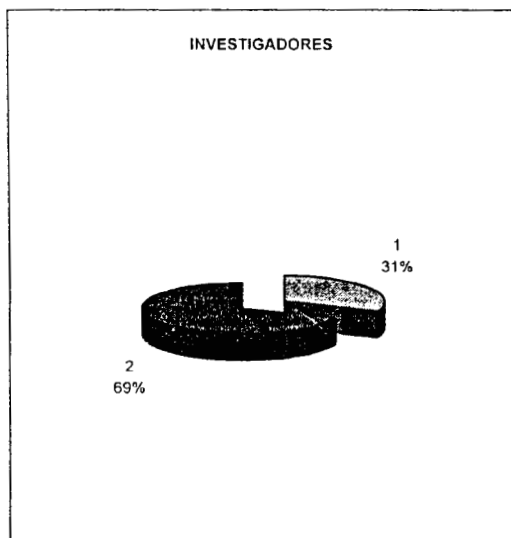
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO ACADEMICO

	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst.	
1 No contestó	37%	4	50%	4
2 Incentivos	62%	7	87%	7
3 Estimulos	75%	3	37%	3
4 Distinciones	75%	3	37%	3
5 Premios	81%	6	75%	6
6 Becas	25%	3	37%	3

NOTA: Los entrevistados contestaron más de una opción.

CUADRO 18 BA.9 INFLUENCIA DEL GENERO EN LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADEMICO

	INVESTIGADORES		INVESTIGADORAS	
	No. Abst.		No. Abst.	
S I	31%		1	12%
N O	69%		5	63%
NO SABE			2	25%
TOTAL	100%		8	100%



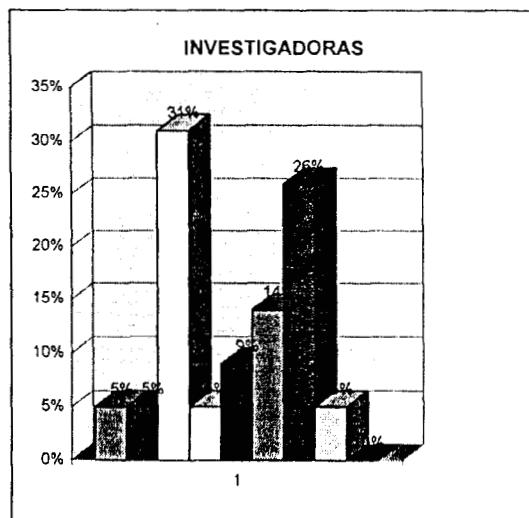
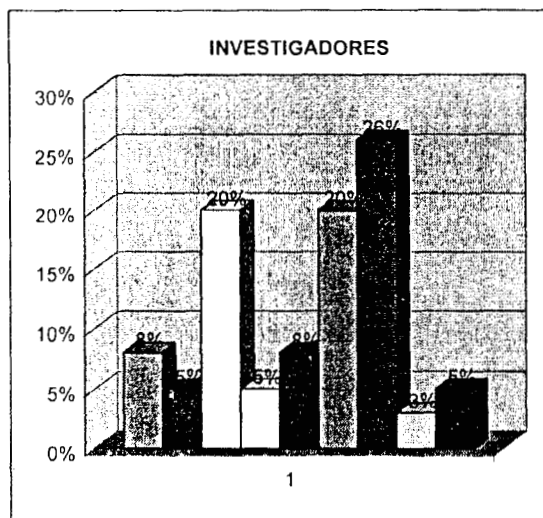


**CUADRO 19 BA.10 OBSTACULOS PARA EL DESEMPEÑO ACADEMICO**

	Investigadores		Investigadoras	
	No. abst.		No. abst.	
1.Remuneración insuficiente	3	8%	1	5%
2.Reconocimiento inadecuado	2	5%	1	5%
3.Carencia de recursos materiales	8	20%	7	31%
4. Malos dictámenes	2	5%	1	5%
5.Falta de incentivos	3	8%	2	9%
6. Falta de financiamiento	8	20%	3	14%
7.Burocracia administrativa	10	26%	6	26%
8. Otros	1	3%	1	5%
9. N.C.	2	5%	0	0%
Total		100%		100%

NOTA 1: Se obtuvieron frecuencias relativas de la sumatoria de las tres opciones.

NOTA 2: Sólo investigadoras no contestaron a esta pregunta, por lo que se ajusto el 100% a las respuestas.

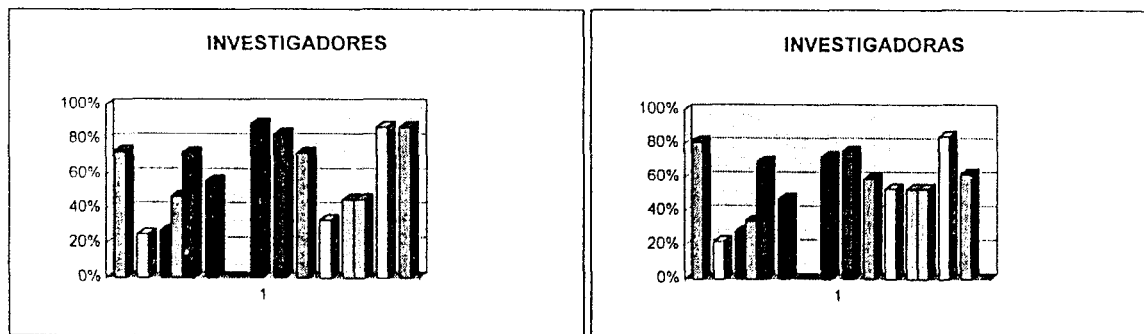


	Investigadores No. Abst.	Investigadoras No. Abst.	
S I	25%	3	37%
N O	75%	5	63%

PORQUE	Investigadores	Investigadoras
Completar su ingreso		1
Apoyo a un negocio familiar		0
Satisfacción de ejercer la disciplina		2
Adquirir experiencia profesional		1
Otros		0

CUADRO 21 BE. SENTIMIENTOS Y ACTITUDES FRENTE AL TRABAJO ACADÉMICO

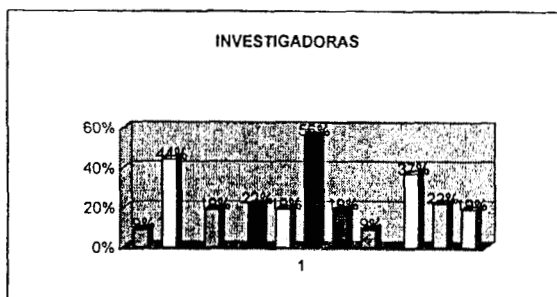
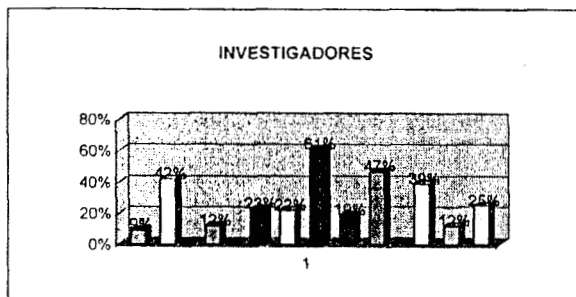
	No. Abst.	Investigadores No. Abst.	Investigadoras No. Abst.	
1. El éxito profesional es necesario para nuestra realización personal	16	73%	8	81%
2. Desearía cambiar de puesto ( permaneciendo en la institución)	16	25%	8	22%
3. Desearía trabajar en otro lado	16	27%	8	28%
4. Mi trabajo afecta mi actitud en mi vida privada	16	47%	8	34%
5. Es importante poder hablar de mi trabajo en mi vida privada	16	72%	8	69%
6. Dispongo de suficiente tiempo para mis pasatiempos personales, fuera de mi vida familiar y profesional, lo cual es importante para mi	16	56%	8	47%
7. Estoy orgulloso (a), de haber obtenido mi actual nivel profesional.	16	89%	8	72%
8. Tengo el sentimiento de que mis colegas me consideran como igual	16	83%	8	75%
9. Mis intereses son semejantes a los de mis colegas del sexo opuesto	16	72%	8	59%
10. La presencia de colegas del sexo opuesto me hace la vida profesional más agradable	16	33%	8	53%
11. Afecta el medio profesional mi manera de vestirme	16	45%	8	53%
12. Creo que mi salario es justo por el trabajo que desempeño	16	45%	8	53%
13. Me siento tan competente como mis colegas del sexo opuesto	16	87%	8	84%
14. Mi institución es más favorable que otras para el trabajo académico en la antropología	16	87%	8	62%



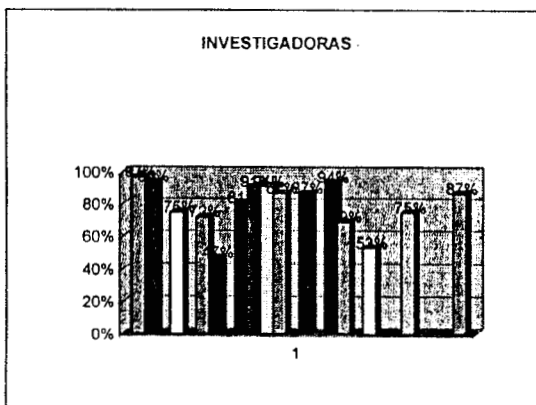
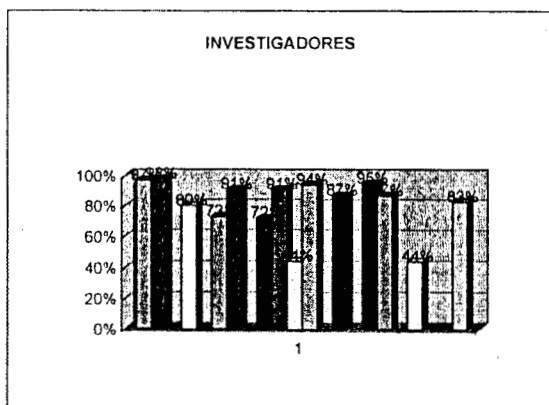
CUADRO 22 BI.

