

La gestión de la Educación a Distancia: una perspectiva sobre flexibilidad laboral, polivalencia y la estrategia del quehacer tutorial.

El caso de los profesores de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM

Mtro. Víctor Cabello Bonilla

Introducción

El presente trabajo esboza de manera general los aspectos más importantes del proceso formativo seguido en la integración de un grupo de trabajo con docentes contratados por horas para participar en un proyecto de investigación institucional que trata de identificar y mejorar las habilidades de autoestudio de los estudiantes, en un grupo piloto de la carrera de Pedagogía del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Se destacan los aspectos laborales y profesionales de los profesores, con que se inicia la gestión y operación del proyecto, construyendo la estrategia de trabajo a las condiciones institucionales actuales de flexibilidad laboral y funcional, así como de ingreso de personal, se analizan sus rasgos y se valoran las condiciones que permitan consolidar, a través del proyecto mismo, a esos profesores como parte de un grupo de trabajo académico, que busca en el mediano y largo plazo, mejorar su formación profesional, contribuir a la revisión del plan de estudios, y dar cuenta de las posibilidades y limitantes de una acción de intervención pedagógica, a través de la tutoría personalizada de los alumnos, inédita en el sistema abierto universitario.

Se identifican y analizan los principales efectos generados por la presencia de variables externas al proyecto que han llevado a la realización de ajustes de la propuesta de tutoría de acompañamiento para mejorar el rendimiento y abatir el rezago escolar de un sistema, a partir de un seguimiento que lleva dos años, en la perspectiva de valorar las condiciones laborales y profesionales actuales de los profesores, que hacen de nuestra Universidad el escenario de convergencia del conocimiento las formas de gestión, organización y administración en el marco de las opciones de educación abierta para el siglo XXI, de la mano de los problemas históricos que acompañan la actual transición.

1.- Condiciones iniciales

El proyecto de seguimiento de la generación 2003 de estudiantes de la carrera de Pedagogía del Sistema Universidad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la UNAM, cuyo fin es la identificación de sus habilidades para el autoestudio¹, después de los dos años de operación reclama de una necesaria reflexión sobre el rol y las condiciones de trabajo de los profesores que participan como asesores y/o tutores de este proyecto en el sistema abierto, y que involucra una necesaria valoración de la situación laboral y profesional del resto de los profesores que participan en el sistema abierto de la FFyL de la UNAM, en las otras seis carreras que se imparten, en tanto que se trata de un sistema diseñado y normado bajo los principios institucionales de los años 70,s.

¹ Dirección General Apoyo al Personal Académico (DGAPA) UNAM. Proyecto PAPIME 2003, (Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza) clave EN404403 a desarrollar en tres años. Título “Valoración de las habilidades básicas para el autoestudio de los alumnos de primer ingreso al Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras”

El inicio de este proyecto de investigación que implicó para la FFyL diseñar una propuesta formativa semipresencial los días sábados², que permitiera saber cuál podría ser el impacto esperado en la medida que era previsible un cambio en el tipo de estudiantes que demandan ingresar al sistema abierto, y con ello poder detectar algunas de las variables que inciden en el proceso de deserción de los estudiantes, que llega a alcanzar cotas del 45% antes de que cubran la mitad de la carrera, planteó necesidades de orden académico pero también de gestión y administración no contempladas antes en la modalidad que llamaré tradicional, de media semana.

La puesta en operación de un proyecto piloto de asesorías para la carrera de Pedagogía los sábados en horario de 7:00 a 15:00 horas, de la mano de una eventual reestructuración del plan de estudios, que fuese convergente con los criterios de un proyecto académico de innovación curricular y formativo, puso de manifiesto el dislocamiento del sistema de organización, administración y formativo, al cruzarse formas tradicionales de trabajo, gestión y organización académica, con las formas institucionales que se estaban introduciendo, lo que propició la necesidad de hacer ajustes estructurales sobre la marcha.

