

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**EL PERFIL DE ALTO DESEMPEÑO COMO BASE PARA EL
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: EL CASO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
(FCAYS) UABC ENSENADA**

**TRABAJO TERMINAL
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA
LAURA LILLIAN ESTRADA TERÁN**

Ensenada, B.C.

Mayo de 2011

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de la Tesis: _____

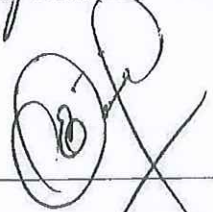

Dra. Ma. Enselmina Marín Vargas

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.- _____


M.A. Gildardo Ferriquez Mardueño

2.- _____


M.P. Eva Olivia Martínez Lucero

DEDICATORIA

A Dios

Por ser en quien encuentro el alimento, paz, serenidad y alegría para mi alma

A mi padre (q.e.p.d)

De manera muy especial con todo mi amor y respeto a Manuel Estrada Montaña, como muestra de gratitud y de una promesa que algún día le hice, por haber siempre creído en mí, por su amor y apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

A mi madre

Ma. De los Ángeles Terán Gámez, que a pesar del profundo dolor que nos embargaba nunca dejó de apoyarme ni de darme ánimos para lograr mi meta.

A mi esposo

Rodolfo Novela Joya, con todo mi amor, por su infinita paciencia, comprensión y apoyo, pero sobre todo, por compartir los mismos sueños.

A mis hijos

Rodolfo Daniel y Miguel Eduardo, con todo mi amor por ser la bendición de Dios, alegría y motivación de mi vida.

A mi maestra

Enselmina Marín Vargas por ser un ejemplo a seguir, por su apoyo e inestimable cariño y preocupación.

AGRADECIMIENTOS

A mi Directora de tesis, la Dra. Ma. Enselmina Marín por todo su apoyo y orientación, pero sobre todo por sus consejos invaluable, palabras de aliento y de ánimo.

A mis sinodales, la Maestra Eva Olivia Martínez Lucero por su tiempo y dedicación para mejorar mi trabajo. Al Maestro Gildardo Terríquez Mardueño por su apoyo incondicional, como siempre por sus sabios consejos, pero sobre todo por su amistad.

A la Dra. Ma. Concepción Ramírez Barón Coordinadora de Maestría en Administración por el apoyo, preocupación y orientación durante éste proceso.

A mis amigas Erika Crespo, Adriana Escobedo y Denisse Mejía por su apoyo y cariño pero sobre todo por esta amistad tan bonita que surgió precisamente a lo largo del tiempo transcurrido en la maestría.

RESUMEN

Este trabajo es el resultado de una investigación que se hizo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada, para estructurar el perfil de alto desempeño de su personal docente. Fue necesario aplicar un cuestionario de 59 ítems en escala de Likert a una muestra 50 profesores. El instrumento de medición está estructurado con base en tres dimensiones: Institucional, Laboral y Calidad.

La dimensión institucional corresponde a los factores concernientes al modelo educativo de la UABC, la dimensión laboral a los factores del sistema organizacional y la dimensión de Calidad al entorno académico. Tomando en cuenta la información documentada y los datos obtenidos en los resultados del estudio y procedimiento estadístico, se pudo hacer una comparación entre lo que está vigente en las instituciones de educación superior como perfil ideal del docente universitario y el perfil del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada.

Se llegó a la conclusión de que es básico combinar los resultados obtenidos del cuestionario aplicado con otro instrumento de medición como lo es la entrevista estructurada a un grupo de profesores de alto perfil, y la información obtenida en la investigación documentada para estructurar el instrumento o herramienta administrativa como lo es el perfil de alto desempeño que sirva para detectar necesidades de capacitación que permita descubrir carencias en su formación para hacer frente a las nuevas necesidades que exige su profesión como docente.

PALABRAS CLAVE:

Perfil de alto desempeño, Docente, Modelo Educativo, Calidad, Desempeño sobresaliente.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo 1: Marco contextual	8
1.1 Contexto internacional	8
1.2 Contexto nacional	9
1.3 Contexto estatal	11
1.4 Contexto institucional	12
Capítulo 2: Marco teórico	14
2.1 Filosofía de alto desempeño	14
2.1.1 Sistemas laborales de alto desempeño	15
2.2 Criterios de calidad y excelencia	17
2.2.1 Aportaciones de William Edward Deming	17
2.2.2 Aportaciones de Joseph M. Juran	18
2.2.3 Aportaciones de Armand V. Feigenbaum	18
2.2.4. Aportaciones de Kaoru Ishikawa	18
2.2.5 Aportaciones de Philip B. Crosby	19
2.2.6 Aportaciones de Malcolm Baldrige	20
2.2.6.1 Criterios fundamentales	21
2.2.7 Análisis de las aportaciones identificadas en la teoría de la calidad total	21
2.3 Competencias	21
2.4 Perfiles de puestos por competencias	26
2.4.1. Perfil de alto desempeño	28
2.5 Alto Desempeño en las Instituciones de Educación Superior	31
2.5.1. Criterios de calidad y excelencia en la Educación Superior	32
2.5.2. Alto desempeño en la función docente	33
2.6 El perfil de alto desempeño del docente universitario	36
2.7 Diagnóstico de necesidades de capacitación	41
2.7.1 El perfil de alto desempeño del docente universitario como herramienta del diagnóstico de necesidades de capacitación	42
2.7.2 El papel del DNC en el plan estratégico de la Capacitación y desarrollo del talento humano	43

Capítulo 3: Metodología	46
3.1. Método	47
3.2 Instrumento de Medición	47
3.3 Selección de la muestra	48
3.4 Procedimiento estadístico	48
3.5 Procedimiento de análisis	49
Capítulo 4: Análisis de Resultados	51
4.1 Análisis de frecuencias e interpretación de las variables Presentadas en gráficas de barra	52
4.2 Análisis de tablas de contingencia para correlación de datos Personales del cuestionario	59
4.2.1. Tablas de contingencia. Correlación entre género y experiencia profesional, experiencia docente y grado académico.	60
Capítulo 5: Resultados	67
5.1 Reactivos del cuestionario y el análisis de cada uno	67
5.2 Observaciones más importantes de los resultados	108
5.2.1 Datos de identificación	108
5.3 Resultados sobre las correlaciones en cada una de las Dimensiones identificadas en la investigación	108
5.3.1 Dimensión Institucional	108
5.3.2 Dimensión Laboral	109
5.3.3 Dimensión de Calidad	113
Capítulo 6: Conclusiones	115
6.1 Conclusiones	115
6.2 Recomendaciones	119
6.3 Modelo Propuesto con base en el marco teórico	120
Anexos	126
Referencias	143

Lista de Gráficas, Tablas y Figuras

Número de gráfica		Página
Gráfica 4.1	Categoría de profesores	52
Gráfica 4.2	Género de los encuestados	53
Gráfica 4.3	Edad de los encuestados	53
Gráfica 4.4	Grado de los encuestados	54
Gráfica 4.5	Experiencia Docente	54
Gráfica 4.6	Experiencia Profesional	55
Gráfica 4.7	Carrera en la que imparten clases los encuestados	56
Gráfica 4.8	Horas dedicadas a la docencia	56
Gráfica 4.9	Horas dedicadas a la investigación	57
Gráfica 4.10	Horas dedicadas a gestión administrativa	57
Gráfica 4.11	Cantidad de alumnos por grupo	58
Gráfica 4.12	Experiencia profesional por género	64
Gráfica 4.13	Experiencia docente por género	65
Gráfica 4.14	Grado de estudios académicos por género	65
Gráfica 4.15	Correlación entre edad y profesor de asignatura, medio tiempo y tiempo completo	66
Gráfica 5.1	Conocimiento de misión y filosofía de la UABC	67
Gráfica 5.2	Conocimiento de Visión de la UABC	68
Gráfica 5.3	Coherencia de los Objetivos y metas del programa educativo con misión y visión.	69
Gráfica 5.4	Congruencia de las actividades sustanciales del docente con la misión y visión	70
Gráfica 5.5	Capacitación en el modelo basado en competencias	71
Gráfica 5.6	Concepto de educación basado en competencias	71
Gráfica 5.7	Entendimiento del concepto de competencia	72
Gráfica 5.8	Conocimiento del Modelo Educativo de la UABC	72
Gráfica 5.9	Capacitación en identidad pedagógica universitaria	73
Gráfica 5.10	Conocimiento del Plan de Desarrollo Institucional	73
Gráfica 5.11	Conocimiento de los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje	74
Gráfica 5.12	Utilización de técnicas y estudios de campo para facilitar el aprendizaje	74

Número de Gráfica		Página
Gráfica 5.13	Implementación de actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados	75
Gráfica 5.14	Motivación a los alumnos a la investigación	76
Gráfica 5.15	Utilización de medios visuales, auditivos y dinámicas grupales	76
Gráfica 5.16	Generación de propias ideas e iniciativa por parte de los estudiantes para involucrarse en el proceso enseñanza –aprendizaje	77
Gráfica 5.17	Planificación de la asignatura con base en conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes	78
Gráfica 5.18	Planificación de la asignatura con base en conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes.	78
Gráfica 5.19	Preocupación por cubrir las necesidades educativas de cada estudiante	79
Gráfica 5.20	Apoyo y asesoría a los alumnos fuera de clase	79
Gráfica 5.21	Paciencia y sensibilidad a las preocupaciones de los estudiantes	80
Gráfica 5.22	Interés por capacitación y actualización	81
Gráfica 5.23	Que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes	81
Gráfica 5.24	Participación en academias o equipos de trabajo académico	82
Gráfica 5.25	Carga académica justa para dedicarse a otras actividades (investigación, tutorías, gestión, capacitación, etc.).	83
Gráfica 5.26	Evaluación docente por parte de los alumnos objetiva	84
Gráfica 5.27	De acuerdo con la evaluación de los alumnos	84
Gráfica 5.28	Interés por conocer la opinión que tienen los alumnos del desempeño académico.	85
Gráfica 5.29	Debe haber otros mecanismos de evaluación que complemente la actual	86
Gráfica 5.30	La facultad apoya con los recursos necesarios para preparar la impartición de clases.	86
Gráfica 5.31	La facultad facilita los medios necesarios para la impartición de clases	87
Gráfica 5.32	Percepción de unidad académica bien administrada	87

Número de gráfica		Página
Gráfica 5.33	Sustento del trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo	88
Gráfica 5.34	Existe una buena comunicación en la unidad académica	89
Gráfica 5.35	La institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación.	90
Gráfica 5.36	Buenas relaciones con los alumnos	91
Gráfica 5.37	Buenas relaciones con compañeros de trabajo	91
Gráfica 5.38	Clima organizacional óptimo para el trabajo académico	92
Gráfica 5.39	Estructura organizacional favorable para el desarrollo de una relación productiva de trabajo.	93
Gráfica 5.40	Fomento de un ambiente institucional con valores como parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante	94
Gráfica 5.41	Conocimiento de la función de organismos acreditadores	94
Gráfica 5.42	Necesidad de grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente.	95
Gráfica 5.43	Necesidad de capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente	96
Gráfica 5.44	Necesidad de actualización profesional en disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente	97
Gráfica 5.45	El proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente	98
Gráfica 5.46	Se ofrecen cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación	99
Gráfica 5.47	Se considera importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable	100
Gráfica 5.48	Se necesitan más en trabajos de investigación	100
Gráfica 5.49	Se fomenta y apoya la producción de trabajos académicos	101
Gráfica 5.50	Se considera importante la producción de trabajos académicos	101

Número de gráfica		Página
Gráfica 5.51	Conocimiento de mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos	102
Gráfica 5.52	Se Habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje	102
Gráfica 5.53	Se considera importante el trabajo en Academias	103
Gráfica 5.54	En la Facultad debe haber trabajo en comités académicos	104
Gráfica 5.55	La tecnología y la innovación son importantes para tener un desempeño eficiente.	105
Gráfica 5.55	Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad	106
Gráfica 5.56	Conocimiento del contenido temático del EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad	106
Gráfica 5.57	Aceptación de los resultados obtenidos en CENEVAL	107

Lista de tablas

Tablas		Página
4.1	Tabla de contingencia Género/experiencia profesional	60
4.1.1	Tabla de medidas simétricas Género/experiencia profesional	60
4.2	Tabla de contingencia Género / Experiencia docente	61
4.2.1	Tabla de medidas simétricas Género / Experiencia docente	61
4.3.	Tabla de contingencia Grado/Género	62
4.3.1	Tabla de medidas simétricas Grado/Género	62
4.4	Tabla de contingencia Correlación edad y profesor (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo) horas/semana de apoyo	63
4.4.1	Resumen del procesamiento de los casos Correlación edad y profesor (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo) horas /semana de apoyo	63
4.4.2	Tabla de medidas simétricas Correlación edad y profesor (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo) horas /semana de apoyo	64

Tablas en anexos

Número		Página
2	Correlaciones de la dimensión institucional	129
3	Conclusión de correlaciones de dimensión institucional	131
4	Correlaciones de la dimensión laboral	132
5	Conclusión de correlaciones de dimensión laboral	138
6	Correlaciones de la Dimensión de Calidad	139
7	Conclusión de correlaciones de dimensión de Calidad	142

Introducción

El desempeño del docente universitario es clave para que se cumplan con éxito los programas de estudio y se logre la formación integral del estudiante. Capacitar al docente para que tenga un perfil integral que le permita involucrarse y comprometerse con la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión, debe ser primordial para que se puedan cumplir los propósitos del modelo educativo de la Universidad Autónoma de Baja California (en adelante, UABC).

Debido a que el maestro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (en adelante, FCAyS) no es partícipe de un diagnóstico de necesidades de capacitación para detectar cuáles son sus limitaciones y con base en ello hacer la programación de los cursos de capacitación y desarrollo, pudiera ser que los cursos que ofrece la UABC no fueran los más convenientes con respecto a las necesidades de capacitación de los docentes.

Los profesores universitarios tienen como peculiaridad que laboran en un alto centro de estudios en el cual no se formaron como tal, es decir, que no se prepararon previamente como docentes, no existe en el mundo ningún centro especializado en educar profesores para ser docentes en la universidad (Viteri, 2007). Por lo que, esta investigación identifica como problemática: La necesidad de un perfil de alto desempeño del docente de la FCAyS, UABC Ensenada, que sirva de base para el diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo.

La mayoría de las instituciones de educación superior debido a los programas de certificación, la necesidad de estar a la vanguardia, su preocupación por tener una planta docente actualizada con las competencias adecuadas que aseguren un personal competitivo y comprometido, han estado buscando la manera de hacerlo, que vaya de acuerdo tanto con las necesidades que un mercado laboral exige, así como el de las mismas instituciones.

Un aspecto de interés en el ámbito de la educación es el relacionado con la calidad y la gestión, se asocian con la acreditación y la competitividad de los programas académicos. Desde este punto de vista, diversos organismos educativos en el mundo partiendo de diferentes modelos de calidad surgidos a nivel internacional en su inicio para las empresas citando como ejemplo el ISO 9000, modelo europeo y el premio Malcom Baldrige entre otros, han retomado, adaptado o modificado estos a fin de integrar propuestas específicas en su ámbito de acción (Barroso, 2007).

El caso de la FCAYS UABC campus Valle Dorado, no es la excepción, en este sentido existe una constante búsqueda de la calidad y la excelencia que ha sido un factor importante en los procesos de restructuración y actualización de planes y programas de estudio así como la calidad de sus procesos. Por lo tanto, el tener una planta docente que cubra con las competencias requeridas en términos de calidad para estar a la vanguardia y exigencia de los programas de certificación, hace necesario el cumplimiento de un perfil docente deseable.

En cuanto a competitividad y excelencia, el perfil de alto desempeño hace posible lo anteriormente mencionado. Así, “se ha demostrado también que emplear un perfil de alto desempeño ha contribuido a elevar la efectividad en una labor tan difícil de cuantificar como es la docente dentro de las universidades” (Arias, 2006, p.412). Si en las universidades se procura que el personal docente cuente con un perfil de alto desempeño, la probabilidad de elevar la productividad y eficiencia sería mayor.

Una vez ya contratado el personal docente, aun cuando no haya sido bajo un proceso de selección basado en competencias, el perfil de alto desempeño funcionaría como instrumento base para la medición del desempeño y de los atributos necesarios para desenvolverse de manera excelente, serviría también como herramienta en el proceso de la planeación de la capacitación como punto de comparación y/o de referencia, esto es, al hacer una comparación entre el perfil de alto desempeño que sería el ideal, con el desempeño real del maestro, se estaría iniciando el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación.