PREOCUPACION EN LA VIDA LABORAL

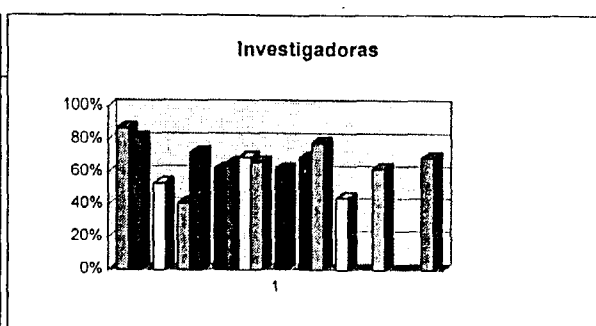
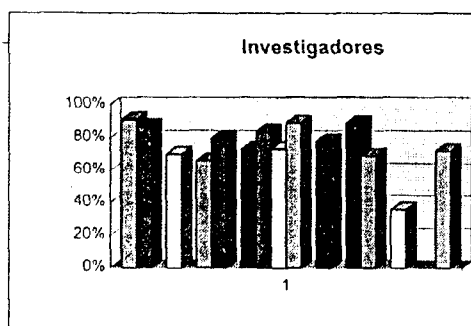
		Investigadores		Investigadoras	
1.	No sabe exactamente cuales son sus responsabilidades en su trabajo	16	9%	8	9%
2.	Usted piensa que su trabajo es muy importante y que no puede terminarlo en una jornada de trabajo normal	16	42%	8	44%
3.	Usted cree que las personas que la dirigen ejercen presión para que permanezca más tiempo en la institución del que Ud. juzga necesario.	16	12%	8	19%
4.	Siente que su progreso profesional no es como podría o debería ser	16	23%	8	22%
5.	Cree que las autoridades le delegan pocas responsabilidades	16	22%	8	19%
6.	Se promueve la participación en la toma de decisiones que afecta al grupo académico	16	61%	8	56%
7.	Tiene el sentimiento de no ser aceptado (a) por las personas con las cuales trabaja.	16	19%	8	19%
8.	Piensa que un (a) colega del sexo opuesto pueda obtener su lugar para un puesto en el cual Ud. sería el (la) candidato (a) ideal.	16	47%	8	9%
9.	Tiene el sentimiento de que su trabajo puede interferir con su vida privada.	16	39%	8	37%
10.	Tiene que renunciar, temporalmente, a su desarrollo profesional por causa de su vida familiar.	16	12%	8	22%
11.	Sabe que sus frenos familiares no le permiten la movilidad geográfica necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.	16	25%	8	19%



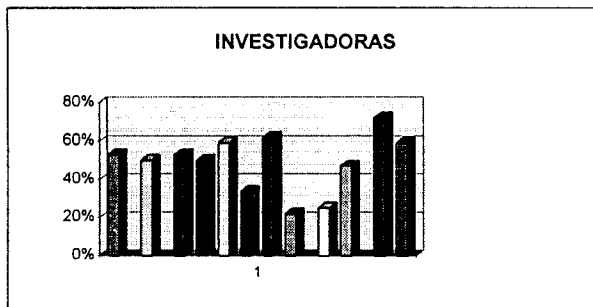
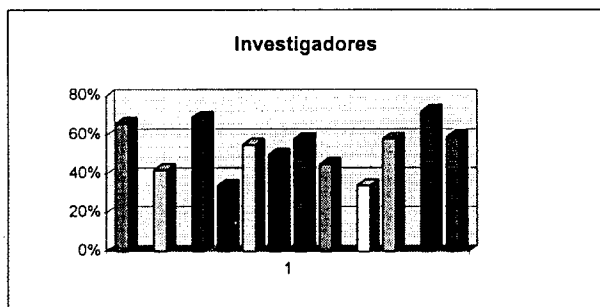
1. Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes	16	97%	8	97%
2. Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera	16	98%	8	94%
3. Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes.	16	80%	8	75%
4. Pertenecer al grupo que toma decisiones.	16	73%	8	72%
5. Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante.	16	91%	8	47%
6. Tener un trabajo que le permita ser	16	72%	8	81%
7. Oportunidad de desarrollo profesional.	16	91%	8	91%
8. Posibilidad de convertirse en (a) experto (a).	16	44%	8	91%
9. Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie.	16	94%	8	87%
10. Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida.	16	87%	8	87%
11. Empleo estable.	16	95%	8	94%
12. Permitir que cada quien organice su horario libremente.	16	87%	8	69%
13. Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades.	16	44%	8	53%
14. Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	16	83%	8	75%
<b>SÓLO PARA MUJERES</b>				
15. Ser aceptada como mujer en el trabajo.			8	87%



	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst.	
1. Posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes				
2. Tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera	16	91%	8	87%
3. Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes.	16	87%	8	81%
4. Pertenecer al grupo que toma decisiones.	16	70%	8	53%
5. Tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante.	16	66%	8	41%
6. Tener un trabajo que le permita ser	16	80%	8	72%
7. Oportunidad de desarrollo profesional.	16	73%	8	62%
8. Posibilidad de convertirse en (a) experto (a).	16	84%	8	66%
9. Trabajar en un ambiente agradable con gente que usted aprecie.	16	73%	8	69%
	16	89%	8	66%
10. Ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida.	16	78%	8	62%
11. Empleo estable.				
12. Permitir que cada quien organice su horario libremente.	16	89%	8	69%
	16	69%	8	78%
13. Posibilidad de trabajar temporalmente, de tiempo parcial, gozar de permisos o incapacidades.	16	36%	8	44%
14. Compatibilidad de la vida profesional con la privada.	16	72%	8	62%
<b>SÓLO PARA MUJERES</b>				
15. Ser aceptada como mujer en el trabajo.			8	69%



	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst.	
1. Las mujeres necesitan trabajar más que los hombres en el mundo académico para ser reconocidas y tener éxito	8	66%	8	53%
2. Hay un fuerte prejuicio entre los académicos en contra de las mujeres que llegan altas posiciones.	8	42%	8	50%
3. La comunidad en general da igual valor a los académicos brillantes sean hombres o mujeres.	8	69%	8	53%
4. Es posible para una mujer combinar su profesión y su familia sin ningún detrimento en ambas.	8	34%	8	50%
5. La maternidad es esencial para el desarrollo completo de la mujer.	8	55%	8	59%
6. Es esencial para la sociedad que la familia tradicional sea preservada	8	50%	8	34%
7. Los hombres en forma consciente o no, se sienten superiores a las mujeres.	8	58%	8	62%
8. Para ser reconocida en la institución una mujer deberá adoptar un comportamiento de tipo masculino.	8	45%	8	22%
9. Las mujeres no invierten tanto como los hombres en la vida profesional.	8	34%	8	25%
10. Hay ciertos puestos de responsabilidad en la institución que difícilmente se les confían a las mujeres.	8	58%	8	47%
11. Las mujeres aportan algo diferente a la institución.	8	72%	8	72%
12. La llegada de las mujeres a ciertos puestos de responsabilidad humanizará a la institución.	8	59%	8	59%



Grafica de grado de acuerdo frente a diversas opiniones que han emitido los academicos a propósito de su trabajo

CUADRO 26 CE.

## DIFERENCIAS EN EL COMPORTAMIENTO POR GENERO

	INVESTIGADORES		INVESTIGADORAS	
	No. abst.	puntaje	No. abst.	puntaje
Calidad del trabajo	16	1	8	1
Sentido de la organización	16	2	8	1
Creatividad	16	2	8	2
Sentido humano	16	4	8	3
Ninguna diferencia	16	2	8	1
Intuición	16	3	8	2
Racionalidad	16	1	8	1
Espíritu competitivo	16	3	8	1
Sentido de mando	16	2	8	2
Otro	16	1	8	0

Nota: el mayor puntaje son los que tienen mayor divergencia.