Los acontecimientos recientes, al concluir una etapa de la administración de la Facultad, han permitido la emergencia de un escenario de limitaciones de las formas actuales de organización del trabajo académico, pero también laboral y administrativo de los docentes que trabajan en este sistema en nuestra Facultad, que obliga a una valoración sociológica con miras a identificar el impacto posible a corto y mediano plazo, si se toma en cuenta que las modalidades abiertas y a distancia tienden a constituirse en una opción potencial para la educación superior en nuestra Universidad.

2). Condiciones de contratación.

Hasta la fecha, el Sistema de Universidad Abierta (SUA) en la FFyL UNAM³, privilegia la contratación de profesores por hora para hacerse cargo de las tutorías semipresenciales de los estudiantes de este sistema, y salvo en algunas carreras, existe un número significativo de profesores de tiempo completo adscritos a estos sistemas. Un criterio de adscripción docente al sistema ha sido la constante necesidad de que existan profesores de dedicación exclusiva para la revisión de planes de estudio, elaboración de materiales, diseño y aplicación de exámenes, entre las tareas más complejas, lo cual hasta la fecha no ha sido posible.

Los profesores de tiempo completo en el SUA de la FFyL, son por lo regular en número, muchos

² La Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, fue la única que trabajó la modalidad a distancia o abierta en un sistema de tutorías semipresencial, de asistencia no obligada de los alumnos, al menos un día a la semana, entre martes y viernes, según se tratase de la carrera. Hasta el semestre 2002-1, la carrera de Pedagogía mantuvo grupos de asesoría abierta los martes y miércoles en horarios de 14:00 horas hasta 20:00 horas, de un plan de estudios vigente que contempla 56 materias a cursar en 8 semestres, es decir siete materias por semestre, lo cual en una modalidad como la señalada resulta demasiada carga de trabajo.

³ La normatividad de la Universidad Nacional está definida por la Ley Orgánica del 6 de enero de 1945, que establece las condiciones de organización y operación de la institución, y en el caso de los profesores lo hace a través del Estatuto del Personal Académico. Cabe señalar que para los profesores del Sistema Abierto de la UNAM, no existe una caracterización específica en lo laboral, administrativo o académico, ya que si bien existe un Estatuto del Sistema de Universidad Abierta de la UNAM, en el Capítulo IX. *Del Personal Académico*, Artículo 25, señala a la letra: “El personal académico de la UNAM que labore en el sistema Universidad Abierta se registrará por el Estatuto del Personal Académico”. Por ende, el personal académico de la UNAM, son técnicos académicos, ayudantes de profesor o de investigador, profesores e investigadores. (Estatuto del Personal Académico Título Primero, Disposiciones Generales. Legislación Universitaria. Oficina del Abogado General. UNAM, México. 15 enero 1982).

menos que el personal por contrato de obra determinada asignado a las carreras⁴. De este modo pueden existir plantillas de profesores contratados por horas que renuevan su contrato cada año o cada semestre, y así lo han hecho por años, por lo regular bajo el régimen de gestión de tiempo vencido, es decir de trámites administrativos realizados a destiempo, lo cual laboralmente implica la continuidad de su contrato de facto.

Esta había sido una práctica común en la FFyL de la UNAM; que parte del supuesto de que los tiempos de revisión, con fines de contratación se pueden sujetar a las necesidades de cada carrera, trayendo como resultado que los profesores puedan permanecer en el sistema con trámites vencidos de renovación hasta por más de dos semestres de atraso.

Es hasta en años recientes en la FFyL (2003) que se ha generado un ajuste en los procesos de contratación de personal con fines de organización y gestión de la academia, que ha permitido que los cuerpos colegiados creados ex profeso puedan valorar antes del inicio de cada semestre la situación de cada candidato a tutor y definir condiciones para su contratación.