En la FCAYS no existe un perfil del docente que defina qué es lo ideal para que un maestro universitario se desenvuelva eficazmente, así que se ha considerado como objetivo general: Estructurar el perfil de alto desempeño del docente, analizando el modelo educativo de la UABC, el sistema organizacional de FCAyS y los factores de calidad del entorno académico que sirva como base de un diagnóstico de necesidades de capacitación. Para el cumplimiento de esta investigación se han desarrollado varios objetivos específicos que a continuación se describen:

Primero: Estudiar el modelo educativo de la UABC partiendo de la misión y visión institucional, el diseño basado en competencias, así como los procesos y prácticas de enseñanza, dentro de un marco de identidad pedagógica universitaria. Segundo objetivo: Analizar el sistema organizacional de la FCAyS en cuanto a las actividades de docencia, investigación, extensión y tutorías, así como también la infraestructura y el clima laboral; Tercer objetivo: Definir el entorno académico de acuerdo a los criterios de calidad de organismos acreditadores, de otras instituciones de educación superior, del programa de mejoramiento del profesorado y del examen general de egreso de licenciatura.

Preguntas de investigación

Primera pregunta: ¿Cómo influye el modelo educativo de la UABC en el diseño y estructuración del perfil del docente de FCAyS?; Segunda pregunta: ¿Cómo influye el sistema organizacional de la FCAyS en el diseño y estructuración del perfil del docente?; Tercera pregunta: ¿Cómo influye el entorno académico de educación superior de acuerdo a criterios de calidad?

Justificación

Es importante esta investigación por todos los beneficios que trae consigo una adecuada capacitación, partiendo no solo desde la formación docente y actualización profesional, sino empezando como todo proceso, desde la planeación, en este caso, desde un diagnóstico de necesidades de capacitación, para detectar oportunamente las verdaderas carencias y limitaciones del personal académico.

Si existen metas u objetivos bien definidos de lo que se espera en cuanto al desempeño del maestro, en cuanto al aspecto de docencia, actualización profesional, compromiso e identificación institucional, lo puede proporcionar el perfil de alto desempeño, de tal manera que los esfuerzos serían bien encaminados hacia un alto desempeño que coadyuve a la elevación de la competitividad y productividad de la FCAyS.

Al concentrarse los esfuerzos y rendimiento de cada uno de los maestros que conforman la planta docente, daría como resultado una facultad competente y reconocida en el ámbito universitario, además de que se estaría propiciando al mismo tiempo, de manera natural, un ambiente organizacional con calidad de vida tanto para el maestro como para el alumno.

En el desarrollo de competencias profesionales existe una relación con la calidad educativa, en este rubro el docente no debe quedar exento, ya que en éste recae la mayor responsabilidad del proceso. Se reconoce que en el caso específico de la calidad educativa intervienen variables que inciden, como son la capacitación y formación del docente y la calidad de los programas educativos, de manera específica, en el cumplimiento de los propósitos de formación de las instituciones educativas (Barroso, 2007).

Es por eso que basando las expectativas en un perfil de alto desempeño para el docente, se estarían fincando bases sobre un perfil de calidad altamente competitivo, que a su vez, daría como resultado el trabajo de alto desempeño como parte de un sistema que se base en buscar niveles cada vez más altos de desempeño humano y de la organización en general (Evans y Lindsay, 2005).

No se puede hablar de calidad y eficiencia sin tomar en cuenta los procesos de evaluación, ya que estos últimos constituyen el primer paso para lograrlo, y que a partir de los resultados de un diagnóstico confiable y estructurado, es cuando se comienzan a definir acciones para el aseguramiento de la calidad y el reconocimiento social, con base en los programas ofrecidos.

La orientación en busca de la calidad de los procesos académicos y de las instituciones en su conjunto generó, en el caso de la educación superior que se formalizaran estructuras y organizaciones que de primera instancia encaminaron sus esfuerzos a la conformación de modelos y estrategias para la evaluación institucional, con la finalidad de identificar las limitaciones y debilidades de las instituciones de educación superior, así como de sus programas para integrar en consecuencia acciones de mejora (Barroso,2007).

Independientemente de que los organismos evaluadores y acreditadores se concentran básicamente en la calidad de los programas de estudio, no se deja de lado la formación profesional y la actualización del docente como una parte fundamental de los procesos. De tal manera que al tomar en consideración la estrategia de consolidar el perfil y el desempeño del personal académico, se entiende como necesario un diseño especial para el docente FCAyS de la UABC.

Por lo que, es importante que primero se identifique el perfil deseado o qué es lo que la institución requiere para el docente, de acuerdo a la planeación estratégica y cultura organizacional de la misma dentro de un esquema llamado competencias profesionales, iniciado por el doctor Fernando Arias Galicia que a diferencia de las competencias laborales es una propuesta más completa e integradora (Mateos, 2008).

La propuesta de esta investigación es aportar información valiosa para la primera fase del proceso de formación y actualización del docente que de acuerdo a Mendoza (2000), es un “recurso metodológico concreto y efectivo que ayuda a hacer de la capacitación una formula educativa verdaderamente útil y no un recurso demagógico o impositivo” (p.6).

“La identificación de necesidades de capacitación (DNC) tiene el propósito de conocer los requerimientos de formación y entrenamiento del personal de la organización” (Flores, 1999, p.30). Es necesario establecer las normas del desempeño que es ahí donde el perfil de ideal tiene una función muy importante, ya que es la técnica que proporcionará la información necesaria para establecer esas normas o competencias necesarias que se requieren para poder cumplir las funciones, actividades y tareas productivas que exige el puesto (situación ideal).

Posteriormente se comparará contra el desempeño actual del empleado y colaborador (situación real) que precisamente debe hacerse con técnicas adecuadas que realmente detecten los conocimientos, habilidades, destreza, experiencias, actitudes y valores (competencias profesionales) que necesita desarrollar el trabajador para lograr un alto desempeño en el cumplimiento de su deber (Flores, 1999).

Ahora bien, atendiendo principalmente a las recomendaciones hechas por los CIEES (Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, A.C, en adelante) en su cuarta visita de evaluación a FCAyS llevada a cabo del 24 al 26 de Octubre de 2007 y con fecha de recepción de recomendaciones el 12 febrero de 2008 se encontró que es necesario:

Aplicar un programa anual para capacitar a los profesores en la implantación del modelo educativo basado en competencias. Justificando de la siguiente manera: Los programas de capacitación que se les han impartido no han proporcionado a los docentes la habilitación necesaria para implantar el modelo educativo basado en competencias. Además, dichos programas de capacitación no toman en consideración las diferentes necesidades del profesorado y los distintos contextos de sus disciplinas.

Quedando como recomendación: “Valdría la pena diseñar un programa anual de formación y actualización de profesores a partir de un estudio de necesidades de capacitación, considerando los requerimientos del modelo educativo y curricular (modelo por competencias). Se sugiere fundamentarlo en modelos de diseño de actividades de aprendizaje tomando en cuenta sus disciplinas y en la evaluación de competencias de los estudiantes. También sería provechoso establecer un programa de seguimiento de los resultados del programa de formación y actualización del profesorado para identificar la aplicación de dicho programa en el aula” (CIEES, 2008, p.3).

Por lo que se puede corroborar que es fundamental implementar un programa de planeación de la capacitación para poder llevar a cabo un diagnóstico de necesidades de capacitación y que el perfil de alto desempeño, que es un instrumento que tendría por objetivo analizar el puesto del docente de la facultad, estaría diseñado con base a las competencias que posteriormente definirían ese perfil ideal que debiera tener cualquier maestro que preste sus servicios en la institución.

Con el diseño de un perfil de alto desempeño se pretende que se inicie el proceso de planeación de la capacitación, en donde el perfil servirá de base para el diagnóstico de necesidades de capacitación, por lo tanto, no sólo será benéfico para la institución, sino de primera instancia para los maestros y como consecuencia para el alumnado.

El alcance de este estudio es de carácter descriptivo ya que busca especificar las propiedades, rasgos, características y el perfil del docente de la FCAyS, UABC, Ensenada, analizando las diferentes dimensiones y variables que tienen relación con las actividades principales del docente, por lo que la investigación se hizo con un enfoque cuantitativo, puesto que se diseñó un encuesta que fue aplicada a 50 docentes de la plantilla de la Facultad.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Contexto internacional

La diversidad de instituciones, programas y modalidades ha hecho necesario establecer mecanismos de aseguramiento de la calidad que tomen en cuenta el nuevo contexto global de la educación. Debido al creciente desarrollo, modernización y constante evolución de las instituciones de nivel superior de países desarrollados su nivel de estudios está siendo cada vez más exigente, es por eso que para estar a la vanguardia y buscar la excelencia y competitividad, es necesario tomar como referencia el trabajo que se está haciendo por las instituciones.

Los centros de educación superior deben demostrar cada vez con mayor frecuencia que ofrecen una enseñanza de calidad que desarrollan una cultura interna de la calidad y que se someten a controles externos de calidad. La calidad en los procesos de formación y profesionalización del profesorado, independientemente del nivel educativo y del modelo de formación a que se esté haciendo referencia, no puede ni debe resultar ajena a esta tendencia (Vez, 2005).

Resulta común afirmar que muchas de las decisiones que se toman dentro de las instituciones de educación superior (en adelante, IES), no solamente obedecen a su realidad institucional y a las necesidades del entorno inmediato, sino que también están relacionadas con contextos más distantes, que llegan incluso hasta el ámbito mundial (ANUIES, 2000).

Cada uno de estos ámbitos ejerce sobre la toma de decisiones, presiones particulares que en muchas ocasiones, empujan en direcciones diferentes a los planeadores (Mungaray, 1999). Por lo que, es entendible por qué no se llevan a cabo algunos de los procesos de calidad, y uno de los factores en los que no se les ha puesto la debida atención, es el de buscar, diseñar y elaborar un perfil adecuado para el docente universitario.

“Las instituciones de educación superior no solo deben procurar conseguir la excelencia a través de los grados académicos obtenidos por los profesores en sus respectivas disciplinas, sino que, preferentemente, deben prestar atención a la preparación y perfeccionamiento pedagógicos de sus docentes” (Baldenier, s.f.). Para poder estar al nivel de calidad de las mejores universidades, es necesario también tomar en cuenta la capacitación, actualización y desarrollo de personal, que permita tener una planta docente de excelencia y calidad.

La imagen y prestigio de las IES reconocidas como las “Mejores del Mundo” según la clasificación académica de universidades internacionales, Ranking Académico de Universidades del Mundo (AMRU) está basada particularmente en términos de desempeño académico e investigación, ya que uno de los principales indicadores que toma en cuenta está directamente relacionado con el desempeño de los alumnos en cuanto a Premios Nobel y Medallas Fields (Dirección General de Evaluación Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2008).

Considera muy importante el rendimiento académico en cuanto a investigación, publicación, apoyo y tutoría a los alumnos, así como de la misma superación, preparación del académico, así que, gran parte del éxito de las mejores universidades del mundo recae fundamentalmente en el desempeño de su personal docente.

1.2 Contexto Nacional

Como Institución de Educación Superior la UABC tiene una especial participación dentro del entorno nacional debido a las características especiales de la región, se espera que sea ésta la mejor, como institución pública tiene gran responsabilidad de poder cubrir las necesidades que el mismo entorno demanda. Sin embargo, para poder ser competitivos es necesario ser eficientes en cuanto al desempeño, y en éste sentido, de acuerdo a la información recabada de diferentes fuentes, no existe la suficiente documentación al respecto.

No es posible establecer un programa orientado hacia el desarrollo y la mejora del profesorado sin haber realizado previamente un proceso de evaluación para detectar las necesidades formativas que demandan los profesores de educación superior. Por lo que es importante establecer un diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado, antes de elaborar un programa de perfeccionamiento docente y además, tratar de entusiasmar al profesorado en el mismo, que se sienta motivado y entienda la necesidad del mismo, para obtener eficazmente los resultados esperados (Moreno, 2006).

Solo como referencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2010), la UABC se encuentra en el catorceavo lugar de las mejores universidades del país, ya dentro del ranking de Latino América ocupa el lugar setenta y nueve. Con respecto a nivel mundial ocupa el lugar número mil quinientos cincuenta según Ranking Web de Universidades del Mundo en Julio 2010.

El Rankin Mundial de Universidades en la Web es una iniciativa del laboratorio de cibermetría, que pertenece a la Agencia Estatal del Consejo Superior Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera en Europa. Adscrita al Ministerio de Ciencia e Innovación, a través de la Secretaría de Estado de Investigación.

Su objetivo fundamental es desarrollar y promover investigaciones en beneficio del progreso científico y tecnológico, para lo cual está abierta a la colaboración con entidades españolas y extranjeras. Desempeña un papel central en la política científica y tecnológica, ya que abarca desde la investigación básica a la transferencia del conocimiento al sector productivo. Por lo anterior, es importante mencionar la gran responsabilidad que tiene la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y en este caso, la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) en estos momentos tan cambiantes, ante una crisis global, los retos y desafíos son aún todavía más difíciles, pero a la vez interesantes, en donde tiene un papel primordial la labor del docente.

1.3 Contexto estatal

Es importante tomar en cuenta que la economía de Baja California es de por sí diversificada, pues entre los municipios se distinguen diferentes vocaciones productivas, entre las que destacan, además del turismo, la industria manufacturera, la agroindustria y el comercio, es por eso, que es indispensable prestar especial atención en las necesidades de formación de capital humano para esa gama de actividades.

Por lo que, se requiere de una estrecha colaboración entre las diversas instituciones y niveles de educación, los sectores productivos y los tres órdenes de gobierno, a fin de estar en condiciones de prever y atender la demanda futura, sobre todo en los próximos años, ya que el desarrollo demográfico de la entidad, aunado a las características socioeconómicas de la misma, presentan un enorme reto, en particular para la educación media superior y superior.

En Baja California, la demanda de educación superior es atendida por instituciones públicas y privadas, entre las cuales la participación de la UABC representa, actualmente, la atención de alrededor de 60% de la matrícula total de licenciatura a nivel estatal, si bien la proporción atendida por las instituciones privadas registra un constante aumento de 1999 a la fecha (Estrella, 2006).

Una planta docente de calidad, fuerte y consolidada sería uno de los factores más importantes para atender esta demanda, por lo tanto, es necesario que se preste especial atención a los procesos de la formación docente, que su punto de partida sea un perfil ideal basado en competencias acorde y a la altura de las mejores universidades ya no solo del país, sino también del mundo.

Considerando el desarrollo científico y tecnológico, así como la globalización de las economías mundiales, la competitividad y la productividad se representan en la capacitación y desarrollo de los recursos humanos como una estrategia de cambio en forma continua y permanente que va marcando la diferencia entre una y otras instituciones.

La capacitación basada en normas de competencia laboral representa una alternativa para hacer de la capacitación un sistema más eficiente y eficaz a las necesidades actuales, ya que en última instancia, son los recursos humanos, quienes con sus capacidades de motivación, creatividad, compromiso, conocimientos y habilidades dan vida y movimiento al desarrollo de la humanidad (Schwartzman, 2009).

1.4 Contexto institucional

La UABC como institución tiene como finalidad impartir educación superior, realizar investigación y extender los beneficios de la cultura, pero para que todo esto sea alcanzado bajo estándares de calidad, es necesario que exista una cultura de alto desempeño que forme parte de la filosofía de la misma institución, así como de su misión y valores.

Por lo que, analizando el entorno institucional, desde los procesos de capacitación y desarrollo que ofrece la misma, se encuentra que no se toma como referencia un inventario de recursos humanos o un perfil de alto desempeño que permita elaborar planes y programas adecuados a las necesidades que tiene la planta.

Respecto a lo anteriormente mencionado, se ha demostrado que emplear las herramientas que ofrece la administración de recursos humanos en sus diferentes áreas funcionales, ha contribuido a elevar la efectividad en una labor tan difícil de cuantificar como es la docente dentro de las universidades. Ahí también ha servido para detectar necesidades de capacitación (Arias, 2006).

Tomando en cuenta las recomendaciones de los comités interinstitucionales para la educación superior (CIEES) mencionado en el capítulo anterior en la introducción, se hace referencia a la necesidad de aplicar un programa anual para capacitar a los profesores en la implantación del modelo educativo basado en competencias.

En la justificación a la anterior recomendación menciona que “Los programas de capacitación que se les han impartido no han proporcionado a los docentes la habilitación necesaria para implantar el modelo educativo basado en competencias. Además, dichos programas de capacitación no toman en consideración las diferentes necesidades del profesorado y los distintos contextos de sus disciplinas” (CIEES, 2008).