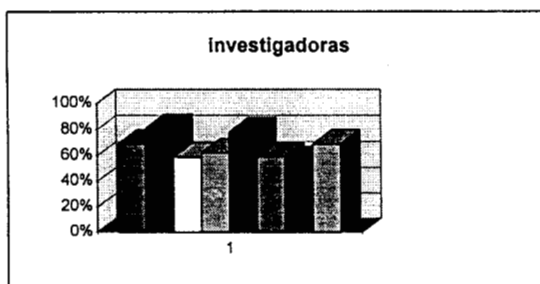
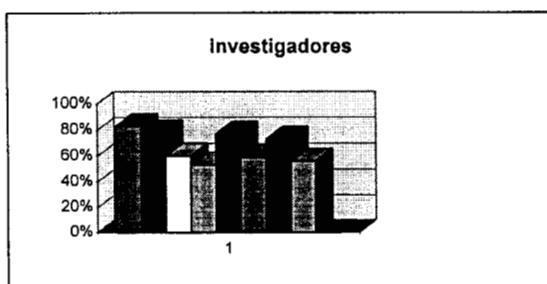
CUADRO 27 CO. INFLUENCIA DEL GENERO EN EL TRABAJO ACADEMICO

	INVESTIGADORES		INVESTIGADORAS	
	No. abst.	%	No. abst.	%
1. Con las personas que me dirigen	16	52%	8	47%
2. Con aquellas que son objeto de mi estudio	16	58%	8	62%
3. Con mis colegas	16	58%	8	53%
4. A quienes dirijo (están bajo mi mando)	16	59%	8	59%

**CUADRO 28 DA. NIVEL DE CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

DA.1 Perfil de la UAM Iztapalapa

	INVESTIGADORES		Investigadoras	
	No. abst.		No. abst.	
Dinamica	16	83%	8	69%
Jerárquica	16	78%	8	81%
Transparente	16	60%	8	59%
Vulnerable	16	53%	8	62%
Joven	16	77%	8	78%
Conflictiva	16	59%	8	59%
Sé a dónde va	16	73%	8	56%
Masculina	16	56%	8	69%
Otro	16	0%	8	0%



**CUADRO 29 DA CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN**

DA 2	No. abst.	Investigadores	No, abst,	Investigadoras
Estimula ala institución el trabajo en equipo entre los académicos	16	48%	8	53%
DA 3				
Se estimula a los académicos a intercambiar opiniones e ideas	16	59%	8	50%



CUADRO 30 DE.

## GRADOS DE EFICACIA DE LOS FLUJOS DE COMUNICACIÓN

	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst	
DE.1 La estructura de la organización es la adecuada para el desarrollo de las funciones.	16	67%	8	65%
DE.2 Los organigramas coinciden con la estructura real de la institución				
Sí	16	69%	8	37%
No	16	31%		
No se			8	63%
Total	16	100%	8	100%
DE.3 Existen canales de comunicación adecuados para el desarrollo de sus actividades.	16	73%	8	62%
DE.4 Recibe información previa sobre los cambios que afectan su trabajo	16	74%	8	50%
DE.5 Se conocen con anticipación suficiente los cambios importantes en la institución	16	80%	8	82%

CUADRO 31 DO

## OPINIONES SOBRE LAS POLITICAS Y PRACTICAS

	Investigadores		Investigadoras	
	No. Abst.		No. Abst	
DO.1 Qué opina sobre la cantidad de reglas, políticas y prácticas que se aplican para controlar el cumplimiento de las metas de su actividad	16	80%	8	82%
DO.3 La estructura de la institución facilita el tomar decisiones democráticas	16	61%	8	53%
DO.4 Cree Ud. que los órganos colegiados toman decisiones democráticamente	16	60%	8	52%
DO.5 Conoce Ud. los derechos del personal académico relativos a enfermedad, ausencias y vacaciones	16	72%	8	80%
DO.2 Conoce Ud. las funciones de los órganos colegiados	16		8	
Sí		87%		62%
No		6%		13%
Algunas		6%		25%
Total		100%		100%

**CUADRO 32 DU**

**RAZONES PARA TRABAJAR EN ESTA INSTITUCION**

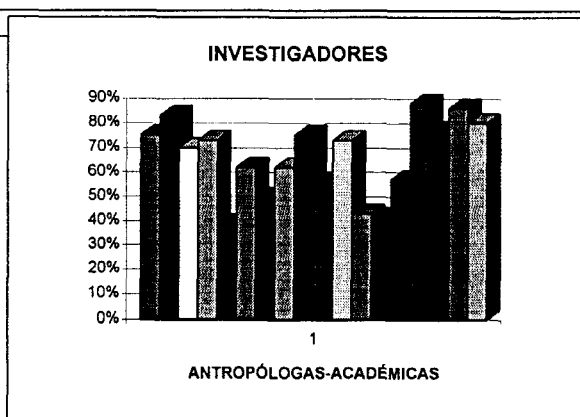
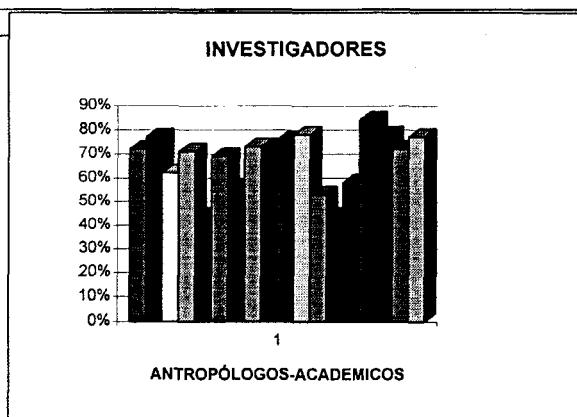
	Investigadores		Investigadoras	
	No. abst.	puntaje	No. abst.	puntaje
Estatus	16	5	8	6
Salario	16	8	8	8
Perspectivas de carrera	16	8	8	8
Compatibilidad con su vida privada	16	7	8	6
Imagen de la institución	16	7	8	6
Condiciones de trabajo (lugar, horario, etc.)	16	7	8	6

Nota: El mayor puntaje son los factores mas importantes.

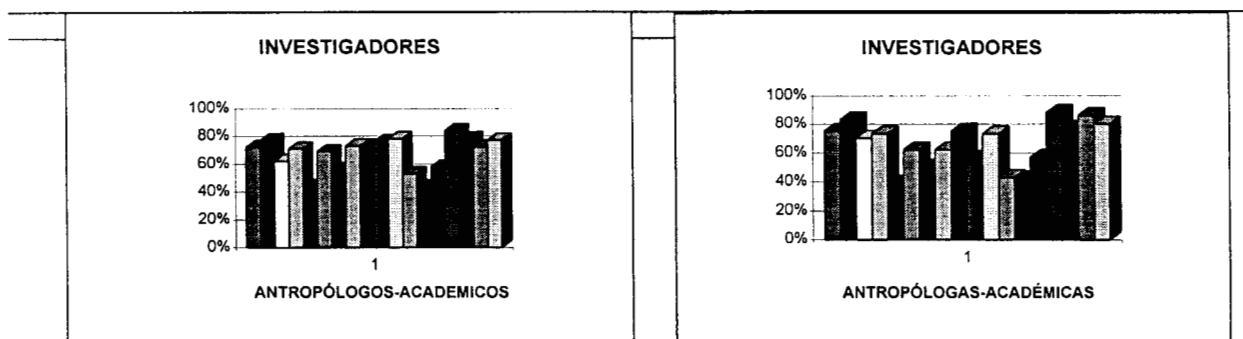
**CUADRO 33 FA**

**CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESIONALES EN ANTROPOLOGIA**

	Investigadores			
	No. abst.	antropól.-academico	No. abst.	antropólacademica
Ordenado (a)	16	72%	14	75%
Culto (a)	16	77%	14	83%
Optimista	16	62%	14	70%
Solidario (a)	16	71%	14	73%
Egoista	16	44%	14	39%
Altruista	16	69%	14	62%
Tranquilo (a)	16	56%	14	50%
Reflexivo (a)	16	73%	14	62%
Democrático (a)	16	73%	14	75%
Competitivo (a)	16	76%	14	56%
Sociable	16	78%	14	73%
Agresivo (a)	16	53%	14	43%
Conformista	16	44%	14	42%
Timido (a)	16	58%	14	57%
Honesto (a)	16	84%	14	88%
Capacidad de logro	16	78%	14	77%
Capacidad de comunicación	16	72%	14	86%
Con sentido humanitario	16	77%	14	80%
No contesto			2	



	Investigadoras			
	No. abst.	antropól.-academico	No. abst.	antropólacademica
Ordenado (a)	6	60%	6	51%
Culto (a)	6	72%	6	66%
Optimista	6	73%	6	59%
Solidario (a)	6	67%	6	74%
Egoista	6	77%	6	55%
Altruista	6	47%	6	56%
Tranquilo (a)	6	53%	6	62%
Reflexivo (a)	6	47%	6	62%
Democrático (a)	6	53%	6	62%
Competitivo (a)	6	62%	6	59%
Sociable	6	47%	6	66%
Agresivo (a)	6	41%	6	41%
Conformista	6	41%	6	41%
Timido (a)	6	40%	6	41%
Honesto (a)	6	63%	6	65%
Capacidad de logro	6	60%	6	63%
Capacidad de comunicación	6	59%	6	69%
Con sentido humanitario	6	61%	6	69%
No contesto	2	25%	2	25%