Más allá de que sigan existiendo situaciones complejas en el cumplimiento de las funciones del sistema relacionadas con la contratación de personal, que pasan por el tamiz de las tradiciones de una cultura institucional que pondera lo académico en el mismo nivel que lo político, sobre todo cuando se trata de contratar personal académico de nuevo ingreso, anteponiendo el peso de una normatividad informal a los argumentos de las normas formales, con efectos negativos sobre todo en la tarea de formar profesores de reemplazo para cubrir las jubilaciones o las defunciones, cabe destacar que en este contexto institucional ha existido también, como parte de esa tradición del trabajo docente contratado por horas en el sistema abierto, el cobrar el equivalente a tres horas de tutoría (docencia) por una de trabajo directo frente a grupo, ello porque académicamente se asume que además de dar su asesoría y/o tutoría, los profesores revisan trabajos, preparan sus asesorías, actualizan programas, elaboran antologías e intercambian comunicación con los estudiantes.

Si bien esto laboralmente es muy importante porque mejora las condiciones de trabajo de los profesores, de suyo precarias en nuestra Universidad, ha derivado en formas viciadas de trabajo docente profundamente arraigadas.

En el SUA FFyL por el pago de una hora de clase, se cobra el equivalente a tres horas, que obligan a realizar tareas académicas distintas, siendo esta Facultad la única en la UNAM donde los profesores tienen esta forma particular de cobro, la realidad es que se han detectado prácticas docentes de realizar miniclases de una hora, o impartir dos materias (asesoría presencial) en un mismo horario durante el semestre⁵, poco control de los logros académicos obtenidos, mínima comunicación con los estudiantes sobre todo porque el pretexto de la no obligatoriedad de asistencia de los estudiantes ha permitido una laxitud en el hacer docente. De igual modo existen programas de estudio obsoletos, antologías igualmente obsoletas y poco interés por las condiciones de estudio de los estudiantes, entre las cosas más significativas.

Lo anterior si bien no es una generalidad, si constituye una llamada de atención, particularmente porque ha derivado en agudas discusiones a nivel administrativo sobre la pertinencia de esta forma

⁴ La distribución de docentes hasta el año 2003 en este Sistema era de 95 profesores de asignatura, con contrato temporal, y 20 de carrera, es decir solo el 17% eran profesores estables. Hay casos excepcionales como puede ser la carrera de letras Inglesas en el sistema abierto de la FFyL, donde la planta de profesores (7) está integrada por 4 profesores de carrera de tiempo completo y el resto de asignatura con contrato por horas. Cfr. CABELLO Bonilla Víctor y Martha Diana Bosco Hdz et. al. Diagnóstico 2001 – 2003. Problemática y estrategias. División SUA - FFyL.. UNAM. Mayo 2003. 20 pp. Documento de Trabajo.

⁵ Me refiero fundamentalmente a la carrera de pedagogía del Sistema Universidad Abierta de la FFyL UNAM, y que se explica, pero no se justifica, por lo amplio de un plan de estudios, y por el tiempo mínimo disponible de los estudiantes para asistir a la Facultad a recibir asesorías presenciales.

de pago, con la administración central de la Universidad, e inclusive recientemente llevó a un recorte severo de horas asignadas para contratación de profesores, que aunado al efecto de las políticas de restricción presupuestaria federal sobre la Universidad, propició una reorganización de tareas de los profesores de tiempo completo en la impartición de asesorías y docencia en otros sistemas de la propia universidad, todo ello en detrimento de hacer contrataciones de personal de nuevo ingreso con elevado nivel de calificación y compromiso profesional para con el Sistema Abierto.

Si bien es cierto que las formas de trabajo académico descritas han funcionado por lo regular en un beneficio legítimo de los profesores que tienen varios años trabajando en este sistema y que se entienda su interés por defenderlas, habida cuenta los bajos salarios que reciben, ha operado también en detrimento de los estudiantes, los cuales en ocasiones terminan haciéndose cómplices de tal situación en aras de concluir lo más rápido posible su formación con el mínimo de esfuerzo.