En conclusión, es evidente que la falta de un perfil ideal del docente como base para un diagnóstico de necesidades de capacitación es un factor muy importante para que la institución cumpla con la recomendación hecha por el Comité de administración y gestión de los CIEES. Además hace notorio una vez más la carencia de éste aspecto tan importante para los recursos humanos en la cultura laboral de la institución.

Capítulo 2

Marco teórico

Alto desempeño en las organizaciones

El concepto de desempeño se centra solo en el grado en que las personas contribuyen para lograr las metas y objetivos de una organización, esto es, la forma en que se cumple con obligaciones y responsabilidades inherentes a un puesto que son determinadas por actividades que requieren una fuerza de trabajo adecuada para llevarlo a cabo.

El grado de participación e involucramiento que se pueda tener para cumplir con las metas y objetivos individuales y que al mismo tiempo estén vinculados a las metas y objetivos de la organización, que además vaya acompañado de la preparación , capacitación y desarrollo personal para hacerlo de la manera más sobresaliente.

Es lo que va a hacer la diferencia entre el desempeño y el alto desempeño, que traerá como consecuencia resultados exitosos que harán que la organización se caracterice por ser competitiva. La filosofía de alto desempeño, parte de que las organizaciones, para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en desempeño excelente (Arias y Heredia, 2006).

2.1 Filosofía de alto desempeño

Es imposible hablar de alto desempeño sin mencionar calidad, excelencia, competitividad, es por eso, que si se quiere adoptar la filosofía del alto desempeño, no sólo se debe visualizar este aspecto desde el punto de vista profesional, sino también aplicarlo en las otras áreas de la vida, como son la vida misma, familia, sociedad. Conducirse como personas, profesionistas, líderes, colaboradores, en fin, como seres humanos y sociales competitivos que se rigen bajo una cultura de calidad y excelencia. Sólo se puede tener alto desempeño si se tiene la convicción y el compromiso de proporcionarlo, adoptar una forma o un estilo de vida bajo este concepto (Arias y Heredia, 2006).

Ahora bien, llevando el concepto de desempeño a la organización, simplemente significa el grado en que un colaborador o miembro de la misma contribuye para lograr las metas y objetivos. Evans y Lindsay (2005, p. 269) lo describen de la siguiente manera:

“El trabajo de alto desempeño se caracteriza por la flexibilidad, innovación, conocimiento y capacidad de compartir las habilidades, alineación con la dirección de la organización, el enfoque hacia el cliente y una respuesta rápida a las necesidades cambiantes del negocio y los requisitos del mercado”.

2.1.1 Sistemas laborales de alto desempeño

El diseño de sistemas laborales de alto desempeño se puede considerar desde tres niveles: como primer nivel desde un punto de vista más amplio y general, la cultura organizacional; como segundo nivel, la dirección y el estilo; y como tercer nivel, el individuo (Figueiredo, s.f.). Primer nivel: marco para lograr altos desempeños. Este nivel Figueiredo (s.f., p.60) lo describe de la siguiente manera: “alinear estrategia, estructura y cultura, y esta última debe sostener a las primeras. Cuanto más sólida y fuerte es la cultura, la energía de los miembros de la organización fluye con mayor naturalidad en pos del compromiso, debido a la alineación que alcanzan”.

Senn y Childress (1999) (citados en Figueiredo, s.f.) han observado que las fallas en muchas de las iniciativas de mejora en organizaciones han de buscarse en la cultura corporativa. Como bien señalan, no existen culturas perfectas, de la misma forma que no existen personalidades perfectas, y que las culturas, como las personalidades, son todas diferentes, gracias a sus investigaciones logran describir cómo debería ser esa cultura:

“Flexible y de alta capacidad de adaptación, con empleados que demuestren una actitud positiva, un contagioso sentido de optimismo, que crean en sí mismos, en sus productos y servicios, y donde la gente, en todos los niveles, posea energía, esté motivada y encuentre crecimiento personal y profesional en una empresa de la que se sienten parte”(p.60).

El segundo nivel: la dirección y estilo de liderazgo, que de acuerdo a Ken Blanchard, John P. Carlos y Alan Randolph (2000) postulan la siguiente tendencia: pasar de organizaciones con culturas y mentalidades jerárquicas y tradicionales, hacia otras más modernas que permiten mayor libertad y participación, responsabilidad, sentimiento de propiedad y orgullo de sus integrantes, esto es que se promueva una mentalidad de *empowerment*:

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, las personas creativas, con iniciativa, talentosas con una adecuada formación, capacitación y desarrollo personal, son capaces de trabajar de una manera más autónoma y de aportar mayores dosis de creatividad en su ámbito laboral al contar con suficiente energía y motivación propia (Figuereido, s.f.)

Así también se hace mención a la evolución del gerente, que deja de hacer su tarea tradicional, que es la de la supervisión constante y enfocada a vigilar que se cumpla la tarea (*micromanagement*) y va en dirección a la función más rica y abarcadora como lo es el *coaching*, ya que una vez que se entrena y capacita al personal, existe la confianza para trabajar sin la necesidad de tanta supervisión.

Y por último, el tercer nivel: el individuo, Daniel Goleman (1999) lo describe de la siguiente manera:

“Lo que distingue a los mejores de los comunes es un alto nivel de seguridad en sí mismos. Típicamente, las personas dotadas de confianza en sí mismas se consideran eficaces, capaces de asumir un desafío y de dominar una tarea nueva.

Pueden compararse favorablemente con otros sin ningún problema, esto marca el sentido de competitividad, así como también, aclara convenientemente que poseer confianza en uno mismo no significa ser temerario y que la seguridad personal inspira, a su vez, confianza en los demás” (citado en Figueredo, s.f.). En este mismo sentido, Evans y Lindsay (2005) hacen mención en cuanto al nivel individual, en cuanto a que se promueva un desempeño sobresaliente en el individuo.

Es importante que éste participe en los sistemas de trabajo que permitan el logro eficaz de las actividades laborales, así como también que promuevan la flexibilidad y la iniciativa individual, al administrar y mejorar los procesos laborales. Es por eso, que se hace hincapié en los equipos de trabajo naturales, los círculos de calidad y los equipos autoadministrados.

2.2 Criterios de calidad y excelencia

Cuando se habla de calidad los enfoques más reconocidos por los criterios que postulan, se encuentran como más representativos de la teoría de la calidad total a Shewart y a Taguchi entre los científicos que aportaron tecnología a la calidad; a Philip B. Crosby y a Joseph M. Juran como promotores de la calidad; a William Edwards Deming, entre los académicos, y a Kaoru Ishikawa y a Armand V. Feigenbaum entre los implantadores otro Malcolm Baldrige, que se sitúa en estados Unidos (Orozco, s.f.).

2.2.1 Aportaciones de William Edward Deming

En su obra principal “Calidad, productividad y posición competitiva”, se encuentran los 14 puntos que propone como básicos que la administración lleve a la empresa a una posición de productividad y competitividad. También se encuentra como aportación importante el concepto de sobre el “Plan de Mejora”, las “siete enfermedades mortales”. De acuerdo a Walton y Cárdenas (2004, p.10), se enuncian a continuación los 14 puntos de Deming para la mejora continua.

1) Crear constancia con el propósito de mejorar el producto y el servicio; 2) Adoptar la nueva filosofía; 3) Dejar de depender de la inspección masiva; 4) Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base sólo del precio; 5) Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio; 6) Implantar la capacitación; 7) Instituir el liderazgo; 8) Desterrar el temor.

9) Derribar las barreras que hay entre las áreas; 10) Eliminar los slogans, las exhortaciones y metas para la fuerza laboral; 11) Eliminar las cuotas numéricas; 12) Eliminar las barreras que impiden el sentimiento de orgullo que produce un trabajo bien hecho; 13) Establecer un vigoroso programa de educación y de reentrenamiento; 14) Tomar medida para lograr la transformación.

2.2.2 Aportaciones de Joseph M. Juran

Planteaba la necesidad de que la dirección preste la misma atención a la calidad que a las ventas, las finanzas o la producción, es entonces que establece los tres pilares de la calidad, conocidos por la trilogía de Juran: planificación, control y mejora de la calidad. Basó su teoría acerca de la calidad a partir de las observaciones hechas a los japoneses y sus estrategias utilizadas.

De acuerdo a Miranda, Chamorro y Rubio (2007) son las siguientes:

1) Ocupación de la alta dirección; 2) Formación para todas las funciones y en todos los niveles; 3) Mejora de la calidad a un ritmo continuo y revolucionario; 4) Participación de la mano de obra a través de los círculos de control de calidad.

2.2.3 Aportaciones de Armand V. Feigenbaum

Enfatizó que la calidad depende de la motivación y el interés del personal, pero que además existen 9 factores fundamentales que afectan a la calidad (las "9 Ms"): Mercado, dinero, administración, personal, motivación, materiales, máquinas y mecanización, métodos modernos de información (sistema de proceso (Falcón, 2000)).

2.2.4. Aportaciones de Kaoru Ishikawa

Es muy conocido por el diagrama de Ishikawa, también denominado de Causa-Efecto o diagrama de espina de pescado. Entre sus aportaciones más importantes se encuentran los círculos de calidad en Japón, de cuyo movimiento fue pionero al principio de la década de los sesenta.

En su libro Guía de control de calidad, describe las siete herramientas de control de calidad: estratificación, diagrama de Pareto, hoja de seguimiento, histograma, diagrama causa-efecto, gráfico de control y diagrama de dispersión.

Elementos claves del pensamiento Ishikawa: 1) La calidad empieza por la educación y termina con la educación; 2) El primer paso para la calidad es conocer lo que el cliente quiere; 3) El estado ideal es cuando la inspección no es necesaria; 4) Hay que remover la raíz del problema no lo síntomas; 5) El control de calidad es responsabilidad de todos los trabajadores; 6) No confundir los medios con los objetivos; 7) Primero poner la calidad y después poner tus ganancias a largo plazo; 8) El comercio es la entrada y la salida de la calidad (Bernal, 2005).

2.2.5 Aportaciones de Philip B. Crosby

Sus dos conceptos básicos: hacerlo bien a la primera y un único objetivo “cero defectos”. Defiende que la alta dirección es la responsable de la calidad y basa su estrategia de mejora en la creación de un grupo de especialistas de la calidad dentro de la compañía. De acuerdo a Suárez (2007, pp. 7-8) los 14 puntos de mejora continua de Crosby consisten en:

Paso 1. Compromiso de la dirección: La alta dirección debe definir y comprometerse en una política de mejora de la calidad. Paso 2. Equipos de mejora de la calidad: Se formarán equipos de mejora mediante los representantes de cada departamento. Paso 3. Medidas de la calidad: Se deben reunir datos y estadísticas para analizar las tendencias y los problemas en el funcionamiento de la organización. Paso 4. El costo de la calidad: Es el coste de hacer las cosas mal y de no hacerlo bien a la primera.

Paso 5. Tener conciencia de la calidad: Se adiestrará a toda la organización enseñando el coste de la no calidad con el objetivo de evitarlo. Paso 6. Acción correctiva: Se emprenderán medidas correctoras sobre posibles desviaciones. Paso 7. Planificación cero defectos: Se definirá un programa de actuación con el objetivo de prevenir errores en lo sucesivo. Paso 8. Capacitación del supervisor: La dirección recibirá preparación sobre cómo elaborar y ejecutar el programa de mejora. Paso 9. Día de cero defectos: Se considera la fecha en que la organización experimenta un cambio real en su funcionamiento.

Paso 10. Establecer las metas: Se fijan los objetivos para reducir errores. Paso 11. Eliminación de la causa error: Se elimina lo que impida el cumplimiento del programa de actuación error cero. Paso 12. Reconocimiento: Se determinarán recompensas para aquellos que cumplan las metas establecidas. Paso 13. Consejos de calidad: Se pretende unir a todos los trabajadores mediante la comunicación. Paso 14. Empezar de nuevo: La mejora de la calidad es un ciclo continuo que no termina nunca.

2.2.6 Aportaciones de Malcolm Baldrige

Secretario de Comercio en la gestión del presidente Ronald Reagan, Baldrige tuvo un papel importante en el desarrollo y la realización de la política comercial del gobierno federal. Él tomó la iniciativa en la solución de dificultades en la transferencia de tecnología con China y la India. El Premio se crea en Estados Unidos en 1987.

Fue en la época en el que la invasión de productos japoneses en el mercado estadounidense precisa de una respuesta por parte de las organizaciones de este país. En la creencia de que la Gestión de Calidad Total es necesaria para que las organizaciones puedan competir en el mercado internacional, surge el proyecto del Premio Nacional de la Calidad Americana (Membrano, 2003). El premio Malcolm Baldrige es una herramienta a seguir para evaluar la excelencia en la gestión de la organización, con unos criterios de una profundidad realmente impresionante. Concede una enorme importancia al enfoque hacia el cliente y su satisfacción.

2.2.6.1 Criterios fundamentales

El premio Malcolm Baldrige califica a través de siete grandes factores de rendimiento que, de acuerdo a Membrano (2003, p.53) son los siguientes:

1) Liderazgo; 2) Planeamiento estratégico; 3) Enfoque de cliente y mercado; 4) Información y análisis; 5) Enfoque del recurso humano; 6) Gestión de procesos; 7) Resultados del negocio.

2.2.7 Análisis de las aportaciones identificadas en la Teoría de la calidad total.

Ya mencionadas cada una de las aportaciones a la teoría de la calidad total se puede apreciar que la mayoría dentro del proceso que proponen, se enfocan en hacer bien las cosas a la primera vez, sin defectos y cumplir con los requerimientos del cliente. Que se debe partir desde la alta dirección para promover la cultura de calidad, así como de seguir un proceso que empiece desde la planeación.

Lo anteriormente mencionado se relaciona estrechamente con la presente investigación ya que el perfil de alto desempeño una vez diseñado y elaborado ex profeso para el maestro de FCAYS, estaría formando parte de la planeación de un diagnóstico de necesidades de capacitación, y con esto se estaría contribuyendo a la formación y actualización del personal docente, el cual, ya una vez capacitado, podrá ofrecer un servicio de calidad, y con esto, elevar la competitividad de la facultad.

2.3 Competencias

Considerando el desarrollo científico y tecnológico, así como la globalización de las economías mundiales, hoy la competitividad y la productividad se dan en la capacitación de los recursos como una estrategia de cambio en forma continua y permanente (Schwartzman, 2009).

Entendiéndose como competencia como lo describe el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (1995), como “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (citado en Arias, 2006, p.397).

2.3.1 Competencias laborales y competencias profesionales

Arias y Heredia (2006), hacen referencia a la Norma Técnica de Competencia Laboral como:

“Lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, bajo qué condiciones la persona tiene que mostrar su aptitud” (p.398).

Las competencias laborales se clasifican en: Competencias Básicas, competencias específicas y competencias genéricas. De acuerdo a Arias y Heredia (2006), se describen de la siguiente manera:

Competencia Básicas: está referida a un conjunto de habilidades que se considera son los mínimos necesarios en cualquier persona que desee realizar un trabajo, por menos calificado que este pudiera ser.

Competencia Genérica: se refiere a funciones o actividades laborales que sean comunes a un número significativo de áreas de competencia.

Competencia Específica: es cuando la competencia está referida a una determinada calificación, es decir, la unidad de competencia está asociada a conocimientos, o habilidades identificables con una ocupación (p.398).

De igual manera, Catalano (2006) propone como definición de competencia laboral: “Un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes” (p.39). Por lo que, en la definición de competencia integran el conocimiento, la habilidad y la acción.

Desde la perspectiva organizacional, Benavides (2004) habla de tres tipos de competencias fundamentales: genéricas, laborales y básicas. Las genéricas, relacionadas con los comportamientos y actitudes frente a las tareas propias de la organización, fortalecen la identidad de las empresas, nacen de sus políticas y objetivos y están vinculadas al buen desempeño del empleo, ingreso y permanencia en la organización.

Así como también describe como competencia laboral la capacidad para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. De la misma forma pone de manifiesto que para conseguir un buen desempeño, se requieren competencias básicas previas para adquirir competencias genéricas y se requiere de estas específicas.

Gómez (2005), hace referencia a estas competencias de acuerdo a la clasificación de las mismas en genéricas, laborales y básicas, y en esta dirección Charles Woodruffe propone las siguientes competencias: aptitud de conocimientos para estar bien informado, astucia para tener entendimiento claro, razonamiento para encontrar alternativas, organización para trabajar productivamente, enfoque en conseguir resultados, liderazgo.