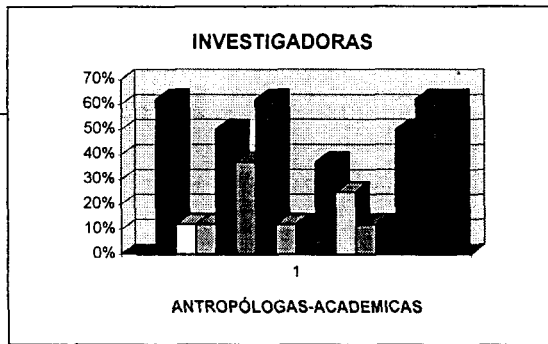
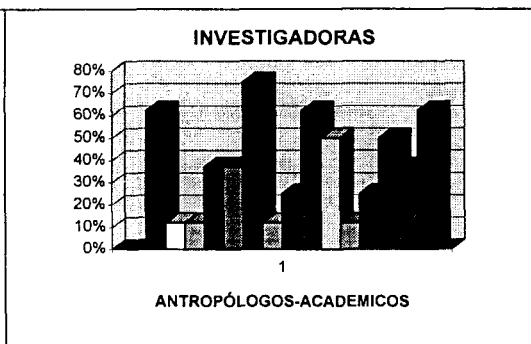


CUADRO 34 FE

Características de las Relaciones Profesionales

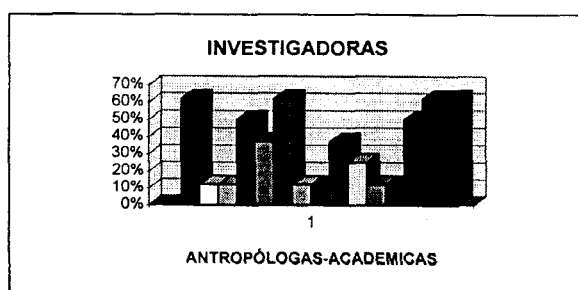
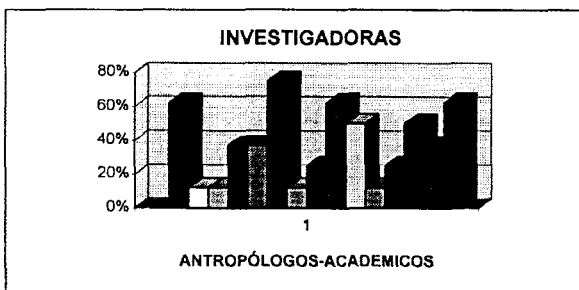
	Investigadoras			
	No. abst.	antropól.-academico	No. abst.	antropól.-academica
Sumisión	0	0%	0	0%
Competitividad	5	62%	5	62%
Paternalismo o maternalismo	1	12%	1	12%
Arribismo	1	12%	1	12%
Democracia	3	37%	4	50%
Rutina	3	37%	3	37%
Amistad	6	75%	5	62%
Ternura	1	12%	1	12%
Jerarquía	2	25%	1	12%
Tolerancia	5	62%	3	37%
Flexibilidad	4	50%	2	25%
Conflicto	1	12%	1	12%
Indiferente	2	25%	1	12%
Fraternidad	4	50%	4	50%
Ayuda mutua	3	37%	5	62%
Enriquecimiento mutuo	5	62%	5	62%

FE. Características de las relaciones profesionales



Investigadores

	antropól.-academico		antropólacademica	
	No. abst.	%	No. abst.	%
Sumisión	0	0%	0	0%
Competitividad	9	56%	6	37%
Paternalismo o maternalismo	2	12%	4	25%
Arribismo	2	12%	1	6%
Democracia	15	94%	15	94%
Rutina	7	44%	6	37%
Amistad	14	87%	14	87%
Ternura	4	25%	9	56%
Jerarquía	7	44%	6	37%
Tolerancia	12	75%	12	75%
Flexibilidad	13	81%	12	75%
Conflicto	6	37%	3	19%
Indiferente	3	19%	2	12%
Fraternidad	10	62%	10	62%
Ayuda mutua	15	94%	15	94%
Enriquecimiento mutuo	13	81%	14	87%



## **INTERPRETACION DE RESULTADOS**

### COMPARACION DEL IIA Y DA

#### 1. - Datos personales

El total de las personas encuestadas del Instituto de Investigaciones Antropológicas IIA de la UNAM es de 24 entrevistados de los cuales los encontramos representados por un 58% que son investigadoras y el 42% investigadores. En lo que respecta al Departamento de Antropología de la UAMI, con el mismo número de entrevistados encontramos que los investigadores superan en número a las investigadoras ya que existe un porcentaje mayor (67% de investigadores y 33% de investigadoras). ( ver cuadro 1 AC.1 de análisis de datos del IIA y DA)

#### 2. - Año de Nacimiento.

La edad promedio del personal académico del IIA es de 54 años en investigadores y 53 en investigadoras, mientras que la edad promedio de años en el DA es de 47 años en los investigadores y 38 años en las investigadoras, lo cual nos demuestra que el DA el personal académico con que cuenta es más joven, esto puede ser porque la UAMI cuenta con 24 años de existencia, y el DA se creó en el año de 1980; mientras que la UNAM cuenta con 88 años de vida y el IIA se creó como tal en el año de 1964, por otro lado en el IIA hay personal académico con edad muy avanzada el cual puede incrementar el promedio. (Ver cuadro 2 AC.2)

### 3. - Estado civil actual.

Se encontró en el IIA que un 90% de los hombres son casados y con respecto a las mujeres es de un 50% que son casadas, existiendo mayor porcentaje de los hombres por estar casados que las mujeres y con respecto al DA el 56% son casados y un 50 % casadas. Podemos ver que aunque sea mínima la diferencia los hombres sobresalen por mantenerse casados, esto nos demuestra que en el IIA y DA los hombres son los que cuentan con un mayor porcentaje en la categoría de casados. (Ver cuadros 3 AC.3)

### 4. -Institución en la que labora.

En las dos universidades se entrevisto un total de 24 investigadores(as) de los cuales en el IIA se encontró 10 hombres y 14 mujeres y en el DA solo 16 hombres y 8 mujeres, ya que en este departamento el total de los entrevistados eran el total de los investigadores que se encuentran laborando en la institución y se tomo como base para poder comparar con el IIA. (Ver cuadro 4 AC.4)

### 5. -Antigüedad laboral en la universidad.

El promedio de la antigüedad laboral en el IIA es de 19 años en los investigadores y de 22 años en las investigadoras mientras que en el DA se encontró la antigüedad promedio de 11 años en los investigadores y 9 años en investigadoras. En este renglón es fácil detectar la diferencia que existe entre las instituciones puesto que en el DA es relativamente joven en comparación con el IIA.(Ver cuadro 5 AC.5)

6. -Categoría y nivel académico actual como profesor(a) e investigador(a).

El grado con que cuentan los investigadores en el IIA se encuentra en promedio asociado "C", pero nos damos cuenta que las investigadoras deben tener más preparación para poder competir y ocupar un lugar en el ámbito laboral ya que su grado académico en promedio resulto ser titular "A" y con respecto en el DA los investigadores y las investigadoras obtienen en promedio un grado académico de titular "C". Esto refleja que en los dos Institutos al personal entrevistado cuenta con una preparación de maestría y doctorado. (Ver cuadro 6 AC.6)

7. -¿Desde cuando tiene usted la categoría y el nivel actual?

La categoría actual con que cuenta el instituto en promedio para hombres y mujeres es de 6 años mientras que en el DA es solo de 5 años y de 3 en las mujeres. (Ver cuadro 7 AC.7)

8. -Grado académico.

El grado académico con que cuenta el personal que labora en el IIA es de doctorado para hombres y mujeres siendo mayor comparado con el DA que es doctorado para hombres y maestría para las mujeres. (Ver cuadro 8 AC.8)

9. -Especialidad dentro de la Antropología a la que se dedica.

La especialidad que predomina dentro de la antropología en el IIA es la arqueología la cual se ve representada por un 30% para hombres y mujeres y en el caso del DA la especialidad

que predomina es social con un 88% en hombre y un 76% en mujeres. (Ver cuadro 9 AC.9)

10. -En una semana de trabajo normal, ¿cómo distribuye su tiempo académico?

La distribución del trabajo en una semana que destina el personal académico del IIA es mayor que en el DA ya que por un lado el promedio a la semana en los hombres es de 53 menos que las mujeres que es de 64 y por el lado del DA es de 45 en hombre y 41 en mujeres. Estos resultados se ven influenciados por la categoría de horas en investigación de campo que se realiza en el IIA en comparación con DA. ( Ver cuadro 10 BA.1)

11. -¿ Que tan importantes han sido en el desarrollo de su carrera académica los siguientes factores?

Para ambas universidades se encontró un grado promedio aproximado de importancia, donde en el IIA el horario flexible es de 85% para ellos y 91% ellas y en el DA 89% para ellos y 78% para ellas. La independencia de una autoridad directa es de un 80% y 91% respectivamente en el IIA y en el DA con 67% y un 91%. El prestigio en la comunidad en el IIA es de 67% y 77% y en el DA es de 61% y 63%, el sueldo es de 65% y 70% en el IIA y en el DA es de 84% y 81%. El trato directo con la gente es de 85% y 73% en el IIA y en el DA es de 77% y 78% respectivamente, la libertad para ejecutar ideas originales es de 95% y 98% en el IIA y en el DA es de 97% y 84%, la oportunidad de contribuir al conocimiento es de 93% y 98% para el IIA y 89% y 81% para el DA y en menos discriminación en contra de su sexo en el IIA es de 39% y 61 y para el DA es de 23% y 50%. Y es fácil de combinar con la vida familiar en el IIA es de 78% y 86% y para el DA es de 63% y 81%. (Ver cuadro 11 BA.2)



13.-Cuantas semanas aproximadamente pasa en trabajo de campo.