3). La situación del proyecto piloto sabatino:

El proyecto académico multireferido en este documento, iniciado en el 2003, planteó la necesidad de hacer un seguimiento casi personal de los estudiantes de la generación piloto, inclusive de realizar un proceso de selección para su ingreso, estricto que planteara condiciones óptimas al desarrollo de la investigación, que de paso definió una circunstancia comparativa con el funcionamiento del sistema abierto en los cursos de media semana principalmente en relación al rezago escolar.

Dicho proyecto fue en su momento prioritario para la administración central de la propia Universidad, en la medida que abrió la posibilidad de ampliar las opciones de ingreso de estudiantes a la Facultad en un segundo turno de fin de semana, que puede ser de mayor convocatoria y menor costo profesor – alumno, habida cuenta el rezago tan elevado del programa de media semana, para un amplio sector de la sociedad. Por ende este proyecto recibió un apoyo específico en el banco de horas propio para contratación de profesores, situación que administrativamente solo pudo sostenerse el primer año de operación del proyecto, ya que en 2004, las horas de este proyecto se sumaron al banco de horas de la Facultad, como ya se señaló, con lo cual las condiciones operativas relativas a la selección de profesores cambiaron significativamente.

En el primer grupo de profesores participantes de este proyecto se incorporaron siete profesores que fungieron con responsables de las asesorías presenciales del grupo piloto, los sábados. Este equipo se integró con 3 profesores que tenían más de cinco años trabajando en sistema abierto en la UNAM; dos de ellos en la propia FFyL, 2 profesores con menos de cinco años de trabajo tutorial en sistema abierto, pero con estudios y experiencia en la operación de estrategias formativas en sistemas abiertos, y dos profesores jóvenes de nuevo ingreso egresados de la propia Facultad, sin antecedentes en educación abierta.

Las tareas de este grupo de profesores fueron coordinadas bajo los principios de una dirección estratégica; trabajar en torno a un proyecto de investigación, formación continua, planeación y revisión de los programas vigentes para su actualización y operación de las tareas acordadas en colectivo, en función a las posibilidades que brindaba una forma de contratación flexible laboralmente y el uso del tiempo disponible voluntario, cubierto por el tipo de pago que recibirían, de cada uno de ellos para trabajar en un seminario permanente.

Cabe señalar que la invitación para participar en este proyecto se hizo inicialmente varios meses antes de empezar a todo el personal académico de la carrera y se organizó el grupo inicialmente con la participación voluntaria de quienes estando ya contratados se quisieron incorporar al proyecto (3 profesores), y en los meses previos al inicio se buscó complementar el equipo con

profesores externos e inclusive con egresados destacados⁶.

Aprovechando que en su inicio existieron condiciones de flexibilidad laboral y funcional, mismas que han existido desde hace años para este sistema, por tratarse en lo general de personal académico con una relación laboral no estable, al tener contratos formalmente definidos de corta duración por semestre, y que por lo general no se repara en ello, se planeó una estrategia de trabajo académico que permitiera avanzar a la par de la investigación de seguimiento, en la formación de los profesores más jóvenes, aprovechando la experiencia tanto de quienes se presentaron voluntarios (3) a cubrir una demanda de la Facultad que no fue atendida por el personal más estable (profesores de carrera), como de aquellos profesores que tenían una formación especializada en el área (2) sin ser profesores de la Facultad hasta antes de este proyecto.

De este modo, las condiciones imperantes en la etapa inicial, de una significativa flexibilidad para el nuevo ingreso de cinco profesores al proyecto sabatino, por la no participación de profesores ya contratados⁷, permitió avanzar en la atención de una necesidad emergente, pero sobre todo esbozar una estrategia de trabajo de largo aliento, que no partiera necesariamente de la reproducción de los vicios académicos ya señalados existentes en el sistema, ya que el balance entre profesores externos e internos era favorable a la innovación, tanto por la experiencia como por la procedencia de los mismos.