Así como sensibilidad para identificar otros puntos de vista, cooperación para trabajar en equipo, orientación para conseguir objetivos de largo plazo, De igual manera, Dulewicz clasifica las competencias laborales para gerencias intermedias así: a) Intelectuales: perspectiva estratégica análisis y valoración, planeación y organización; b) Interpersonales: manejo de personal, persuasión, asertividad y decisión sensibilidad interpersonal, comunicación oral. c) Adaptabilidad y resistencia; d) Orientación a resultados: energía e iniciativa, motivación al logro, sensibilidad para realizar negocios.

De acuerdo con el informe *Scans Teaching the Scan's competencies* (SCANS15, 1994), las competencias básicas, asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general, son: a) Habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; b) Desarrollo de pensamiento: pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar(organizar conceptos); c) Cualidades personales autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección, integridad.

Ahora bien, en la actualidad, los negocios, las organizaciones e instituciones se han ido transformando forzosamente debido al entorno volátil y cambiante, y eso demuestra que las competencias que se requieren hoy en día, tienen que ser de acuerdo a esa transformación, esto es, no solo concebir el concepto desde el punto de vista laboral, sino ir más allá, conceptualizarlo en lo profesional.

Por tal razón, Mateos (2008) hace referencia a que se deben identificar en cada empresa, a la luz de su planeación estratégica y cultura organizacional, dentro de un esquema llamado competencias profesionales, iniciada por el doctor Fernando Arias Galicia, al inicio de este milenio, que a diferencia de las competencias laborales es una propuesta más completa e integradora.

El común denominador, al definir competencias laborales, término que en México se introduce al crearse, en 1994, el Consejo de Normalización y certificación (Conocer) es incluir conocimientos, experiencias y habilidades. El modelo que presenta Mateos (2008) hace referencia a la diferencia que existe entre el concepto de competencias laborales y competencias profesionales.

Las competencias profesionales se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes y valores, en donde estos dos últimos aspectos hacen la diferencia significativa, ya que el comportamiento humano tiene como directriz los valores y las actitudes que serían las variables más complejas para identificar, medir y modificar, pero al mismo tiempo el más determinante en la conducta observable y medible del individuo.

Dentro de este mismo contexto, Gómez (2005) concibe el concepto de competencias profesionales primero mencionando lo que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) dice que: La OIT definió competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas, a lo que atribuye lo siguiente: Los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente, dado que la calificación es una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Posteriormente, Gómez (2005), define su propio concepto como: “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (p.47).

Por su parte, Vega (2007) presenta un modelo para elaborar perfiles de puestos por competencias y las identifica de la siguiente manera:

a) Competencias Clave: Énfasis en la empresa, de tal manera, que son aquellas que tienen que ver con la filosofía organizacional. Referencia en los mejores trabajadores, bajo el supuesto de que el mejor desempeño se convierte en el estándar. Diseñadas, éstas se definirían como el tipo de competencias que se espera que los colaboradores tengan para su capacitación y para alcanzar las metas.

b) Competencias humanas, de Logro y Acción: Orientación al logro, preocupación por el orden, la calidad y la precisión, Iniciativa, búsqueda de información, competencias de ayuda servicio como la comprensión interpersonal, orientación al servicio al cliente, competencias cognoscitivas como el pensamiento analítico, pensamiento conceptual y Pericia; c) Competencias Generales: desarrollo de otros, asertividad, uso del poder posicional, trabajo en equipo y cooperación, liderazgo de equipo, impacto e influencia, conciencia organizacional, establecimiento de relaciones, eficiencia personal como el Autocontrol, Confianza en sí mismo, Flexibilidad, Compromiso con la organización.

d) Competencias Generales por Jerarquía Organizacional: para directores: flexibilidad, introducción al cambio y sensibilidad interpersonal, delegación, trabajo en equipo y transferibilidad. Para Ejecutivos: razonamiento estratégico, liderazgo de cambio, gestión de relaciones. Y para empleados: flexibilidad, motivación, orientación al logro, motivación para el trabajo bajo presión, colaboración y orientación hacia el cliente (pp.59-61).

Ya una vez analizado los diferentes conceptos de competencias y la aplicación de estas a las herramientas de recursos humanos, se puede concluir que un perfil de desempeño que se basa en competencias bien definidas puede ser de mucha utilidad para diseñar no solo un programa de detección de necesidades, sino también como parte de un sistema de evaluación que permita detectar también carencias, fallas y necesidades de desarrollo.

2.4 Perfiles de puestos por competencias

Para entender cómo se diseña un perfil por competencias es necesario definir primero lo que es el concepto de perfil de puesto. Un perfil de puesto es un documento que se utiliza en la gestión de recursos humanos que de acuerdo a Barrocal (2005), debe integrar los conocimientos, aptitudes, rasgos de personalidad que deberá reunir el ocupante del puesto para poder llevar a cabo con seguridad y satisfacción las funciones, actividades y responsabilidades incluidas en los mismos.

Así como también, Vega (2007) hace las siguientes recomendaciones para su elaboración: Dependerá fundamentalmente de la función que desarrolla el puesto de trabajo, en cuestión, tomando en cuenta las estrategias y cultura de cada organización en particular, por lo que cada organización deberá adoptar los perfiles de puesto, dependiendo de los objetivos que se establezcan (p.59).

Por esta razón cualquier modelo a desarrollar debe tener flexibilidad y facilidad para adaptarse a cualquier cambio significativo ocurrido o por ocurrir en ella. Dicho modelo debe ser capaz de describir comportamientos observables, además de ser conciso, fiable y valido para predecir el éxito en el puesto de trabajo, esto es, tener una idea clara de la responsabilidad y deberes que tiene un cargo.

Es importante mencionar que Vega (2007) hace una propuesta para diseñar un perfil de puesto por competencias de acuerdo a la implantación de la norma ISO 90001:2000 que pide, en el capítulo 6, inciso 2, que se demuestre la competencia, ya que el personal debe ser competente con base en: educación, formación, habilidades y experiencia; y que además debe determinar la competencia necesaria, proporcionar formación u otras acciones, evaluar la eficacia de la formación o de las acciones y de cómo contribuyen al logro de los objetivos, así como de mantener los registros de la educación, formación, habilidades y experiencias.

Así como también Vega (2007) recomienda como pasos a seguir de esta metodología: Consiste en primero determinar las competencias clave esto es, de acuerdo a su misión, visión y valores. Y en este punto, en cuanto a las competencias clave, hace referencia a lo que dice el doctor Fernando Arias Galicia en el sentido de que en vez de un contrato legal de trabajo, las empresas y organizaciones mejorarán en la medida en que puedan lograr un contrato psicológico de identificación de todos y cada uno de los miembros de la organización (p.62).

El segundo paso que propone es el de Definir las competencias humanas que son las que se centran en la identificación de los factores conductuales de éxito en el desempeño.

El tercer paso es el de identificar las áreas de resultados, esto es, hacer un análisis del objetivo y el resultado esperado de cada puesto, mediante un correcto desempeño.

El cuarto paso consiste en identificar las competencias requeridas para cumplir con el objetivo del puesto, y aquí recomienda que se identifiquen las actitudes, conocimientos y habilidades necesarias para cumplir en forma eficiente con el objetivo del puesto.

2.4.1. Perfil de alto desempeño

Si existen metas u objetivos bien definidos de lo que se espera en cuanto al desempeño del maestro, los esfuerzos serán bien encaminados hacia un alto desempeño que coadyuve a la elevación de la competitividad y productividad, así como la misma calidad de vida. El perfil de alto desempeño, que se conoce también como análisis de puestos tiene un papel muy importante en el proceso de formación y actualización del maestro.

El perfil sería el punto de partida para establecer la situación ideal del maestro para después compararlo mediante un modelo de detección de necesidades con la situación real del desempeño del maestro, de tal manera, que se obtendría información importante para tomar la decisión de que cursos o talleres son los más apropiados para cubrir las necesidades de capacitación de la planta docente (fuente propia).

“Si bien en las épocas de relativa calma y estabilidad el análisis de puesto tradicional de puestos era adecuado, no obstante, ante los retos del presente y del futuro, parece bastante rígido e inapropiado. Para poder enfrentar los desafíos mencionados anteriormente, las empresas y las organizaciones requieren varios elementos importantes: rapidez de respuesta, enfoque proactivo, mejoría constante, creatividad y trabajo en equipo” (Arias y Heredia 2006, p.394).

Así pues, es necesario contar con una herramienta que integre los elementos que proporcionen un enfoque de excelencia, y que cumpla con las finalidades del análisis tradicional de puestos, en este caso sería el perfil de alto desempeño. Desde esta perspectiva, de acuerdo a Arias y Heredia (2006), los nuevos elementos de esta técnica son: Misión, Estándares, Acciones claves y por último, las Competencias necesarias para poder cumplir con los factores anteriormente mencionados.

El perfil de alto desempeño, al igual que el perfil de puestos por competencias, está basado en prácticas de competitividad y excelencia, a diferencia del análisis tradicional de puestos que sólo concentra su investigación en lo básico y estrictamente necesario para desempeñar un puesto. Por tal motivo, en estos tiempos, es indispensable centrar los esfuerzos de una investigación de esta naturaleza en términos de calidad y excelencia que propicien la competitividad.

Por su parte, Mateos (2008), menciona que en la actualidad los profesionales de Recursos Humanos tienen un gran reto, ya que vivir en un mundo de negocios, virtual, en una época globalizada, deben dejar atrás las técnicas y herramientas convencionales y cambiar los procesos administrativos, a las exigencias que el entorno requiera. Empezar por identificar los factores que se requieren para ser exitosos y productivos, entre estos, los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes y valores, que integren perfiles que permitan al talento humano trabajar en equipos de alto desempeño, multidisciplinarios y multiculturales, teniendo siempre la tecnología de la información como extensión de las mismas competencias, con la finalidad de optimizar el tiempo, los recursos y ser más innovadores.

En pocas palabras, los profesionales de recursos humanos están obligados a estar a la vanguardia utilizando este tipo de herramientas como lo es el perfil de alto desempeño, que ayude tanto en la captación de talento humano competitivo, así como del desarrollo y retención del mismo en sus organizaciones para poder garantizar la eficiencia y productividad que coadyuve en el logro de los objetivos y metas con éxito.

La base para la elaboración de un perfil profesional docente, es la revisión de las funciones que estos profesionales desempeñan, así como los requerimientos que se necesitan para poder lograr tal desempeño. Los estudios sobre la profesión docente coinciden en que las funciones docentes se han ampliado, modificado y complejizado. Estos factores son diversos como: el aporte de nuevos conocimientos acerca de la sociedad y las instituciones, la emergencia de nuevos problemas en el sistema educativo; la ampliación de las demandas cuantitativas y cualitativas hacia los sistemas educativos, los contextos de reformas, entre otros (Barba, Billorou, Negrotto, y Varela, (2007).

De acuerdo a Zabalza (2003), describe a las Competencias Profesionales del Docente Universitario partiendo de las mismas funciones que debe desempeñar. A continuación se muestra un resumen de su aportación: 1) Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje; 2) Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares; 3) Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizada; 4) Manejo de las nuevas tecnologías; 5) Diseñar la metodología y organizar las actividades; 6) Selección de la metodología didáctica; 7) Selección y desarrollo de las tareas instructivas; 8) Comunicarse-relacionarse con los alumnos; 9) Tutoría; 10) Evaluar; 11) Reflexionar e investigar sobre la enseñanza; 12) Trabajo coordinado con colegas.

Con relación a la anterior propuesta, Zabalza identifica las siguientes competencias: 1) Capacidad de planificar; 2) Acomodar los contenidos a las necesidades formativas de los estudiantes, adecuarlos a las condiciones de tiempo y de recursos con que se cuenta, y organizarlos de tal manera que sean realmente accesibles a los estudiantes; 3) Competencia comunicativa, gestionar didácticamente la información y/o las destrezas que se pretende transmitir a los estudiantes; 4) Dominio de las técnicas didácticas genéricas, nuevas competencias tanto en la preparación de la información y las guías del aprendizaje como en el mantenimiento de una relación tutorial a través de la red.

5) Diversas tomas de decisiones para gestionar el desarrollo de las actividades docentes de actuaciones que van desde la organización de los espacios hasta la formación de grupos o el desarrollo de seminarios prácticos; 6) Competencia metodológica y estrategias instructivas; 7) Competencia metodológica que tiene que ver con la selección y organización de las tareas, con el criterio de validez, funcionalidad, creatividad, innovación y motivación; 8) La habilidad para manejarse de manera adecuada en el contexto de las relaciones interpersonales en que se produce la interacción profesores-alumnos;

9) Enseñar no es sólo explicar contenidos, sino dirigir el proceso de formación de alumnos y en ese sentido todos los profesores son formadores y ejercen la tutoría; 10) Abrir caminos que permitan afrontar los desafíos que la evaluación inevitablemente plantea; 11) Identificarse con la institución y trabajar en equipo saber y querer trabajar juntos en un contexto institucional determinado. la solidaridad, el apoyo mutuo, la disponibilidad para la colaboración.

2.5. Alto Desempeño en las Instituciones de Educación Superior

El concepto del alto desempeño en la educación superior parte del desempeño sobresaliente del docente que forma parte activa en el logro de la calidad y competitividad de la Institución en la que colabora, puesto que, con su participación como elemento de un equipo de trabajo de alto rendimiento, está contribuyendo al logro de los estándares de calidad que hacen que la institución se distinga por su prestigio, calidad y excelencia.

De acuerdo a Peña (1998), no se puede hacer referencia a asuntos educativos sin implicar, a la vez, un concepto de calidad educativa, ya que la excelencia es una aspiración que debe ser considerada en las instituciones de educación superior, pero en especial en su personal docente, que es el actor directo de la enseñanza y la investigación universitarias.

2.5.1. Criterios de calidad y excelencia en la Educación Superior

Tomando en cuenta que el perfil de alto desempeño está basado en competencias que debe tener el maestro de FCAYS para que pueda cumplir con su labor de manera eficiente y además ser productivo, la finalidad es que al diseñarlo parte de los elementos que lo componen como son las actividades y criterios de desempeño, estén basados en estándares de calidad.

De acuerdo Horruitiner (2006) define el concepto de calidad en la educación superior cubana como: “resultado de la conjunción de la excelencia académica y la pertinencia integral, entendida esta última en su acepción más amplia”(p.5). Hace énfasis en que la calidad no puede entenderse solo en términos de excelencia del proceso, que tiene, además, una dimensión social, de respuesta a determinadas necesidades actuales o futuras, que hacen que esa excelencia brinde un resultado útil a la sociedad, sin pertinencia no puede hablarse de calidad.

De acuerdo al autor, la excelencia académica de una carrera universitaria depende, en lo fundamental, de: los recursos humanos, la base material y la gestión del proceso de formación. Así que, contar con recursos humanos adecuadamente preparados para asumir el reto de la formación se considera el aspecto esencial. Y desde el punto de vista de Salcedo (1999), El perfil integral del profesor universitario puede ser definido como el conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un profesor universitario.

Tomando en cuenta el Modelo Educativo de la UABC, dentro de sus propósitos que hacen referencia al docente, está el de habilitar al docente para que tenga un perfil integral, que lo haga un verdadero participante en la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión, así como también el de habilitar al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje, y sustentar el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto y valoración del esfuerzo (Cuamea, et al; 2006).

Con lo anteriormente mencionado, se estaría justificando la necesidad de contar con un perfil profesional del docente que exprese los conocimientos, destrezas, actitudes y valores que le permitan desempeñarse eficientemente, y con sentido creador y crítico, en las funciones de docencia, investigación/ creación, extensión y servicio que corresponden a su condición académica, concebidas como funciones interdependientes, comprometidas en el logro de la misión de la universidad.

De tal manera, que si se cuenta con profesores calificados profesionalmente, con una adecuada preparación pedagógica, consagrados plenamente a la labor educativa, entonces una parte muy importante de la lucha por alcanzar altos niveles de excelencia está lograda. La educación superior reafirma que no hay nada más importante que el hombre en el proceso de formación.

2.5.2. Alto desempeño en la función docente

Para que el docente se caracterice por tener un alto desempeño, es necesario tomar en cuenta que tiene que cumplir con ciertos estándares de calidad tanto en la función docente, como en la de investigación, en la de tutoría, así como también en la de gestión, sin dejar de lado el ámbito personal, disciplinario y pedagógico, esto es, cumplir con los requisitos para ser un docente de calidad dependerá de las competencias necesarias para cubrir el perfil de alto desempeño.