En el IIA las mujeres dedican más tiempo al trabajo de campo en promedio que los hombres ya que ellas dedican 10 semanas y los hombres solo 8 semanas diferencia del DA que dedican 9 semanas los hombres y las mujeres solo 6. (Ver cuadro 13. BA.4)

14.-Se encuentra en general satisfecho con el tiempo empleado en sus trabajos de campo.

El grado de satisfacción en el trabajo de campo promedio de campo aproximado es de 68% en hombres y 84% en las mujeres en el IIA y en el DA es de 64% y 56% respectivamente.(Ver cuadro 14 BA.5)

15.-Cual es su nivel de satisfacción profesional.

El nivel de satisfacción profesional promedio que tiene el IIA en cuanto a investigadores es de 63% y en investigadoras es de 80% y en el DA se encontró un 95% en investigadores y un 77% en investigadoras. (Ver cuadro 15 BA.6)

16.-¿Cuáles son sus ingresos actuales dentro de la universidad?

Los ingresos del personal académico del IIA , hombres y mujeres cuentan con sueldo base, el PRIDE en hombres solo se da a un 70% del total de la muestra y en mujeres solo un 71%, en el SNI es para hombres un 60% y 36% para las mujeres , también se les otorga un estímulo por asistencia para los hombres es de un 30% y en las mujeres es de un 29% y con respecto para el DA solo los hombres tiene sueldo base y las mujeres solo un 75 % del total , en el SNI los hombres tienen un 50% y las mujeres solo un 25%, beca por la carrera docente para los hombres es de un 875 y las mujeres 50%, la beca a ala permanencia es de

755 para ambos y el estímulo a la trayectoria académica es de 81% para hombres y 125 para las mujeres. En compensación por cargos administrativos es de 25% para ambos y por último el estímulo por asistencia solo los hombres con 12%. (Ver cuadro 16 BA.7)

17. Ha obtenido alguno de los siguientes reconocimientos.

En el IIA el reconocimiento por el trabajo académico por orden de importancia es en primer lugar estímulos, después becas, en tercer lugar distinciones, en cuarto incentivos y por último premios y en e DA en primer lugar premios, segundo incentivos , tercero estímulos , cuarto distinciones y por último becas. (Ver cuadro 17 BA.8)

18.-¿Influye el genero en las decisiones de evaluación?

En el IIA encontramos que los hombres responden con un 70% y las mujeres con un 71% que el genero no influye en las decisiones de evaluación el resto del porcentaje respondió que si pero no respondió el por que. Con respecto a las respuestas del DA encontramos que el 69% de los hombres y el 63% de las mujeres dicen que no influye , el resto dice que si pero un 25% de las mujeres contesto no saber si el genero influye en las decisiones de evaluación. (Ver cuadro 18 BA.9)

#### 19.-Principales obstáculos para desarrollar su desempeño académico.

Los tres principales obstáculos que se encuentran en el desempeño académico son en orden de importancia. En el IIA el primer obstáculo es la carencia de recursos materiales para desempeñar sus funciones , con un 20% para ellos y 26% para ellas en segundo lugar una remuneración insuficiente de 20% y 19% respectivamente y por último la burocracia administrativa con un 17% y 23% Es un poco parecido a los obstáculos que se presentan en DA ya que encontramos en primer plano la burocracia administrativa con un 26% en ambos y la carencia de recursos materiales es de 20% para ellos y 3% para ellos y por último la falta de financiamiento es de 20% y 14% respectivamente. (Ver cuadro 19 BA 10)

#### 20.-Trabajo fuera de la universidad.

El personal académico del IIA no tiene otro empleo fuera del instituto ya que el 90% de los hombres y las mujeres se encuentra representado por un 93% respondió con un no a tener otro trabajo fuera de la universidad , el porcentaje faltante respondió que si por satisfacción de ejercer la disciplina , en comparación con el DA existe un 75% de hombres y 63% de mujeres respectivamente que respondieron que no cuentan con otro trabajo fuera de la universidad y el resto contesto que si por causas como : satisfacción de ejercer la disciplina, por adquirir experiencia profesional y por completar su ingreso. (Ver cuadro 20 BA11)

## 21. Sentimientos y Actitudes Frente al Trabajo Académico.

Al interrogárseles sobre los sentimientos y actitudes al trabajo académico, con relación al éxito profesional si es necesario para su realización personal en ambas instituciones para las mujeres es mucho más importante que para los hombres, con un 73% para los investigadores y con un 80% para las investigadoras.

Con relación a sí desearían cambiar de puesto, para los investigadores en ambas instituciones están en desacuerdo y para las investigadoras del DA es aun menor con un 22%, sin embargo para las investigadoras del IIA es de un 52% que si desean cambiar de puesto.

Así también en ambas instituciones tanto para las investigadoras como para los investigadores se encuentran satisfechos en sus respectivos centros de trabajo.

En él DA los investigadores consideran mas que las investigadoras que su trabajo afecta su vida privada y en cambio en el IIA contrariamente para las investigadoras consideran mas que los investigadores que su trabajo afecta su vida privada.

Para los investigadores de ambas instituciones es muy importante poder hablar de su trabajo en su vida privada, para los investigadores en un 60% consideran que cuenta con tiempo para sus pasatiempos personales y para las investigadoras solo en un 53% consideran que cuentan con tiempo para sus pasatiempos personales, en un 86% ambos géneros se encuentran orgullosos de haber obtenido su actual nivel profesional, en un 81% en ambas instituciones consideran los encuestados que sus colegas los consideran como su igual; para los investigadores de ambas instituciones en un 68% consideran que sus intereses son semejantes a los del sexo opuesto y para las investigadoras en un 65% creen que sus intereses son semejantes a los del sexo opuesto, en él DA para los investigadores solo un 33% considera que es agradable la presencia de colegas del sexo opuesto por el

contrario para las investigadoras es en un 60% que consideran que la vida profesional es más agradable con la presencia de colegas del sexo opuesto, para los investigadores es en un 46% que consideran que el medio profesional afecta su manera de vestir y para las investigadoras en un 43% en promedio opinan lo mismo, para ambos géneros en menos del 50% en promedio consideran que su salario es justo por el trabajo que realizan, solo para los investigadores del DA considera en un 69% que se siente competente como sus colegas del sexo opuesto contrariamente para las investigadoras del IIA que es en un 98% que se sienten tan competentes como sus colegas del sexo opuesto, y finalmente para ambos géneros en el IIA son en un 87% que consideran a su institución más favorable que otras para el trabajo académico en la antropología y en él DA son de un 75% que los investigadores consideran lo anterior. (Ver cuadro 21 BE).

## 22. Preocupación en la vida laboral.

Al interrogárseles sobre si no saben exactamente cuales son sus responsabilidades en su trabajo en él DA solo el 9% en ambos géneros dijo no saber, y en el IIA si es mas alto el porcentaje un 33% para los investigadores y un 41% para las investigadoras lo que nos indica que en él DA hay una mejor definición de puestos que en el IIA. ; en él DA menos del 50% para ambos considero que su trabajo es importante y en el IIA fue en un 63% que considero que su trabajo es importante y que no puede terminarlo en una jornada normal; para ambos géneros considera solo el 15% de los entrevistados creen que las personas que las dirigen ejercen presión para que permanezcan más tiempo en la institución de la que ellos juzgan necesario. Solo para los investigadores del DA considera en mas de un 50% que su progreso profesional no es como podría o debería ser para los demás solo en un 24% lo considera así; para ambos géneros en él DA solo un 20% cree que las autoridades le delegan pocas responsabilidades. De igual forma para las investigadoras solo el 4%

considera que las autoridades le delegan pocas responsabilidades y para los investigadores es el 42% que considera lo anterior. Para él DA es el 59% que cree que se promueve la participación en la toma de decisiones que afecta al grupo académico y por el contrario en el IIA es un 80% que considera lo anterior. Para ambas instituciones en solo un 16% tiene el sentimiento de no ser aceptado por las personas con las cuales trabaja. Para los investigadores en un 40% cree que un colega del sexo opuesto pueda obtener su lugar para un puesto en el cual ellos serian el candidato ideal y contrariamente para las investigadoras es de solo en 14%; en cuanto el sentimiento de que su trabajo puede interferir con su vida privada para ambas instituciones en promedio es de 34% los que consideran ese sentir y los que consideran que tienen que renunciar temporalmente a su desarrollo profesional por causa de su vida familiar es de tan solo 18% cargado un poco más para las investigadoras y por ultimo para las investigadoras del IIA es un 38% que sabe que sus frenos familiares no le permiten la movilidad geográfica necesaria para realizar su trabajo adecuadamente lo que para el mismo genero en él DA es de solo un 19% a su vez para los investigadores es mas alto en el DA con un 25% y para el IIA es de tan solo un 8%. ( Ver cuadro 22 BI).