En este sentido la estrategia del seminario tuvo como objetivo informar a los participantes acerca de los fines de la investigación que acompañaba este proceso, pero también de informar y formar a los profesores sobre una concepción de tutoría de acompañamiento especializada, con miras a preparar el personal que habría de atender ese grupo piloto conforme trascurriera su formación, al continuar de manera permanente su experiencia en trabajo tutorial, en una perspectiva diferente, apoyados en el constante intercambio de información, práctica directa y experiencias adquiridas a través de formaciones especializadas, incorporando así cada semestre, profesores de nuevo ingreso o temporarios del sistema semanal, que estuvieran dispuestos a integrarse a una dinámica de trabajo académico intenso, cuyo desarrollo y resultados fueran aplicando en una alternancia formación – práctica.

Esta forma de trabajo planteada sobre la base de un proyecto académico que contaba con recursos financieros propios para contrataciones y criterios de selección para la incorporación de personal académico, que tuviera disponibilidad para aceptar un trabajo de tiempo parcial voluntariamente, que involucre una formación dentro de la Facultad, una participación en un seminario de análisis y revisión del plan de estudios, con miras a su readecuación conforme los resultados que el propio trabajo vaya arrojando, la elaboración de materiales académicos para los estudiantes, en convergencia con los objetivos y contenidos de las otras materias del mismo semestre, la participación en procesos de evaluación conjunta con los estudiantes y el grupo de

⁶ Es necesario aclarar que la idea propuesta por las autoridades de la Facultad de abrir cursos del Sistema de Universidad Abierta los sábados en las seis carreras enfrentó de manera general un rechazo implícito de algunos grupos de profesores de las diferentes carreras, tanto por lo que implicaba renunciar a una tradición del trabajo académico semanal del SUA FFyL, como por el reto de organización y operación administrativa de dicho sistema en fin de semana, cuya estructura funciona con personal sindicalizado que labora sólo entre semana, y en lo académico con profesores que trabajan en horarios entre semana también, lo cual perfilaba un problema laboral hasta la fecha no resuelto.

⁷ Las posibilidades que planteó la poca participación e inclusive el desinterés de los profesores laboralmente más estables de la carrera de Pedagogía, como de los académicos temporales que tenían varios años trabajando en el sistema, permitió la contratación de los profesores de nuevo ingreso, para realizar tareas de largo plazo (cuatro años). Esta situación modifica las experiencias anteriores en la Facultad y eventualmente en la UNAM, tanto en contratación de profesores como en el logro académico, en la medida que la contratación se justifica en el desarrollo de un plan de largo plazo, siguiendo las metas de un proyecto institucional.

trabajo, así como realizar labores de acompañamiento y observación de la trayectoria de los estudiantes, aprovechando el tipo de contrato establecido y buscando en el corto plazo mejorar, a partir de los resultados finales, sus condiciones laborales.

Es decir, un proyecto de trabajo que aprovecha el tiempo disponible voluntario de los profesores con contrato temporal con el fin de formarlos como cuadros altamente calificados para la innovación y reposición en un sistema que ha descuidado este aspecto, con la garantía de una temporalidad laboral de mediano plazo, lo cual modifica en algún sentido las formas de contratación pero también las características del mercado de trabajo académico en la UNAM., en beneficio de los profesores pero también de la propia Universidad, al menos en el sistema de universidad abierta, a partir de aprovechar las formas tradicionales de flexibilidad laboral existentes⁸.

4).- Qué tipo de formación y porqué el acompañamiento

El principal desafío lo constituyó la construcción de un escenario de trabajo para ese pequeño grupo de profesores pioneros, bajo la dirección del coordinador de la carrera y responsable del proyecto de investigación, que aceptaron participar voluntariamente en la adquisición, desarrollo y evaluación de sus propias competencias profesionales, realizando su función como tutores, haciendo un acompañamiento de los estudiantes, sobre la base de un principio de alternancia; poner en juego lo que aprendían en la práctica, el aprendizaje en el seminario y su propia experiencia profesional, apoyados en las tareas surgidas del seminario en cuanto a la aplicación de estrategias de orientación y colaboración al aprovechamiento de los estudiantes buscando fortalecer las competencias de éstos en el autoestudio⁹.