Es así que Francis (2006) comenta al respecto, que la actividad docente por si sola es compleja ya, puesto que incorpora elementos personales, disciplinarios y pedagógicos, tomando en cuenta que su tarea principal es el acto educativo dentro de su disciplina, es por eso que en esta función se debe exigir que el docente cuente con experiencia en su disciplina para que pueda transmitir sus conocimientos, que tenga la capacidad de desenvolverse con ética y honestidad como persona y profesionista.

Además de que también es importante de que el docente cuente con las habilidades y destrezas pedagógicas para que pueda facilitar el aprendizaje que permita enseñar conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionistas. Tomando en cuenta que los profesores universitarios no se formaron originalmente como docentes, y que no existen instituciones especializadas en formar profesores para ser profesionistas y docentes a la vez, algunos investigadores en este tema coinciden con esto.

Al respecto, Viteri (2007) comenta que en esta época ser profesor universitario es más difícil que en años atrás, porque las exigencias han ido aumentando paulatinamente con el desarrollo social, que las demandas que la sociedad le plantea a la universidad también se han elevado, además del interés individual de cada profesor implicado, a este proceso de profesionalización se le entiende como mejora continua y sistemática de su cualificación académica, lo cual presupone un cambio en todos los órdenes, tanto en la labor profesional como mental.

También comenta al respecto que los modelos centrados en la búsqueda y formación de la competencia docentes deben ser por la vía de la identificación de rasgos de personalidad, conocimientos, habilidades y valores del profesor, así como también que los modelos mediadores, que centran la actividad del profesor como el factor más importante y relevante para alcanzar resultados más exitosos, no solo son mediante sus cualidades personales sino también en cómo promueve la actividad del estudiante y su influencia sobre este esto es, el profesor como agente de cambio.

La UNESCO (1998) enfatiza lo esencial que es para las instituciones de enseñanza superior una enérgica política de formación del personal, señala al respecto que es necesario para que el docente universitario tenga un desempeño de calidad, que se establezcan directrices claras a fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, garantizándoseles condiciones profesionales y financieras apropiadas, así como procurar la excelencia de la investigación.

De acuerdo a Toro, Ochoa, Villegas, y Zea (2009), las competencias que la UNESCO propone como competencias profesionales del docente universitario son:

- a) Competencia Técnica (saber): tener los conocimientos especializados que permitan dominar, como experto, los contenidos y las tareas vinculadas a la propia actividad laboral;
- b) Competencia metodológica (saber hacer): aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionar problemas de manera autónoma y transferir las situaciones adquiridas a situaciones novedosas.
- c) Competencia participativa (saber estar): atender el mercado laboral, predisposición al entendimiento interpersonal así como a la comunicación y cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo;
- d) Competencia personal (saber ser): tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar posibles frustraciones.

“La capacidad productiva de un individuo (docente) que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral (educativo), y no solo de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir”(p.3).

Francis (2007), menciona como dimensiones de excelencias en el docente universitario, la dimensión personal, esto es, la percepción que tienen los estudiantes del docente, la imagen que se tiene de este como persona, sus valores, principios, profesionalismo, vocación, disposición y motivación hacia los alumnos. La segunda dimensión que señala Francis, es la disciplinaria, esto es, dominio de conocimientos, contar con habilidades y experiencia en cuanto a la profesión de origen. La tercera dimensión se refiere al enfoque pedagógico, este consiste en que el docente tenga la habilidad y capacidad para transmitir sus conocimientos, así como también que sepa aplicar las herramientas, las técnicas y la tecnología que facilite el proceso enseñanza- aprendizaje.

Para que el docente pueda cumplir con un perfil idóneo, se deben tomar en cuenta las actividades sustanciales, las cuales recaerían principalmente en la responsabilidad de la práctica de la docencia, así como de la investigación, sin dejar de lado lo correspondiente a la gestión, por lo tanto, será necesario también que cumpla con requerimientos que serán determinados por las competencias profesionales.

Las competencias se definirán con base en los factores de personalidad y vocación del docente, de experiencia en su profesión de origen, experiencia, conocimientos y habilidades en la práctica docente, así como también participación activa en la investigación, con todo lo anterior, se estaría estructurando un perfil para ser cubierto solo por un alto desempeño.

2.6 El perfil de alto desempeño del docente universitario

Para que FCAyS sea una institución de calidad, no es suficiente con que cuente con planes y programas de estudio acreditados y certificados en calidad, ya que como institución gran parte de esa labor de excelencia, está determinada por la calidad de sus docentes, es por eso que es importante conocer cuáles serían los elementos y las características que definirían el perfil ideal del docente en FCAyS.

En la investigación “El perfil del profesorado universitario ante las nuevas exigencias de la universidad de hoy”, llevada a cabo por el Dr. Arturo Galán González del departamento de métodos de investigación diagnóstico en la Universidad Nacional de Estudios a Distancia (UNED) en Madrid, España, llega a la conclusión de que es necesario para definir un perfil ideal del docente universitario, tomar en cuenta lo siguiente:

Potenciar la sana y lógica competitividad, posibilitar perfiles centrados en la docencia y/o en la investigación, mejorar la formación inicial y permanente del profesorado universitario, dignificar la dimensión del docente, exigir mayor transparencia y objetividad en la evaluación del profesorado e incentivar adecuadamente; y propone como modelo:

La producción investigadora, la movilidad, el trabajo multidisciplinario y las redes internacionales, así como también señala que para que haya calidad docente, es necesario la evaluación objetiva acompañada de incentivos, que haya mayor énfasis en el aprendizaje del alumno utilizando otros medios y métodos para la enseñanza distintos a los convencionales y, que sea un docente que domine las TICs (en adelante, Tecnologías de la información y comunicación) (Galán, 2007).

Para que se considere un perfil de alto desempeño del docente universitario, es necesario que se identifiquen los requerimientos para poder cubrirlo y las competencias del docente serán las que definirán las características que debe cumplir el docente para poder considerarse que cubre un perfil de calidad.

De acuerdo a Segura (2005) Comenta que Innumerables estudios acerca del rol y el perfil del docente han llegado a conclusiones muy parecidas sobre el perfil ideal, pero es poco lo que se ha profundizado acerca de la deseada personalidad del docente, los alumnos desean un docente con características personales muy definidas como: Manejo situacional, creatividad, capacidad de realización, dominio personal, valía personal.

En este sentido, Garza (2005) considera que existen algunos factores de los cuales, según él, depende la calidad personal del docente universitario entre ellos:

Autoestima, ética, entusiasmo, metas claras y tenacidad. En la tarea de realizarse como persona es necesario buscar las experiencias que invitan a crecer (aceptación, confianza, autoestima, retos) y evitar lo que limita el crecimiento (ignorancia, egoísmo, indecisión). Convertirse en persona es conquistar el autodomínio, autoconfianza y autocontrol. Autodomínio es ser dueño de sí mismo, autoconfianza es creer en sí mismo, autocontrol es decidir por sí mismo. La calidad personal es fundamental para ser competitivo.

Doctorarse, adquirir nuevos conocimientos o alcanzar logros importantes en la carrera académica, no servirían de nada si como persona no se tiene crecimiento o desarrollo, o simplemente no se preocupa por ser una mejor persona que aporte algo significativo a la sociedad (Garza, 2005). Viteri (2007) hace una propuesta integradora para un perfil del docente compuesto por las siguientes competencias profesionales: la competencia didáctica, académica, investigativa, ética, comunicativa, cultural, tecnológica y la auto superación cotidiana.

Ahora bien, Francis (2006) comenta que “la revisión de perfiles y evaluaciones del desempeño del docente universitario sugiere que su construcción implica considerar la tarea y el ejercicio académico como aquel que trasciende la enseñanza y abarca cualidades y atributos que le son particulares a la educación superior, entre ellos el trabajo formal de investigación y de extensión docente que por tanto, la hacen ser más extensa con respecto a la docencia en general”.

Como se mencionó en los puntos anteriores, que para construir el perfil es necesario partir desde el punto de vista de lo que es un profesional de la educación superior y que esto no solo se debe limitar al aspecto académico, sino también al personal, al profesional en cuanto a su disciplina y también a la investigación.

Por su parte, Barba, Billorou, Negrotto, & Varela (2007) señalan que es importante tomar en cuenta: que el desplazamiento del énfasis en las actividades de enseñanza al énfasis en la conducción y coordinación de procesos de aprendizaje requiere de un docente capaz de gestionar variedad de recursos, coordinar actividades y realizar el seguimiento de los procesos de aprendizaje.

También definen que una profesionalidad que incorpora una fuerte dimensión colectiva de interacción supone la capacidad de diseñar, llevar acabo y evaluar procesos de aprendizaje en forma conjunta con pares, coordinar esfuerzos, así como también el desarrollar tareas en forma colectiva, la incorporación de la interacción y la complementariedad con otros roles profesionales, educación para el trabajo, aquellos que se vinculan con el sector productivo para trabajar en conjunto, manejar y generar información actualizada sobre el mismo e identificar oportunidades de aprendizaje en el contexto.

La intensificación de las funciones de concepción, diseño o adaptación y mejoramiento de los programas y procesos de aprendizaje, lo que implica la exigencia de un mayor espectro de actividades y competencias que amplían la concepción clásica del docente de aula que solía ejecutar diseños elaborados en otra instancia.

La necesidad creciente de intervenir de una forma diferente en la organización, conocer y participar proactivamente en los procesos y proyectos que ella planifica, contribuir al logro y la mejora de la calidad institucional, asumir roles diferenciados y coordinar equipos, constituyen hoy actividades imprescindibles en instituciones con propuestas formativas basadas en competencias.

El carácter evolutivo de la profesionalidad docente que requiere competencias para proyectar y gestionar el propio desarrollo profesional a lo largo de la vida como forma de dar respuesta al dinamismo de los cambios y transformaciones en las organizaciones, en los conocimientos y en las tecnologías. A todo esto, es necesario agregar todo lo concerniente a factores que tienen que ver con el entorno y la globalización como la diversidad, multiculturalidad, género, medio ambiente y la responsabilidad social que también comienzan a incorporarse como elementos importantes a tomar en cuenta en los sistemas educativos. A partir de estas tendencias, estarían surgiendo un conjunto de funciones que los docentes tendrían que desempeñar en el nuevo contexto.

De acuerdo a Toro, Ochoa, Villegas, y Zea (2009), en su investigación Competencias y características que debe tener un docente y las Competencias profesionales deseables definen lo siguiente: 1) Comunicación eficaz; 2) Conocimiento del negocio; 3) Capacidad de aprender; 4) Seguimiento y control; 5) Atención al detalle; 6) Orientación al servicio; 7) Compromiso organizacional; 8) Flexibilidad; 9) Orientación al logro; 10) Autoorganización; 11) Trabajo en equipo; 12) Solución de problemas; 13) Trabajo bajo presión.

Por último, tratándose del perfil del docente es necesario tomar en cuenta lo que señala el Programa de Mejoramiento al Profesorado (2009), (en adelante, PROMEP). En el que define como perfil deseable del profesor de tiempo completo, el tener plaza de profesor investigador de tiempo completo, tener grado de doctor o maestro, demostrar sus siguientes actividades (los últimos tres años anteriores):

En Docencia, haber impartido clase frente a grupo durante tres años anteriores o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (en caso de que sea inferior a tres años).

En Generación y aplicación del conocimiento, haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento.

Haber publicado artículos en revistas con arbitraje (de preferencia indexadas), libros, capítulos en libros (uno o más capítulos de un mismo libro se consideran únicamente como un producto válido) y memorias arbitradas de congresos solo se consideran válidas para las áreas de “Ciencias sociales y administrativas” y “Educación, humanidades y arte”), patentes, prototipos, obras artísticas e informes técnicos (siempre y cuando se encuentren avalados por las instituciones beneficiarias y describan los beneficios logrados; estos son productos válidos únicamente para profesores de las áreas de Ingeniería y Tecnología, así como de Ciencias Naturales y Exactas).

Impartir tutorías a estudiantes o haber dirigido al menos una tesis durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud ante PROMEP, colaborar en la gestión académica-vinculación, individual o colegiada, tales como la dirección de seminarios periódicos, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas, participación en Comités de evaluación académica durante el último año.

2.7 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para que los programas de capacitación y desarrollo, sean verdaderamente útiles y que cubran las necesidades de capacitación del personal docente, es necesario partir desde la aplicación de un modelo de diagnóstico de necesidades que contemple un perfil de alto desempeño actualizado y acorde a las necesidades tanto de la institución, como del modelo educativo vigente. Una correcta Detección de necesidades de capacitación y desarrollo, así como la calidad y velocidad de implementación de los programas que los satisfagan, pueden ser las variables que hagan la diferencia entre tener éxito, y permanecer en el mercado, o simplemente desaparecer (Mendoza, 2000).

Reyes (2001), en su investigación del Perfil ideal del profesor universitario: una guía para detectar necesidades de formación, un trabajo llevado a cabo en UABC campus Mexicali llega a la conclusión de que es importante tomar en cuenta los siguientes factores: 1) Fundamentación filosófica, psicológica y social de la educación; 2) Actividades de investigación e innovación; 3) estrategias de enseñanza y de aprendizaje. 4) Estrategias de motivación.

Factores que son importantes al aplicar la herramienta del diagnóstico de necesidades de capacitación, ya que funcionarían como medida de comparación pero si no se tiene el perfil deseable del docente como instrumento de apoyo en el proceso de la planeación, difícilmente se podrán tener resultados objetivos para poder determinar las necesidades reales dentro de la planta docente y de esa manera poder tomar la decisión sobre qué objetivos serían la base para los planes y programas de capacitación y desarrollo del docente.

2.7.1 El perfil de alto desempeño del docente universitario como herramienta del diagnóstico de necesidades de capacitación

Si existen metas u objetivos bien definidos de lo que se espera en cuanto al desempeño del docente, los esfuerzos serán bien encaminados hacia un alto desempeño que coadyuve a la elevación de la competitividad y productividad, así como la misma calidad de vida tanto del docente, como del alumnado.

Como en todo proceso, “Dentro del proceso de Capacitación y Desarrollo de Personal existen etapas definidas y la terminación adecuada de cada una de esas etapas, es la condición esencial de éxito de la siguiente, y desde luego, de todo el sistema. La detección de necesidades de capacitación (DNC) es la base de un buen sistema de capacitación” (Chávez, 2006, p. 46).

El perfil de alto desempeño como herramienta administrativa de recursos humanos se le conoce también como análisis de puestos, el cual tiene un papel muy importante en esta etapa del proceso, ya que sería el punto de partida para establecer la situación ideal del maestro y con esto se compararía mediante un modelo de detección de necesidades, la situación real del desempeño del maestro.

Es así que” dentro de las técnicas administrativas para fomentar la productividad, el análisis de puestos constituye el punto de partida para muchas de las funciones importantes de las empresas (...) en el afán de propiciar el mejor empleo del tiempo y de otros recursos por parte de los miembros de la empresa u organización, puede emplearse el análisis de puestos para cubrir estas necesidades, entre ellas: (...) detectar necesidades de capacitación y desarrollo” (Arias y Heredia, 2006, p.385).

Al respecto, es importante señalar que la técnica que se utilizaría en esta investigación estaría basada en la metodología para hacer el análisis de puesto, solo que con el enfoque y las características que exige un perfil de alto desempeño. Para llevar a cabo la investigación, se seguiría el procedimiento para estructurar un análisis de puestos, esto es, el modelo propuesto por Fernando Arias Galicia en su obra “Administración de recursos humanos para el alto desempeño”, capítulo “Perfil de alto desempeño”.

En cuanto al formato a estructurar, se harían las modificaciones pertinentes para que sea adecuado a lo que requiere el docente en cuanto a las prioridades básicas de capacitación y desarrollo personal. Tomando en cuenta las recomendaciones que García, Valcárcel y Muñoz (2002) comentan al respecto en cuanto a que consideran importante que es indispensable que en la función docente del profesor universitario, su formación y desarrollo profesional se debe considerar lo siguiente:

1) Lo que es bueno y aconsejable para un profesor puede no ajustarse a las necesidades de otro profesor; 2. El desarrollo del profesorado está íntimamente relacionado con la evaluación de dicho profesorado; 3) El profesor debe reflexionar sobre su práctica y Perfeccionándose a través del pensamiento crítico.

2.7.2 El papel del DNC en el plan estratégico de la capacitación y desarrollo del talento humano.

Para que los programas de capacitación y desarrollo, sean verdaderamente útiles, es importante primero asegurarse de que en realidad son los necesarios para cubrir con las limitaciones, carencias, fallas y/o debilidades que se tenga por parte del personal a quien van dirigidos los cursos de capacitación, o también en su caso puede ser para adelantarse a lo que se está marcando como una tendencia que se está anunciando como muy probable de impactar.