23. Cual seria su trabajo ideal.

Para los académicos del IIA al igual que para los del DA consideran la posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes en una importancia de un 97%, para las investigadoras del IIA en un 84% y para las investigadoras del DA en un 97%, en cuanto a tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera en el IIA para los investigadores están de acuerdo en un 100% y en él DA en un 98%, para las investigadoras en el IIA están de acuerdo en un 98% y en él DA en un 94%. Tener la posibilidad de tomar decisiones importantes para los académicos del IIA solo es importante en un 78% y para los académicos del DA en un 80%, para las investigadoras del IIA en un 84% y para las

investigadoras del DA en un 75%. Para los académicos del IIA el pertenecer al grupo que toma decisiones es importante en un 70% a diferencia de los académicos en el DA que es un poco mayor de un 73%, para las investigadoras del IIA es de solo un 68% en el DA es de un 72%. El sentimiento de tener un trabajo que signifique algo, que sea útil e importante para los investigadores del IIA es de un 94% casi igual que en el DA que es de un 91%, en el IIA para las investigadoras es de un 95% contrariamente en el DA para ellas es de solo el 47%. El sentimiento de tener un trabajo que le permita ser es de un 67% para los académicos en el IIA y para ellos en el DA es de solo un 72% en cambio para las investigadoras en el IIA es de un 82% y en el DA es de un 81% lo que indica que el sentimiento es muy similar en las dos instituciones para ellas. Tener una oportunidad de desarrollo profesional para los académicos de ambas instituciones es casi igual con un 92% en el IIA y con un 91% en el DA, para las investigadoras varía un poco en el IIA es de un 93% y en el DA es de un 91%. La posibilidad de convertirse en un experto para ellos en el IIA es de un 86% y en el DA es de un 44% una gran diferencia, para ellas en el IIA es un 88% y en el DA es de un 91%. Trabajar en un ambiente agradable con gente que aprecien es de para ellos en el IIA de un 89% y en el DA de un 94%, para ellas en el IIA es de un 93% y para el DA es de un 87%. El querer ganar mas dinero para obtener un mejor nivel de vida para los investigadores en el IIA es de un 89% y para ellos en el DA es de un 87%, para las investigadoras en el IIA es de un 82% y para ellas en el DA es de un 87%. El tener un empleo estable es importante tanto para los académicos como para las académicas en las dos instituciones con un 94% en el IIA y un 95% en el DA para ellos y para ellas en el IIA con un 94% y con un 94% en el DA. El poder permitir que cada cual organice su horario libremente solamente en las investigadoras del DA es de tan solo un 69% muy por debajo de las otras opiniones que son de un 89%.

El poder trabajar temporalmente gozar de permisos o incapacidades en las dos instituciones tanto para ellos como para ellas la opinión es la misma de tan solo un 52% en promedio. El sentimiento de poder compartir la vida profesional con la privada en el IIA los investigadores es de un 68% y para él DA es de un 83% y para las investigadoras del IIA es de un 86% y en él DA es de un 53%. El ser aceptada como mujer en el trabajo para las investigadoras del IIA es de un 74 y para él DA es de un 75%.

#### 24. Características de su trabajo actual.

La posibilidad de aprender y utilizar sus aptitudes es muy importante para los investigadores del IIA con un 93% al igual que los del DA con un 91%, para las investigadoras es importante en un 89% en el IIA y para el DA con un 87%. El tener suficiente libertad y responsabilidad para realizar el trabajo a su manera para los investigadores del IIA es de 94% y para el DA es del 87%, para las investigadoras en el IIA es del 91% y en el DA es del 81%. Estar en posibilidad de tomar decisiones importantes para los investigadores del IIA es del 70% contrariamente al DA que es sólo del 56%, así, para las investigadoras del IIA es del 70% y para el DA es de tan sólo el 53%, pertenecer a un grupo que toma decisiones para ellos en ambas instituciones es de tan sólo un 55% en promedio al igual que para ellas con el mismo porcentaje en ambas instituciones.

El tener un trabajo que signifique algo que sea útil e importante en el IIA para los investigadores es del 78% menor al del DA que es del 80% y para las investigadoras en el IIA es del 86% y en el DA es menor con un 72%. El tener un trabajo que les permita ser valorado socialmente para ellos en el IIA es de un 67% menor que en el DA con un 73%, para ellas en el IIA con un 82% mucho mayor que en el DA con un 62%.



El tener la oportunidad de un desarrollo profesional para ellos es de igual interés con un 85% y para ellas en el IIA con un 89% y menor en el DA con sólo un 66%, la posibilidad de convertirse en un experto para ellos en el IIA es de tan sólo 69% y en el DA de un 84%, para ellas en el IIA es de un 88% mayor que en el DA que es de sólo un 69%, El trabajar en un ambiente agradable para ellos en el IIA es importante en un 83% y para el DA es sólo de un 73%, para ellas en el IIA es importante en un 86% y en el DA es de sólo el 69%. La importancia de ganar suficiente dinero para tener un buen nivel de vida en el IIA para los investigadores es de un 67% menos importante que en el DA que es de un 89%, para ellas en IIA es de tan sólo un 64% al igual que en el DA que es de un 66%. Tener un empleo estable en el IIA para ellos es de un 86% y en el DA de un 89% , para ellas en el IIA es de un 86% contrario al DA que es del 69% permitir que cada quien organice su horario libremente para ellos en el IIA es de un 83% y en el DA es del 69%, para ellas en el instituto es de un 89% mayor que en el DA con un 78%. La posibilidad de trabajar temporalmente, gozar de permisos o incapacidades para ellos en ambos institutos es de tan sólo un 40% y para ellas un poco mayor con un 53%. Poder compartir la vida profesional con la privada para ellos en ambas instituciones es de un 76% y para ellas en el IIA es de un 86% , contrariamente en el DA es de tan sólo un 62%. El poder ser aceptada como mujer en el trabajo es mucho más importante en el IIA con un 84% contrariamente en el DA que es de tan sólo un 62%.

## 25. OPCIONES LABORALES DE ACADEMICAS.

Para los investigadores en el IIA en un 53% las mujeres necesitan trabajar más que los hombres en el mundo académico para ser reconocidas y tener éxito y en el DA es de tan sólo un 66% y para ellas en el IIA es de un 66% y en el DA de un 53%. El tener un fuerte prejuicio entre los académicos en contra de las mujeres que llegan a altas posiciones en el

IIA para ellos es de 42% al igual que en el DA y para ellas en el IIA es de 41% y en el DA es del 50%. La opinión de que la comunidad en general da igual valor a los académicos brillantes sean hombres o mujeres en el IIA para ellos es del 64% y en el DA es del 69% y para ellas en el IIA es del 79% y en el DA del 53%. En cuanto que si es posible para una mujer combinar su profesión y su familia sin ningún detrimento de ambas, para ellos en IIA es del 72% con tan sólo un 34% en el DA y para ellas en el IIA es del 63% con tan sólo un 50% en el DA. La maternidad es esencial para el desarrollo completo de la mujer para ellos en el IIA es de un 69% contra un 55% en el DA, para ellas en el IIA es de un 61% al igual que en el DA con un 59%. Es esencial para la sociedad que la familia sea preservada, para ellos en el IIA tiene una importancia del 53% al igual que en el DA con un 50% y para ellas en el IIA es de un 38% y en el DA con 34%. Los hombres en forma consiente o no se sienten superiores a las mujeres, la opinión de ellos en el IIA es de un 50% y en el DA de un 58% y para ellas en el IIA es del 57% y en el DA con un 62%. El ser reconocida una mujer en la institución debe adoptar un comportamiento de tipo masculino la opinión de ellos en el IIA es de un 39% y en el DA de un 45%, para ellas en ambas instituciones es de tan sólo un 21%. Las mujeres no invierten tanto como los hombres en la vida profesional, la opinión de ellos en el IIA es de un 34% menor al 39% del DA y para ellas en el IIA como en el DA es del 23%. Ciertos puestos de responsabilidad en la institución se les confían a las mujeres, en el IIA ellos opinan en un 33% y en el DA en un 58%, ellas en el IIA sólo un 18% y en el DA un 47%. Las mujeres aportan algo diferente a la institución, los investigadores en el IIA opinan en un 40% y en el DA en un 72%, ellas en el IIA sólo un 18% y en el DA en un 72%. La llegada de las mujeres a ciertos puestos de responsabilidad humanizara a la institución, para ellos en el IIA la opinión fue de un 60% al igual que en el DA con un 59% y para ellos en el IIA con sólo un 38% y en el DA un 59%.

## 26. Diferencias en el comportamiento por genero.

A diferencia de las demás interpretaciones esta se midió sobre la base de puntuación en vez de porcentaje dando el mayor puntaje a los que tienen mayor divergencia.