Este último punto es importante en tanto que los propios profesores solicitaron al concluir el primer semestre que se incorporaran al seminario los estudiantes del grupo piloto, a través de un representante rotatorio y que el equipo de trabajo docente se conformara como un Consejo de Tutores que atendería lo estrictamente académico, decisión que implica una concepción distinta tanto de organización académica (flexibilidad funcional) en este tipo de sistemas formativos en la UNAM, como de formación para el trabajo de los profesores, ya que además se acordó en este grupo involucrar una dinámica de innovación tecnológica en la formación de los estudiantes al realizar sus asesorías apoyados en el uso de equipo computacional¹⁰, aunado al trabajo de información especializada sobre el plan de estudios.

La asignación a cada profesor, incluido el coordinador de la carrera y una profesora de carrera que participó de manera voluntaria en el acompañamiento, de dos o más estudiantes del grupo piloto bajo su responsabilidad, para acompañarlos en su formación, en la orientación sobre la integración de conocimientos, aprovechamiento escolar, formación metodológica y técnica, sugiriendo apoyos y medios adecuados a sus necesidades, y siendo el contacto formal del estudiante entre los profesores miembros del Consejo de Tutores, aparte del representante estudiantil en turno, implica una tarea de observación, seguimiento y acompañamiento tutorial compleja.

⁸ ALBIZU Eneka Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos. Edit, Ariel Sociedad Económica. Barcelona 1997. 186 pp.

⁹ Al ingresar la generación piloto del grupo sabatino en la carrera de Pedagogía, objeto de la investigación a la que se alude en este documento, se realizó una evaluación de sus habilidades de comprensión de la lectura, cuyos resultados fueron presentados en el evento Virtualeduca 2003, en Miami.

¹⁰ El SUA FFyL no cuenta actualmente con infraestructura computacional propia para sus cursos, lo cual implicó solicitar al área de Biblioteca el apoyo con su sala de cómputo, en el horario de trabajo sabatino de dicha dependencia, que es de 9:00 a 13:00, lo cual obligó a tener durante el segundo semestre un horario rotatorio para los profesores, de modo que todos tuvieran acceso a dicho espacio de trabajo (ello significó mayor flexibilidad y polivalencia docente en la medida que no todos los profesores eran expertos en el manejo de la computadora).

Para realizar esta tarea, cada profesor destinó una hora un día a la semana para atender por teléfono a sus tutorados, y estableció un día y una hora al mes para brindarles asesoría presencial, a petición expresa. Este trabajo se complementó con la presentación por escrito del informe correspondiente que hizo cada acompañante de sus tutorados al Consejo de Tutores, instancia donde se revisaron los casos particulares y se propusieron los ajustes en convergencia con el cumplimiento de las metas establecidas en cada materia por cada tutor¹¹.

Una parte central de esta experiencia que se inició en 2003 y se siguió sin cambios significativos hasta agosto del 2004, implica en este momento la valoración en cada uno de los tutores acompañantes de sus competencias profesionales en relación con sus capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje, en el escenario de construcción de la imagen de comunidad académica¹² a partir de analizar la conformación del estado actual de sus conocimientos profesionales y tecnológicos, al igual que los rasgos de esa generación de estudiantes que actualmente cursa el sexto semestre de la carrera.