En este sentido, Martínez (s.f.) señala: Que en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Esto indica que no necesariamente se está estableciendo un verdadero aprendizaje si se tiene dominio del contenido de la asignatura en la teoría y práctica; sino que es importante también que se constituyan relaciones de comunicación y confianza entre el alumno, la institución académica y el docente, esto es, que el docente sea un verdadero facilitador en el proceso, que no solo proporciona información, sino que en realidad ayuda a aprender.

Martínez comenta al respecto que ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional sino también el tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Todo lo anterior no se lograría sin una adecuada capacitación y la única manera de hacerlo para que se implemente con éxito, es iniciando primero con un completo diagnóstico de necesidades de capacitación de la planta docente, que se incorpore el concepto anterior dentro de las estrategias o políticas institucionales que forman parte del plan de desarrollo institucional como parte de la planeación estratégica de la UABC.

En este sentido, Moreno (2006), comenta, que sería imposible establecer un programa orientado hacia el desarrollo y la mejora del profesorado sin haber realizado previamente un proceso de evaluación para detectar las necesidades formativas que demandan los profesores de educación superior, esto es, que el procedimiento a seguir empieza desde la planeación con el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Esta es la razón por lo que se considera importante establecer un diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado, antes de elaborar un programa de perfeccionamiento docente y además, tratar de entusiasmar al profesorado en el mismo, que se sienta motivado y entienda la necesidad del mismo, para obtener eficazmente los resultados esperados.

Imbernón (2006), señala al respecto, que la formación está al servicio del maestro, por lo tanto, se debe crear un modelo centrado en el docente, que sea de la actualización a la creación de espacios de formación y aprendizaje. Cuando se hace la formación general para todos, el instructor les explica a todos el mismo problema y la misma solución, puede haber maestros más cultos, pero no más innovadores. En las reformas educativas ha pasado esto, se han formado masivamente y después no implica que la institución haya cambiado.

Antes de tomar la decisión de cual o cuales cursos o talleres se ofrecerán al personal docente, es necesario analizar y estudiar si estos cursos y/o talleres en realidad cumplirán con las necesidades que tiene la planta docente, en cantidad de elementos y aspectos a cubrir como en características específicas que los identifican como necesarios a implementarse para actualizar, capacitar, fortalecer y desarrollar al personal.

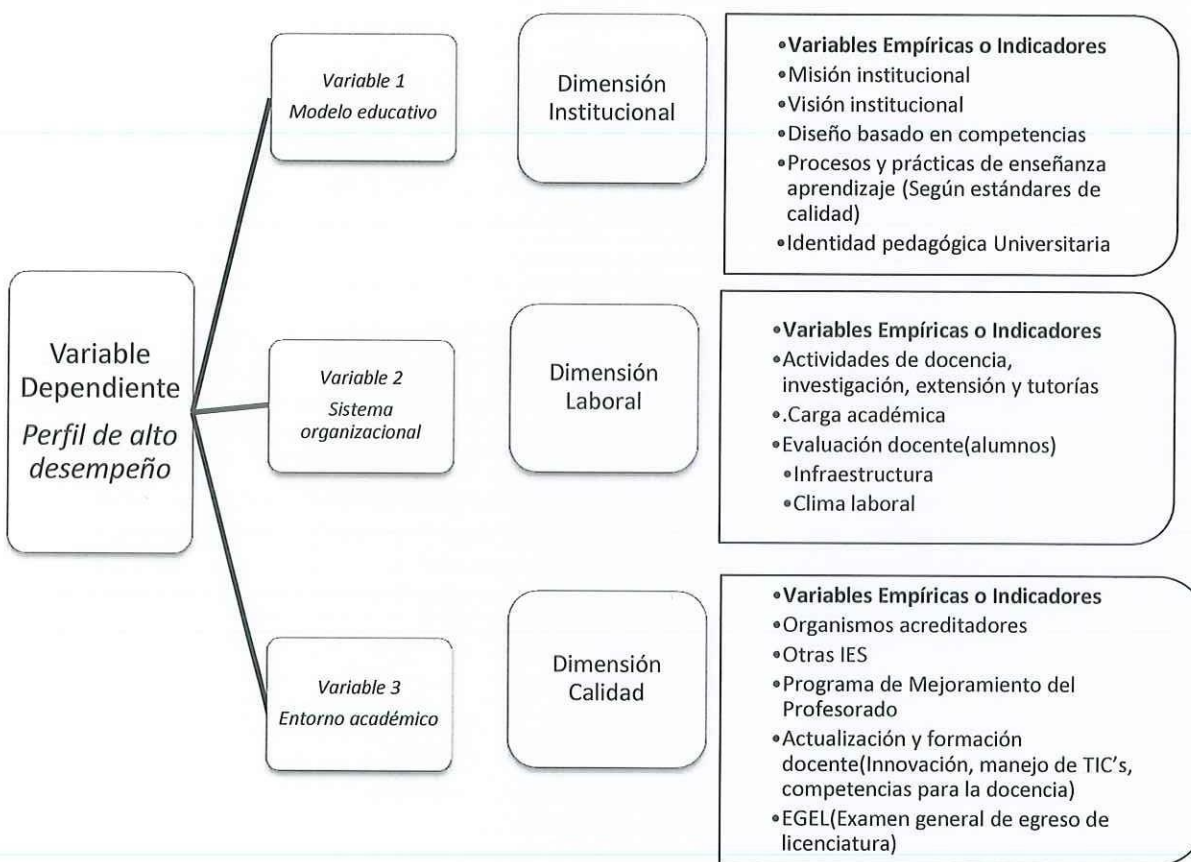
Considerar también que la planeación de la capacitación debe partir de la planeación estratégica de la institución, esto es, se deberá considerar el modelo educativo y el plan de desarrollo institucional de la UABC, ya que se debe trabajar en el mismo contexto en cuanto a filosofía institucional, misión, visión y políticas institucionales, para que el proceso de diagnóstico que se lleve a cabo, sea congruente con los procedimientos y políticas vigentes y futuras de la institución.

Capítulo 3

Metodología

El objetivo de este capítulo es describir la metodología aplicada para realizar este estudio. El estudio se realizó en la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas de la UABC, campus Ensenada. Para poder llevar a cabo el diseño y estructuración del instrumento de medición, fue necesario hacer un modelo y operacionalización de las variables del fenómeno, con la finalidad de definir los ítems necesarios que integrarían el instrumento.

A continuación se presenta el Modelo de operacionalización de variables:



3.1. Método

El trabajo de investigación está enmarcado dentro de la investigación cuantitativa por el método y las herramientas. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2003), es un estudio de carácter descriptivo, ya que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno que se analiza, así como las tendencias o características que presenta un grupo o población.

En esta investigación se está buscando describir las tendencias de un grupo o población a partir de las características que predominan en los docentes de FCAYS para de esta manera, determinar cuáles serían las variables que pudieran ser convenientes tomar en cuenta para considerar en la estructuración y diseño del perfil de alto desempeño del docente de FCAYS, en cuanto a la comparación que se haga de acuerdo a la información recabada en el marco teórico.

3.2 Instrumento de Medición

Se diseñó una encuesta centrada en el modelo de operacionalización de variables mencionado anteriormente, de donde se tomó como base las dimensiones: Institucional, laboral y Calidad. El instrumento plantea 58 ítems en una serie de enunciados sobre las variables del Modelo educativo, Sistema Organizacional y Entorno académico.

La encuesta se valora con una escala tipo Likert, ya que de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2003) tiene la ventaja de que es fácil de construir y de aplicar, además de que proporciona una buena base para una ordenación de los individuos en la característica que se mide. El encuestado valora, mediante un rango de 5 adjetivos que van de “Totalmente de acuerdo”, “Parcialmente de acuerdo”, “Indiferente”, “Medianamente de acuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

La factorización de los 58 ítems arroja información basada principalmente en 3 dimensiones: La Dimensión Institucional está formada por 10 ítems que refieren la percepción del encuestado en cuanto a: Misión, Visión, Diseño basado en competencias, Procesos y prácticas de enseñanza aprendizaje (según estándares de calidad) e Identidad pedagógica Universitaria.

La Dimensión Laboral está formada por 30 ítems que se refieren a la percepción en cuanto a: Actividades de docencia, investigación, extensión y tutorías, Carga académica, Evaluación docente (alumnos), Infraestructura y Clima laboral. La Dimensión Calidad está formada por 18 ítems que se refieren a la percepción en cuanto a: Organismos acreditadores, Otras Instituciones de Educación Superior, PROMEP, Actualización y formación docente (Innovación, manejo de TIC's, competencias para la docencia) y el Examen general de egreso de licenciatura (EGEL).

3.3 Selección de la muestra

La muestra fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico, basada en la facilidad de acceso a la misma, procedimiento que técnicamente se denomina muestreo incidental, invitado o “a propósito”. El instrumento o encuesta (anexo 1) se aplicó a 50 profesores de la FCAyS de la UABC Campus Ensenada.

3.4 Procedimiento estadístico

La explotación estadística de los datos de la encuesta sobre la Percepción del Docente de FCAyS se realizó con el paquete de programas informáticos SPSS. Una vez creada la matriz de datos que incluye las variables del cuestionario y las etiquetas, fueron introducidos los datos de la información recabada en los instrumentos aplicados a los 50 profesores.

Se hizo el análisis de confiabilidad, utilizando el análisis Alpha Cronbach , resultando ser una instrumento válido debido a que el resultado arrojó .847 de confiabilidad para las 58 preguntas el cuestionario, lo que representa un grado de confiabilidad alto, puesto que el mínimo para aceptar un instrumento como confiable es de 0.7.

3.5 Procedimiento de análisis

a) Se hizo el análisis de frecuencias para examinar las variables del cuestionario; b) Se decidió dividir el número de variables por dimensión por lo extenso del cuestionario, se procedió por las tres dimensiones ya mencionadas anteriormente en la metodología del instrumento de medición, las cuales son: dimensión institucional, dimensión laboral y dimensión de Calidad, también se tomaron en cuenta los datos de identificación o personales para su análisis; c) Se procedió al análisis de correlación bivariada en donde se seleccionaron solo los reactivos de cada una de las dimensiones pero por separado, esta operación se hizo tres veces (una para cada dimensión).

d) Se seleccionó la correlación de Pearson para comprobar si hay relación entre las variables, su intensidad y el tipo de relación (positiva o negativa); e) Una vez obtenidos los resultados en esta operación, se procedió a seleccionar de cada una de las tablas (una por dimensión) los reactivos que presentaron o resultaron tener una correlación significativa. De ahí sólo se escogieron las más altas ya que los resultados analizados fueron por dimensiones y entre los mismos ya presentan cierta correlación.

f) Para poder tomar la decisión de cuales reactivos serían los que presentaban correlación significativa y que pudieran también apoyar a la investigación, se pusieron por separados para su explicación para posteriormente hacer la interpretación pertinente. Las tablas de correlación se presentan en los anexos con una breve explicación de cada una de las correlaciones más significativas.

g) Ya seleccionadas las variables que presentan una correlación alta, se procedió a hacer el análisis de regresión lineal, en donde se separa la variable dependiente se ingresa al recuadro y se hace lo mismo con las variables independientes en el caso de que existan varias, se selecciona estadísticos, se acepta, luego gráficos de dispersión en donde utilizó para Y DEPENDNT y para X ZPRED (que era la que más se aproximaba).

h) Se obtuvieron con este procedimiento las tablas de regresión, estadísticos descriptivos, los coeficientes y las correlaciones entre las variables que se seleccionaron, así como los gráficos de dispersión.

Todo aparece en ese orden en cada uno de los archivos, uno para la Dimensión Institucional, otro para la Dimensión Laboral y el último para la Dimensión Calidad.

i) Los datos personales o de identificación para efectos de la investigación se decidió presentarlos en tablas de contingencia, ya que este método favorece que se entienda y pueda interpretar mejor este tipo de resultados.

Para esto se seleccionaron los datos que se consideraron pudieran ayudar mejor a la investigación.

CAPÍTULO 4

Análisis de Resultados

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, la presente investigación se hizo bajo un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, por lo que se analizaron los datos desde un enfoque cuantitativo, aplicando los estadísticos descriptivos con el coeficiente de correlación de Pearson, que es el tipo prueba que se utiliza para conocer la relación existente entre variables de estudio, ya que es el que se recomienda cuando se utilizan escalas ordinales y se analizan frecuencias como es el de esta investigación.

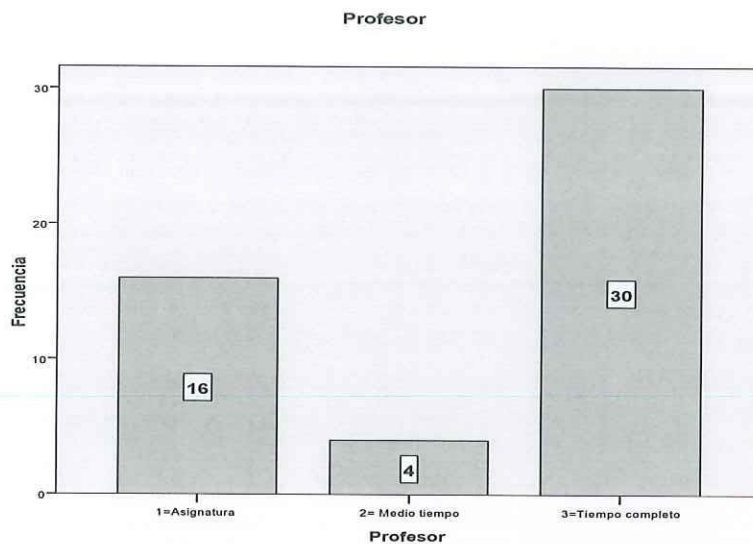
Así como también se hizo la aplicación de estadísticos descriptivos con tablas de contingencia, mismas que se aplicaron para poder establecer mejor una correlación en las variables que se consideraron era importante analizar y que el método de Pearson no era suficiente para hacer esa correlación como lo fue en el caso de los datos personales del instrumento de medición.

Se eligió el procedimiento de análisis de frecuencias, ya que como se menciona en la parte de escala de medida, la mayoría es de tipo numérico, además de que las variables directamente relacionadas al fenómeno investigado presentan las opciones de respuesta en escala de Likert.

A continuación se presenta el análisis de datos personales o de identificación del instrumento de medición utilizando el procedimiento de frecuencias, ya que se hizo un análisis para cada una de las variables del instrumento de medición correspondientes a cada uno de los 58 reactivos empleados en el mismo solo que se presentan en el siguiente capítulo.

4.1 Análisis de frecuencias e interpretación de las variables presentadas en gráficos de barra.

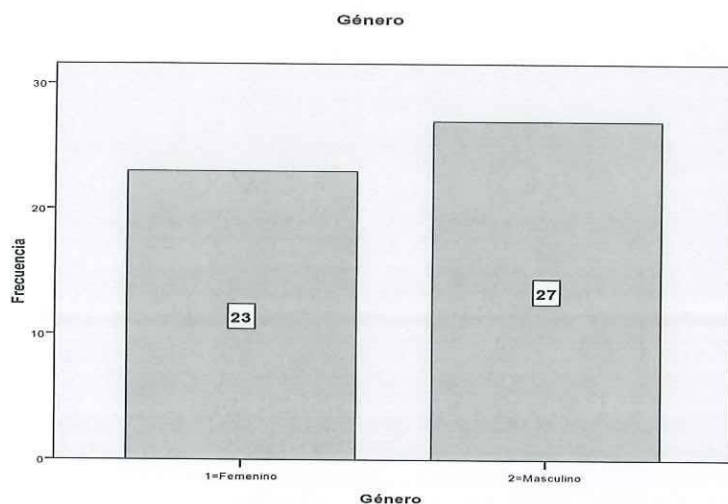
Gráfica 4.1. Categoría de profesores



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de profesores que contestaron la encuesta fue de tiempo completo ya que contestaron en un 60% de la muestra.