En cuanto a la calidad del trabajo para los investigadores del IIA es de 3 y para él DA es de 1, para las investigadoras del IIA es de 2 y en él DA es de 1. Sentido de la organización para los investigadores en el IIA es de 3 y en él DA es de 2 y para las investigadoras en el IIA es de 4 y en él DA es de 1. Creatividad para ellos en el IIA es de 4 y en él DA es de 2, para ellas en el IIA es de 3 y en él DA es de 2. Sentido humano para los investigadores en el IIA le dan un puntaje de 4 y en él DA de 4, para las investigadoras le dan un puntaje de 3 y en él DA 3. EL no tener ninguna diferencia por genero para ellos en el IIA es de 3 y en él DA es de 2, para ellas en el IIA es de 2 y en él DA es de 1. El tener intuición para ellos en el IIA es de 4 y en él DA es de 3, para ellas en el IIA es de 4 y en él DA es de 2. Racionalidad en el IIA para ellos es de 4 y en él DA es de 1, para ellas en el IIA es de 2 y en él DA es de 1. Espíritu competitivo para ellos en el IIA es de 5 y para él DA es de 3, para ellas en el IIA es de 4 y para él DA es de 1. Sentido de mando para ellos en el IIA es de 4 y en él DA es de 2, para ellas en el IIA es de 4 y en él DA es de 2. En el caso de otro solo se dio para ellos en él DA con 1.

## 27. Influencia del genero en las relaciones de trabajo.

Con las personas que dirigen, para ellos en el IIA es de 58% y en él DA es de 52%, para ellas en el IIA es de 52% y en él DA es de 47%. Con aquellas que son objeto de su estudio para los investigadores en el IIA es de 50% y en él DA es de 58% y para las investigadoras en el IIA es de 55% y en él DA es de 62%. Con sus colegas para ellos en el IIA es de 61% y en él DA es de 58%, y para ellas en el IIA es de 57% y en él DA es de 53%. Con quienes

dirigen para los investigadores es de 69% y en él DA es de 59%, y para ellas en el IIA es de 61% y en él DA es de 59%.

#### 28. Nivel de Caracterización de la Institución.

Para los investigadores del IIA en definir su institución de Dinámica es de un 70% y en él DA es de un 83%; para las investigadoras del IIA es de un 82% y en él DA es de un 69%.

El que la institución sea Jerárquica para ellos en el IIA es de un 65% y en él DA es de un 78%, para ellas en el IIA es de un 64% y en él DA es de un 81%. El que sea transparente para

ellos en el IIA es de un 58% y en él DA es de 60%, para ellas en el IIA es de 80% en él DA es de un 59%. El que sea vulnerable para ellos en el IIA es de 43% y en él DA es de 53%,

para ellas en el IIA es de 50% y para él DA es de 62%. El que sea joven para ellos en el IIA es de 23% y en él DA es de un 77%, para ellas en el IIA es de 43% y para él DA es de 78%.

Conflictiva para ellos en el IIA es de 55% y para él DA es de 59%, para ellas en el IIA es de 61% y para él DA es de 59%. El saber a donde va, para ellos en el IIA es de 58% y para

él DA es de 73%, para ellas en el IIA es de 73% y en él DA es de 56%. El que sea masculino para ellos en el IIA es de 42% y en él DA es de 56%, para ellas en el IIA es de

43% y en él DA es de 69%.

#### 29. Características de la institución.

Estimula la institución el trabajo en equipo entre los académicos, para los académicos del IIA es de 68%, y para él DA es de 48%, para las investigadoras del IIA es de 80% y para él

DA es de 53%. ¿Se estimula a los académicos a intercambiar opiniones e ideas?, Para los investigadores del IIA es de 70% y para él DA es de 59%, para las investigadoras del IIA es

de 75% y para él DA es de 50%. (Ver cuadro 29 DA).

### 30. Grados de eficacia de los flujos de comunicación.

La estructura de la organización es la adecuada para el desarrollo de las funciones, los investigadores del IIA es de 80% y para el DA es de 67%, para las investigadoras del IIA es de 79% y para el DA es de 65%. Existen canales de comunicación adecuada para el desarrollo de sus actividades, para los investigadores del IIA es de 74% y en el DA es de 73%, para las investigadoras en el IIA es de 81% y para el DA es de 62%. Recibe información previa sobre los cambios que afectan su trabajo para ellos en el IIA es de 68% y para el DA es de 74%, para las investigadoras del IIA es de 69% y para el DA es de 50%. Se conocen con anticipación suficiente los cambios importantes en la institución, para los investigadores del IIA es de 86% y para el DA es de 80%, y para las investigadoras del IIA es de 76% y para el DA es de 82%. Los organigramas coinciden con la estructura real de la institución, para los investigadores del IIA es un Sí en un 70%, un No en un 10% y un 20% para un No Sé; para el DA es de un 69% para el Sí y un 31 para el No. Para las investigadoras del IIA es un 36% para el Sí y un 75% para el No y un 28 % para el No Sé; para el DA es de un 37% para el Sí y un 63% para un No Sé (ver cuadro 30 DE.)

### 31. Opiniones sobre las políticas y prácticas

Qué opina sobre la cantidad de reglas, políticas y prácticas que se aplican para controlar el cumplimiento de las metas de su actividad. Para los investigadores del IIA es de un 68% y para el DA de un 80%, para las investigadoras del IIA es del 59% y para el DA es de 82%. Conoce usted las funciones de los órganos colegiados, para los investigadores del IIA es un 70% para el Sí un 20% para el No y un 10 para Algunas; para los investigadores del DA es de un 87% para el Sí un 6% para el No y un 6% para Algunas; para las investigadoras del IIA es de un 93% para el Sí y un 7% para el No, y para el DA es de un

62% para el Sí un 13% para el No y un 25% para Algunas. La estructura de la institución facilita el tomar decisiones democráticas es para los investigadores del IIA es un 78%, para él DA es de un 61%; para las investigadoras del IIA es de un 73% y para él DA es de un 53%. Creen que los órganos colegiados toman decisiones democráticamente, para los investigadores del IIA es de un 73% y para él DA es de un 60%, para las investigadoras es de un 75% en el IIA y para él DA es de un 80%. (Ver cuadro 31 DO)

### 32. Razones para trabajar en la Institución.

Para esta pregunta el mayor puntaje son los factores más importantes.

Para los investigadores del IIA es de 7 puntos para el Status y para él DA es de 5 puntos; para las investigadoras del IIA es de 7 puntos y para él DA es de 6 puntos. Salario, para los investigadores en el IIA es de 7 puntos y en él DA es de 8 puntos; para las investigadoras del IIA es de 5 puntos y para él DA es de 8 puntos. Perspectiva de carrera, para los investigadores del IIA es de 8 puntos y para él DA es de 8 puntos; para las investigadoras del IIA es de 9 puntos y para él DA es de 8 puntos. Compatibilidad con su vida privada, para los investigadores del IIA es de 7 y para él DA es de 7 puntos; para las investigadoras del IIA es de 9 puntos y para él DA es de 6 puntos. Imagen de la institución, para los investigadores del IIA es de 7 puntos y para él DA es de 7 puntos; para las investigadoras del IIA es de 9 puntos y para él DA es de 6 puntos. Condiciones de trabajo, para los investigadores del IIA son de 9 puntos y para él DA es de 7 puntos; para las investigadoras del IIA es de 9 puntos y para él DA es de 6 puntos. (Ver cuadro 32 DU.)

### 33. Características de los (as) profesionales en Antropología.

En cuanto a los investigadores: el ser ordenado, en el IIA es de 75% y para él DA es de 72%; culto en el IIA es de 78% y en él DA de 77%; optimista, en el IIA es de 63% y en él DA es de 62%; solidario, en el IIA es de 68% y en él DA es de 71%; egoísta, para el IIA es de 70% y para él DA es de 44%; altruista en el IIA es de 55% y en él DA es de 69%; tranquilo, en el IIA es de 35% y en él DA 56%; reflexivo para el IIA es de 65% y para él DA 73%; democrático, en el IIA es de 65% y para él DA es de 73%; competitivo, para el IIA es de 67% y para él DA es de 76%; sociable, para el IIA es de 73% y para él DA es de 78%; agresivo, para el IIA es de 63% y para él DA es de 53%; conformista, para el IIA es de 35% y para él DA es de 44; tímido, en el IIA es de 35% y para él DA es de 58%; honesto, para el IIA es de 80% y para él DA es de 84%; capacidad de logro, para el IIA es de 78% y para él DA es de 78%; capacidad de comunicación, en el IIA es de 80% y para él DA es de 72%; con sentido humanitario, en el IIA es de 78 % y para él DA es de 77%.

En cuanto a las investigadoras: el ser ordenado, en el IIA es de 79% y para él DA es de 75%; culto en el IIA es de 83% y en él DA de 83%; optimista, en el IIA es de 61% y en él DA es de 70%; solidario, en el IIA es de 79% y en él DA es de 73%; egoísta, para el IIA es de 71% y para él DA es de 39%; altruista en el IIA es de 64% y en él DA es de 62%; tranquilo, en el IIA es de 36% y en él DA 50%; reflexivo para el IIA es de 86% y para él DA 62%; democrático, en el IIA es de 68% y para él DA es de 75%; competitivo, para el IIA es de 71% y para él DA es de 56%; sociable, para el IIA es de 71% y para él DA es de 73%; agresivo, para el IIA es de 64% y para él DA es de 43%; conformista, para el IIA es de 43% y para él DA es de 42; tímido, en el IIA es de 39% y para él DA es de 57%; honesto, para el IIA es de 79% y para él DA es de 88%; capacidad de logro, para el IIA es

de 80% y para él DA es de 77%; capacidad de comunicación, en el IIA es de 82% y para él DA es de 86%; con sentido humanitario, en el IIA es de 82 % y para él DA es de 80%.