5).- Situación en perspectiva

Varios hechos en los últimos meses han modificado la idea original del proyecto y han propiciado un ajuste en la perspectiva del mismo, a saber; i) hacia junio del 2004 se informó que las horas adscritas a este proyecto para contratar profesores se habían integrado al total de horas disponibles en la Facultad, sujetas a las prioridades de todas las divisiones, lo cual significó un impacto al propósito formativo del proyecto, ii) en agosto del 2004 el coordinador de la carrera de Pedagogía del Sistema Abierto, y responsable del proyecto, dejó el puesto de coordinador de la carrera por inicio de periodo sabático, este cambio involucró un ajuste en los procesos de selección y contratación de profesores para el proyecto, iii) la conclusión en 2004 de la gestión del director de la Facultad en cuya administración había iniciado el proyecto, lo cual involucró un ajuste de expectativas, aún y cuando fue reelecto para un segundo periodo en el año 2005.

Actualmente los estudiantes cursan el sexto semestre, y se mantienen 12 de los 19 que ingresaron en el 2003, es decir el 63% , lo cual permite sostener que la estrategia de apoyo y acompañamiento en el seguimiento aún con todas las limitantes señaladas, ha sido viable, si se toma como referencia los grupos que cursan a media semana, donde en semestre similar la permanencia de los estudiantes es del orden del 40% en promedio.

Cabe señalar que actualmente, con la incorporación de nuevos profesores al grupo piloto, provenientes del sistema escolarizado, y muchos de ellos sin experiencia en sistemas abiertos y acostumbrados a “dar clases”, incorporados bajo un criterio de contratación centrado más en la preocupación de cubrir el espacio docente del sábado, ajenos al proyecto, se prevé la necesidad inminente de reorganizar el proceso de acompañamiento con aquellos profesores que habiendo iniciado este proyecto, de manera voluntaria deseen continuar hasta la conclusión del mismo, habida cuenta que implica retomar la revisión de programas, organizar contenidos, evaluaciones y tareas formativas bajo la dirección temporal de la corresponsable del proyecto.

¹¹ Cfr. CABELLO, Bonilla Víctor. Tareas del tutor acompañante / documento de trabajo. Sesión 7 de abril del 2003. Mecnograma.

¹² Cfr. AUTHIER Michel et Pierre Levy. Les arbres de connaissances. Preface de Michel Serres. Editions La Decouvert. 9 bis, rue Abel Hovelacque, Paris XIIIe 1993. 173 pp.



A manera de Conclusión.

- La formación de profesores en la UNAM ha estado sujeta históricamente a necesidades financieras y administrativas de corto plazo y por lo regular de muy bajo costo, lo que hace profundamente vulnerables los proyectos al efecto de los cambios bruscos en las políticas de financiamiento y organización universitaria. Esta circunstancia se agudiza al converger sobre éstos el impacto de las tradiciones institucionales en contra flujo que ven amenazado su statu quo, lo que dificulta el logro pleno de los resultados previstos a largo plazo .
- Las condiciones de contratación temporal para el personal que trabaja en el Sistema Abierto de la UNAM, implican diversas formas de flexibilidad (ingreso, laboral, funcional) que puede ser aprovechable, con claros beneficios profesionales y laborales para los profesores, que implique incorporarlos a proyectos de investigación de largo aliento que les permitan obtener apoyos al estudio y mejores condiciones académicas y salariales en general, en beneficio de la propia universidad.
- Finalmente esta experiencia de trabajo tutorial y de acompañamiento, inédito en el sistema abierto, en tanto que busca mejorar el rendimiento de los estudiantes, abatir el rezago y mejorar las competencias profesionales de los profesores, apoyados en la revisión sistemática de un plan de estudios actualmente inviable para esta modalidad en la FFyL de la carrera de Pedagogía, donde buena parte del trabajo académico ha sido sostenido en el esfuerzo, compromiso y responsabilidad de los participantes, profesores y estudiantes que participan en el programa sabatino del grupo piloto, demuestra que se pueden aprovechar las circunstancias actuales para mejorar los resultados académicos que se tienen, sin tener que esperar primero ha que todo cambie para después pensar que podemos cambiar nosotros.