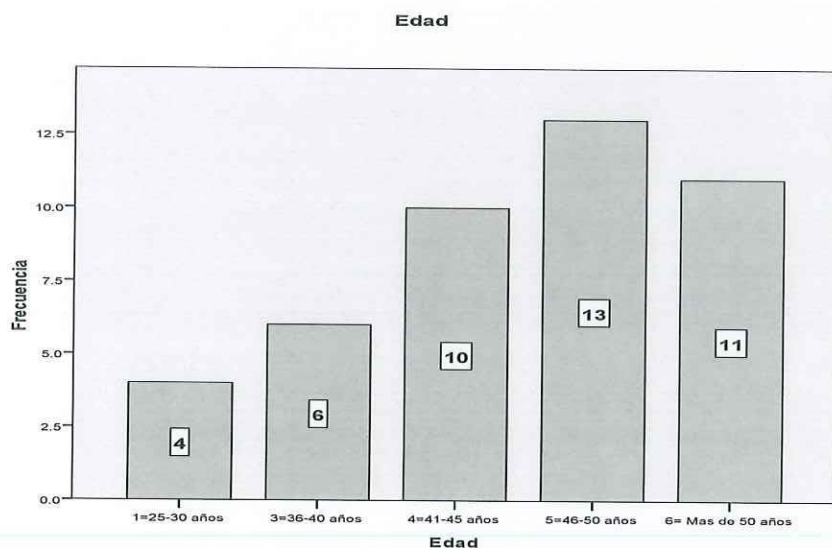
Gráfica 4.2 Género de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

No existe mucha diferencia entre el género, hay un ligero aumento en cuanto al género masculino, ya que tuvo el 54% de la muestra, teniendo el género femenino un 46%.

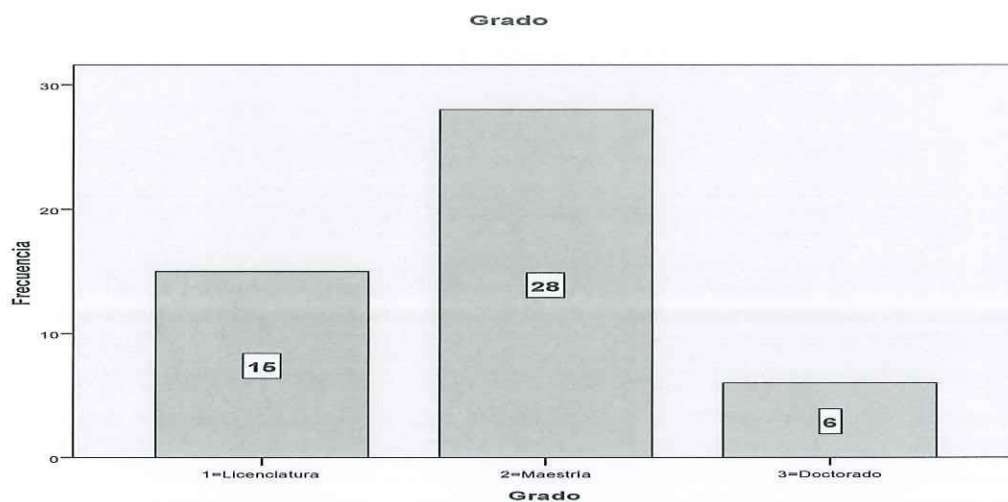
Gráfica 4.3 Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

La edad promedio de los profesores en cuanto a la muestra tomada, oscila entre los 41 y más de 50 años.

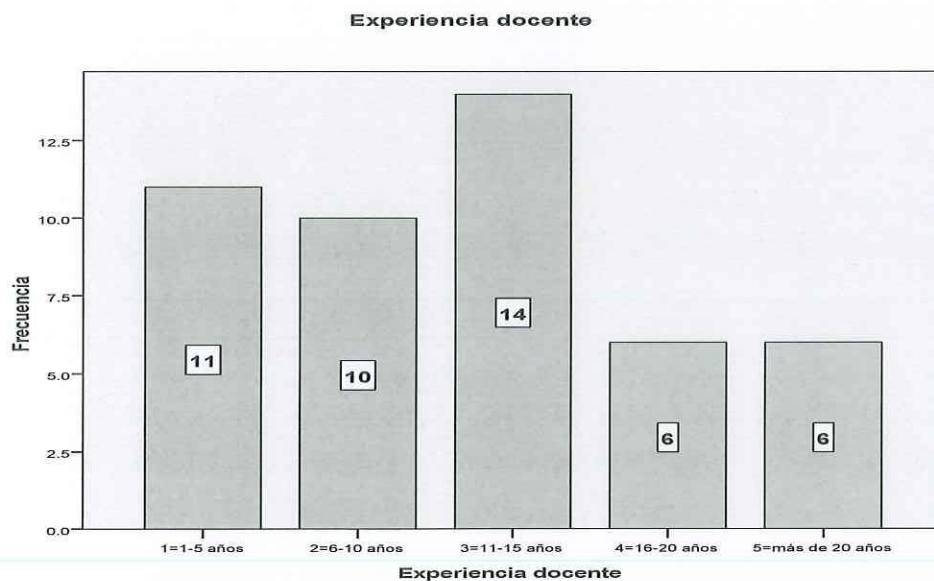
Gráfica 4.4 Grado de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los profesores tienen maestría ya que está representando un 28% de la muestra, de asignatura con un 12% y muy pocos doctorado con un 5%.

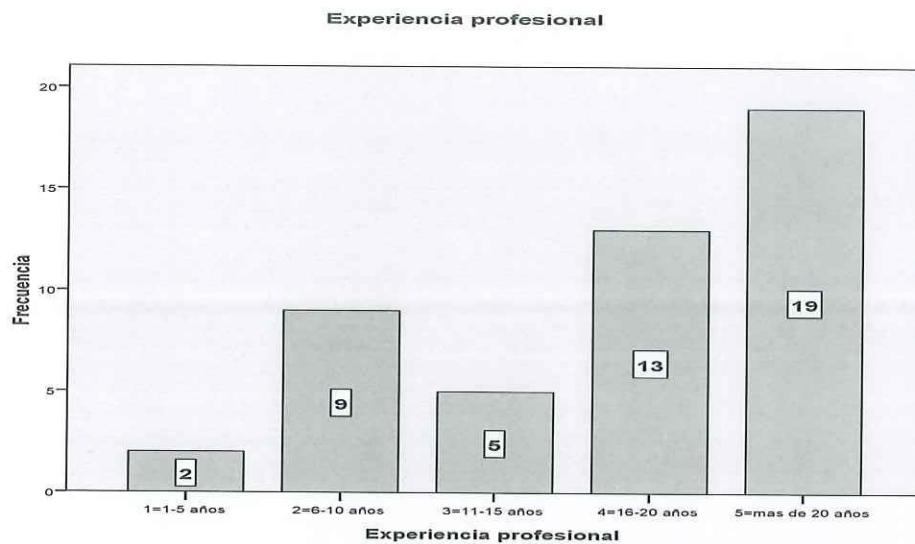
Gráfica 4.5 Experiencia Docente



Fuente: Elaboración propia

La experiencia docente está alrededor de 1 a 15 años de experiencia, ya que es poca la diferencia entre los rangos, aunque el rango de 11 a 15 años obtuvo el porcentaje más alto con un 28%, pero no es muy relevante, el rango de 1 a 5 años

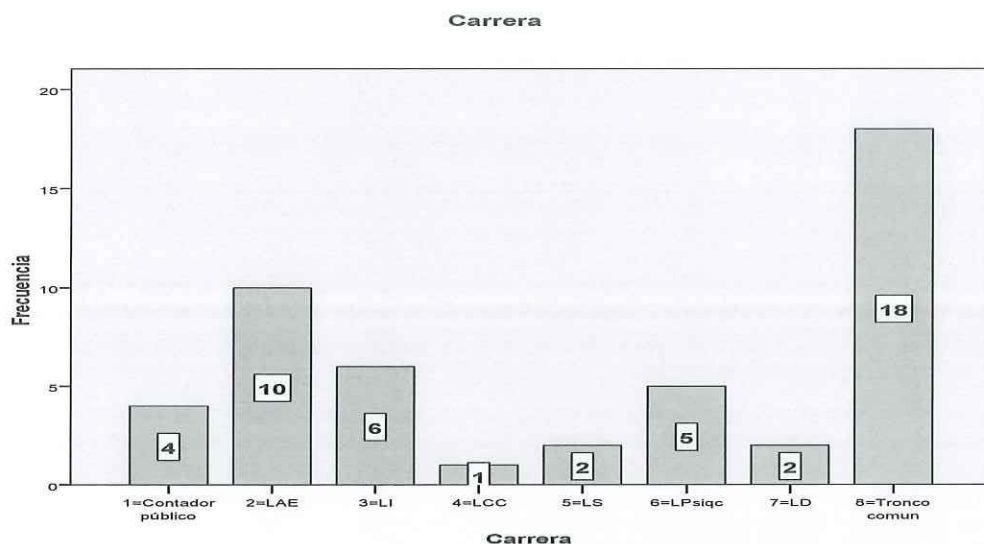
Gráfica 4.6 Experiencia Profesional



Fuente: Elaboración propia

La experiencia profesional si está muy marcada ya que el 38% fue el porcentaje mayor y está en el rango de más 20 años. Los otros porcentajes están repartidos de manera uniforme entre los otros rangos, aunque se puede decir que el rango de 16-20 años con un 26% fue el que le siguió al mayor. Se puede deducir que la mayoría de los encuestados tiene de más de 16 años de experiencia profesional.

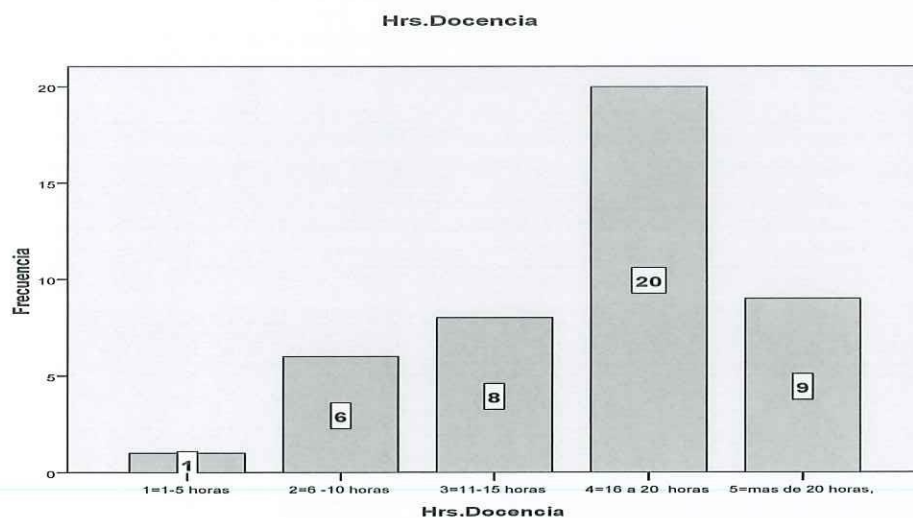
Gráfica 4.7 Carrera en la que imparten clases los encuestados



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados imparten sus clases en tronco común, teniendo un 36% de la muestra, lo demás repartido entre las otras carreras, siguiéndole el más cercano con un 20% la carrera de LAE.

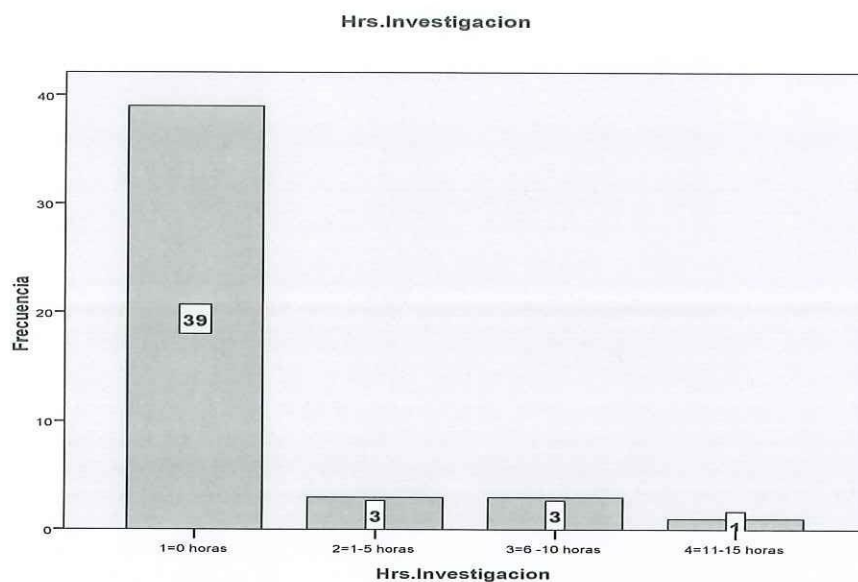
Gráfica 4.8 Horas dedicadas a la docencia



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los docentes encuestados tienen una carga de 16 a 20 horas, teniendo este rango un 40 % de la muestra.

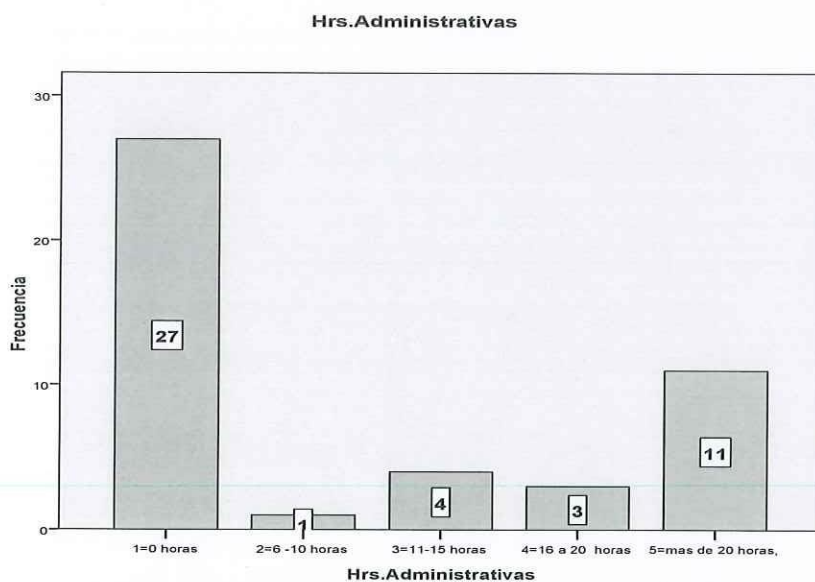
Gráfica 4.9 Horas dedicadas a la investigación



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los profesores no investiga, ya que tuvo un porcentaje muy alto el rango de cero horas con un 78%, habiendo mucha diferencia con los otros rangos.

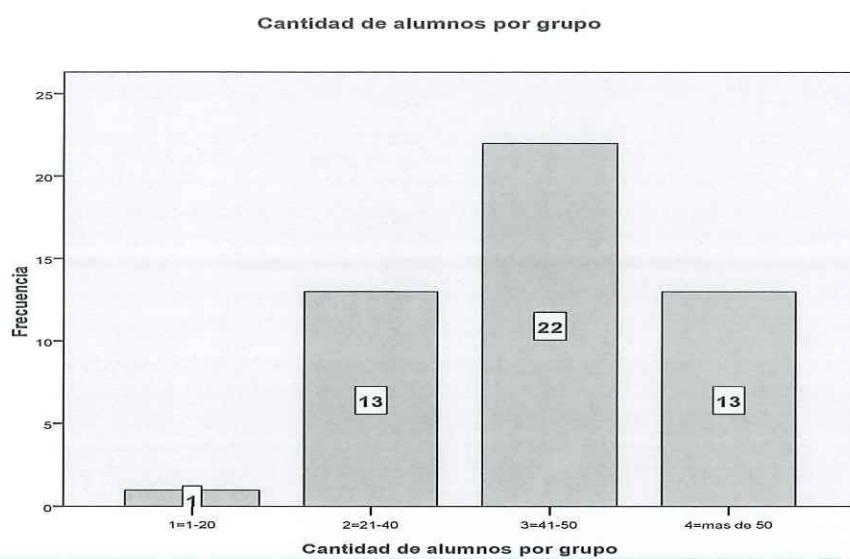
Gráfica 4.10 Horas dedicadas a gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia

El 22% de los profesores tiene carga administrativa, y la gran mayoría no, teniendo un 54% el rango de cero horas

Gráfica 4.11 Cantidad de alumnos por grupo



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados tienen entre 41 y 50 alumnos por grupo

4.2 Análisis de tablas de contingencia para correlación de datos personales del cuestionario.

Se seleccionaron las preguntas de los datos personales para correlacionarlas y se hizo la interpretación de los resultados obtenidos por medio de análisis de estadísticos descriptivos por tablas de contingencia, ya que se pudo correlacionar y obtener información importante para la investigación de una manera más clara y precisa que si se hubiera utilizado la correlación por medio de la regresión lineal.

Reactivos correlacionados

a) Correlación entre género y experiencia profesional, experiencia docente y grado académico; b) Correlación entre edad y profesor (de Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo) y horas a la semana de apoyo; c) Correlación entre profesor (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo) y horas semana para apoyo; d) Correlación entre profesor (asignatura, medio tiempo y tiempo completo) con horas de investigación, horas administrativas y horas de docencia.