## **Conclusión**

Partiendo de una definición de la Administración como sigue; “Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social” Reyes Ponce Agustín, 1996. Al retomar esta definición nos conlleva a pensar la importancia que tiene la estructura dentro de cualquier organización y el significado que tiene para todos los individuos que laboran en ellas.

El objeto de nuestro estudio principalmente fue definir la influencia que tiene la estructura organizacional en los investigadores académicos en su desarrollo profesional académico y partiendo principalmente sobre la base de la elaboración de una cédula de entrevista se logro llegar a ciertas conclusiones que se mencionan a continuación.

El cuestionario aplicado a los profesores (as) investigadores (as) en antropología de la UNAM y de la UAMI, arrojó información muy relevante.

El personal académico entrevistado fue de un total de 24 entrevistados de ambos sexos por cada universidad para realizar un estudio comparativo homogéneo, donde los investigadores cuentan con estudios de maestría y doctorado. En el IIA se dedican a la especialidad de antropología, donde necesitan dedicar más tiempo al trabajo de campo el cual es muy importante para desempeñar con agrado sus funciones y con respecto a él DA el personal académico se dedica a la antropología social, donde es menor el tiempo dedicado a la investigación con respecto al IIA.

El personal académico de ambas universidades se encuentra satisfechos por su nivel actual, ya que buscan obtener el mayor éxito profesional en su carrera y sobre todo contar con un mayor salario, sin embargo desearían trabajar con una mayor libertad para realizar sus labores a su libre albedrío, poder aplicar sus conocimientos y habilidades para un mejor desenvolvimiento de su desarrollo. Aunque en ambos planteles educativos no están muy contentos con la forma de elegir a la autoridad, ya que para algunos no es del todo democrática, no se encuentran representados sus intereses y sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta solo algunas veces, pero en el caso del IIA existe un mayor descontento ya que las mujeres han ocupado puestos de administración y principalmente la dirección, ellos manifiestan que las mujeres están dando un enfoque feminista a la organización y que pocas veces son consultados para realizar alguna modificación.

Se dice que no existen prejuicios sobre la participación de la mujer en el ámbito laboral, pero nos damos cuenta que para ser aceptadas en particular en nuestro estudio, ella debe de demostrar lo que sabe, estar preparada. Es muy importante para ambas universidades o todas contar con la participación de ambos sexos en el trabajo laboral ya que esto provoca que se enriquezca la organización ya que existe un complemento donde se busca unificar los criterios y que no exista discriminación alguna al sexo opuesto. Las mujeres cuentan con muchas ventajas por su sexo como el poseer una intuición innata, más natural, es detallista y por lo mismo humaniza a la organización.

Nos damos cuenta como la misma organización puede limitar sus expectativas de trabajo, que cuenta con reglas y políticas que frenan muchas veces su desarrollo profesional, esto es en el caso del DA donde los profesores desean contar con mayor financiamiento para realizar sus investigaciones y no existen los fondos suficientes para tal proyecto, por lo tanto el profesor sólo se limita a trabajar con las herramientas que otorga la universidad.

Hay que avanzar para lograr una estructura política más flexible que facilite realmente la participación, apoyando en lo posible la generación de consensos razonados. Este proceso, al igual que el anterior, aparece sumamente complicado a la luz de los usos y costumbres imperantes en las instituciones. La dificultad de avanzar por este sendero reside en la apertura de la discusión de la propia estructura política de las instituciones, de la naturaleza, composición y funcionamiento de sus órganos colegiados y personales, y de los procedimientos de designación y elección contemplados en las legislaciones universitarias.

Pocas instancias están dispuestas a dar tal discusión pues supone el riesgo de perder posiciones de privilegio que hoy sustentan. Un punto importante que habrá que resaltar en estas conclusiones es principalmente que la UAM ha intentado avanzar firmemente sobre el modelo departamental que contrasta ampliamente con el de escuelas, facultades y centros de investigación como lo es el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM. Si bien su camino ha estado marcado por importantes obstáculos, es necesario reconocer que ha obtenido también resultados satisfactorios.

Pero ello no es suficiente: el reto que se presenta supone la consolidación de tal modelo a partir, sobre todo, del fortalecimiento de la investigación como la actividad orientadora esencial del quehacer universitario. En tal dirección, la UAM ha definido en sus políticas generales a la investigación como finalidad primordial. Ello se ha reflejado en su tabulador, en el que se privilegian de manera clara las actividades de investigación sobre la docencia, por lo que se relativiza la figura del profesor- investigador. Con ello, la institución parece decidida a apoyar a quienes, dedicados ampliamente a la investigación, fortalezcan un modelo de formación profesional basado en la creación y recreación del conocimiento.

Así pues es importante consolidar tal figura académica para reforzar las áreas de investigación, dotándolas de mayores recursos para avanzar y consolidar sus proyectos, proporcionándoles espacios y servicios de apoyo de los que actualmente carecen y que se encuentran concentrados en los departamentos y las divisiones, responsables éstas últimas de los programas docentes de licenciaturas y posgrados. Cabe mencionar que en el caso particular del IIA los investigadores (as), no están obligados a impartir cátedra es decir no son docentes sino que están completamente dedicados a la investigación.

Otro punto es el de la flexibilización política de las instituciones, si es esto lo que realmente se desea, sería el establecimiento de amplios foros de discusión de la estructura, composición y normatividad de los órganos de las instituciones, así como los procedimientos de nombramiento y designación de los órganos personales. El reto que se plantea exige un hacer pensante en el que se recreen las formas de organización a fin de concretarlas en estructuras realmente democráticas y flexibles en donde se asuma la participación con todo lo que implica.

Un problema a enfrentar en ambas instituciones es la grave crisis por la cual atraviesa desde hace muchos años y que para el año por comenzar 1999 se vislumbra aun más desalentador para todos las áreas de producción y las universidades no se logran escapar sino al contrario sufrirán severos recortes presupuestales en todas sus áreas puesto que las dos son Universidades públicas no ajenas a esta crisis y por lo tanto tendrán que sufrir las consecuencias. Se tendrá que ajustar a los presupuestos que se asignen a los proyectos de investigación así como también a los aumentos que determinen las autoridades a los salarios y a los estímulos académicos y apoyos financieros de cada institución.

A consideración del presente trabajo en general se puede concluir que en ambas instituciones los investigadores se encuentran satisfechos, sin embargo la estructura de la UAM-I fortalece mucho más la posibilidad de obtener un mejor salario remunerador, y en el IIA a diferencia del DA se cuenta con mucho más apoyo y sobre todo con mas horas de campo para las investigaciones, lo que puede redituar en mejores resultados.

Se deberá encontrar puntos de partida para lo cual nos han ayudado ya estas estructuras organizacionales, pues en ellas situamos la relevancia en ultima instancia de las realidades universitarias, de sus relaciones, significaciones y procesos de conformación y cambio.

## **BIBLIOGRAFIA**

Ander Egg Ezequiel, 1983, Técnicas de Investigación Social, Editorial Humanitas UAM,

La Investigación Científica en los Centros de Enseñanza Superior 1970-90, CSH-UAM.

UAM, 1996, Esto es la, UAM

UAM, 1984, El Sistema Departamental en la Universidad Autónoma Metropolitana-

Iztapalapa, Coloquio

UNAM, 1976, La Investigación Científica de la UNAM 1929-1976

Alvarez Acevedo, La Investigación Científica en los Centros de Enseñanza Superior 1970-90, México.

Ibarra Colado Eduardo, Coordinador, La Universidad Ante el Espejo de la Excelencia,

UAM CSH 1998.

Reyes Ponce Agustín, Administración de Empresas Teoría y Práctica, Limusa 1996.

Mintzberg, Henry, 1991 Las Estructuras Organizacionales, Ariel Economía.

Juárez Socorro y Blanca López, "Las académicas y las estructuras organizacionales"

1998. Ponencia presentada en el XIV Congreso Mundial de Sociología en Montreal,

Canadá del 26 de Julio al 1 de Agosto 1998.

López Blanca y Adolfo Mir, "Estudio de la Formación de las académicas en México",

1998.

Ponencia presentada en el XIV Congreso Mundial de Sociología en Montreal, Canadá del

26 de Julio al 1 de Agosto.

López Villarreal Blanca Elvira, "Análisis crítico de la formación de las investigadoras de la

UNAM desde la perspectiva de género: hacia una propuesta de modelo educativo", 1998.

Tesis de doctorado Facultad de Filosofía y Letras en la UNAM.

Francoise Belle, 1991. "Être Femine et cadre" Editions L'Harmattan Paris, France.

Terry George R. Principles of Management. Editorial Irwin. 1957.

E. Burack, Management by Objectives. Editorial Pitman. 1975.

Koontz H. y O'Donnell C. Curso de Administración Moderna. Editorial McGraw-Hill Book Company, Inc. Madrid 1967.

Miller Ernest C. Objectives and Standards. Editorial AMA 1966.

Drucker F. Peter, Nuevos Patrones para las organizaciones actuales, 1971

Bidwell H. Arthur, Análisis Organizacional, Teoría y Aplicaciones. 1975