4.2.1. Tablas de contingencia

Correlación entre género y experiencia profesional, experiencia docente y grado académico.

Tabla 4.1 Género/experiencia profesional

			Experiencia profesional					Total
			1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	mas de 20 años	
	Femenino	Recuento	2	6	2	3	8	21
		% de Género	9.5%	28.6%	9.5%	14.3%	38.1%	100.0%
		% de Experiencia profesional	100.0%	66.7%	40.0%	23.1%	42.1%	43.8%
		% del total	4.2%	12.5%	4.2%	6.3%	16.7%	43.8%
	Masculino	Recuento	0	3	3	10	11	27
		% de Género	.0%	11.1%	11.1%	37.0%	40.7%	100.0%
		% de Experiencia profesional	.0%	33.3%	60.0%	76.9%	57.9%	56.3%
		% del total	.0%	6.3%	20.8%	22.9%	56.3%	
	Total	Recuento	2	9	5	13	19	48
		% de Género	4.2%	18.8%	10.4%	27.1%	39.6%	100.0%
		% de Experiencia profesional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	4.2%	18.8%	10.4%	27.1%	39.6%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 4.1.1 Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.255	.138	1.786	.081(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.192	.148	1.328	.191(c)
N de casos válidos		48			

Fuente: Elaboración propia

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal

Tabla 4.2 Género / Experiencia docente

		Experiencia docente					Total
			1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	más de 20 años
Género	Femenino	Recuento	8	4	3	4	2
		% de Género	38.1%	19.0%	14.3%	19.0%	9.5%
		% de Experiencia docente	72.7%	40.0%	21.4%	66.7%	33.3%
		% del total	17.0%	8.5%	6.4%	8.5%	4.3%
	Masculino	Recuento	3	6	11	2	4
		% de Género	11.5%	23.1%	42.3%	7.7%	15.4%
		% de Experiencia docente	27.3%	60.0%	78.6%	33.3%	66.7%
		% del total	6.4%	12.8%	23.4%	4.3%	8.5%
Total		Recuento	11	10	14	6	6
		% de Género	23.4%	21.3%	29.8%	12.8%	12.8%
		% de Experiencia docente	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	23.4%	21.3%	29.8%	12.8%	12.8%

Fuente: elaboración propia

Tabla 4.2.1 Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada (b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.189	.144	1.289	.204(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.199	.149	1.365	.179(c)
N de casos válidos		47			

Fuente Elaboración Propia

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Tabla 4.3 Grado/Género

			Grado			Total
			Licenciatura	Maestría	Doctorado	Licenciatura
Género	Femenino	Recuento	4	16	3	23
		% de Género	17.4%	69.6%	13.0%	100.0%
		% de Grado	26.7%	57.1%	50.0%	46.9%
		% del total	8.2%	32.7%	6.1%	46.9%
	Masculino	Recuento	11	12	3	26
		% de Género	42.3%	46.2%	11.5%	100.0%
		% de Grado	73.3%	42.9%	50.0%	53.1%
		% del total	22.4%	24.5%	6.1%	53.1%
Total		Recuento	15	28	6	49
		% de Género	30.6%	57.1%	12.2%	100.0%
		% de Grado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	30.6%	57.1%	12.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.3.1 Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.210	.137	-1.471	.148(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.224	.138	-1.574	.122(c)
N de casos válidos		49			

Fuente: Elaboración propia

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal

Tabla 4.4 Correlación edad y profesor (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo)
horas /semana de apoyo

		Edad					Total
			25-30 años	36-40 años	41-45 años	46-50 años	25-30 años
Profesor	Asignatura	Recuento	2	1	5	2	4
		% de Profesor	14.3%	7.1%	35.7%	14.3%	100.0%
		% de Edad	50.0%	16.7%	50.0%	15.4%	31.8%
		% del total	4.5%	2.3%	11.4%	4.5%	31.8%
	Medio tiempo	Recuento	1	0	1	1	4
		% de Profesor	25.0%	.0%	25.0%	25.0%	100.0%
		% de Edad	25.0%	.0%	10.0%	7.7%	9.1%
		% del total	2.3%	.0%	2.3%	2.3%	9.1%
	Tiempo completo	Recuento	1	5	4	10	6
		% de Profesor	3.8%	19.2%	15.4%	38.5%	100.0%
		% de Edad	25.0%	83.3%	40.0%	76.9%	59.1%
		% del total	2.3%	11.4%	9.1%	22.7%	59.1%
Total		Recuento	4	6	10	13	44
		% de Profesor	9.1%	13.6%	22.7%	29.5%	100.0%
		% de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	9.1%	13.6%	22.7%	29.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.4.1 Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Profesor * Edad	44	88.0%	6	12.0%	50	100.0%
Profesor * Horas semana de apoyo	38	76.0%	12	24.0%	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.4.2 Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada (b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.109	.151	.712	.480(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.075	.155	.486	.629(c)
N de casos válidos		44			

Fuente: Elaboración propia

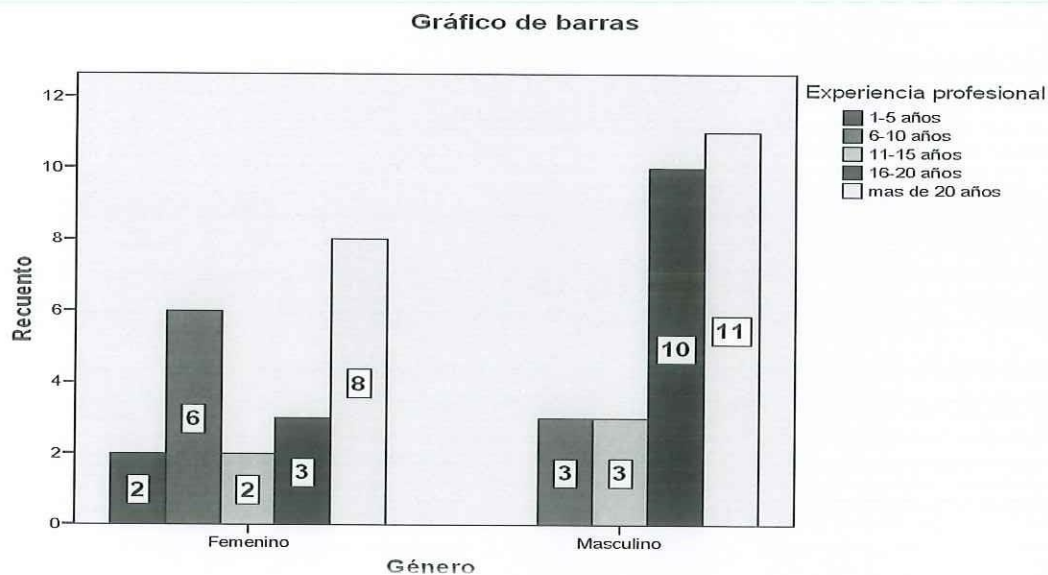
a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

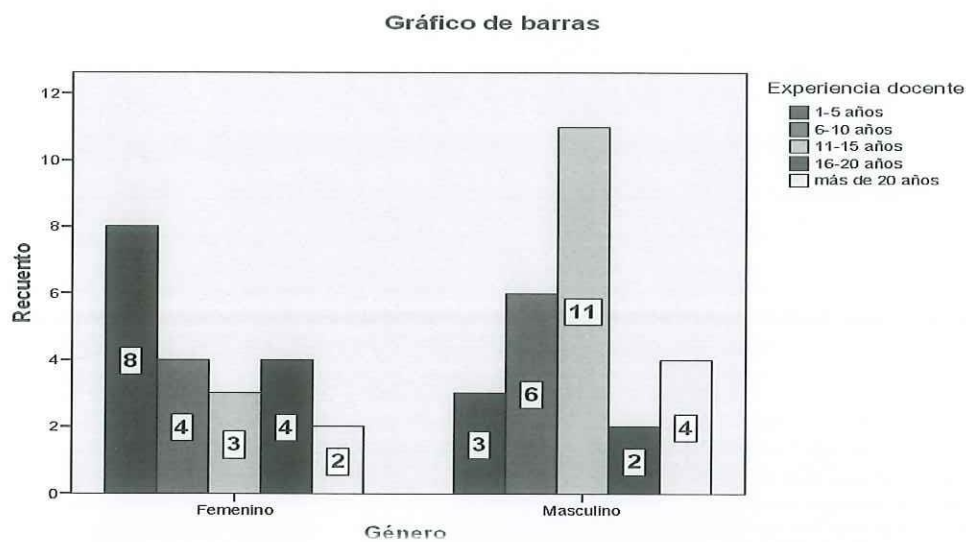
4.2.2 Correlaciones en gráfico de barras

Gráfica 4.12 Experiencia profesional por género



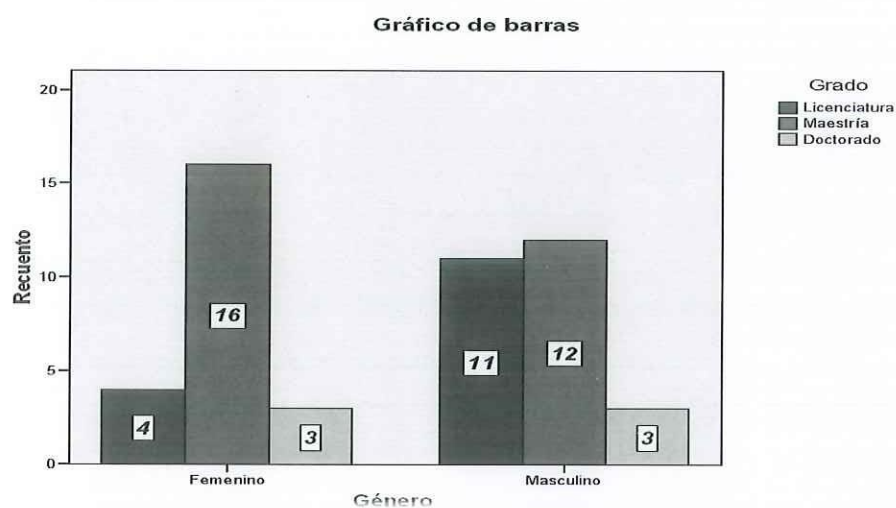
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4.13 Experiencia docente por género



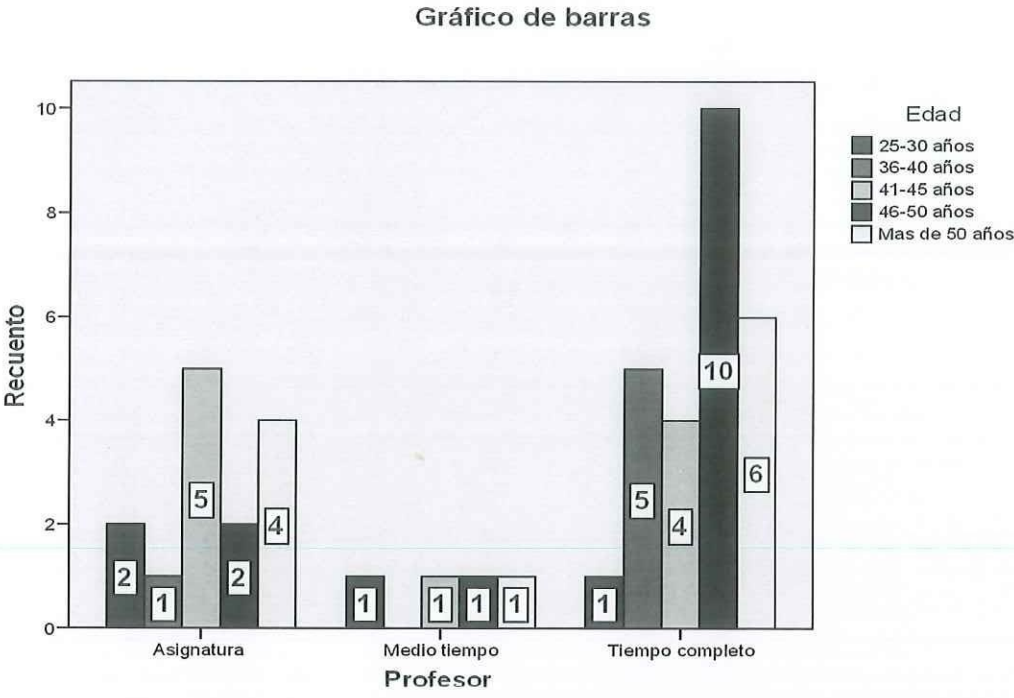
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4.14 Grado de estudios académicos por género



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4.15 Correlación entre edad y profesor de asignatura, medio tiempo y tiempo completo



Fuente: Elaboración propia

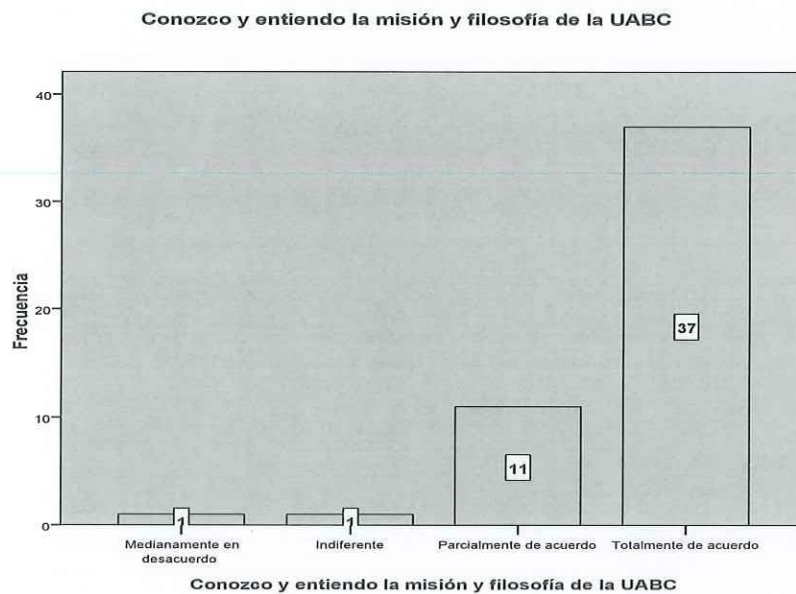
Capítulo 5

Resultados

En la presentación de los resultados se presenta primero la representación en gráficas de cada uno de los reactivos del instrumento de medición. Son 58 reactivos, posteriormente se presentan los resultados de las correlaciones mas significativas por dimensión. Como se explicó en el capítulo de metodología, son tres dimensiones: institucional, laboral y calidad. Las tablas en donde se representan las correlaciones se presentaran en anexos.

5.1 Reactivos del cuestionario y el análisis de cada uno

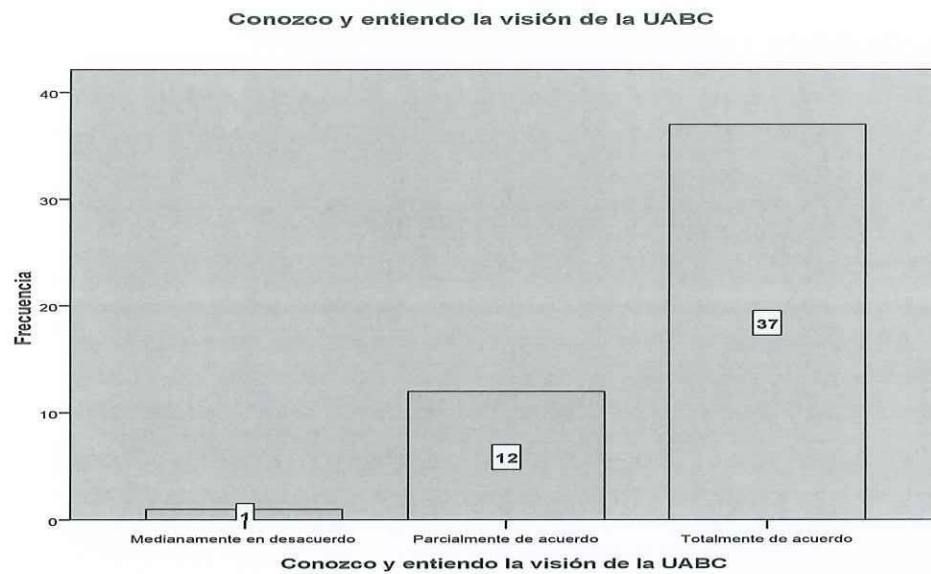
Gráfica 5.1 Conocimiento de misión y filosofía de la UABC



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados si conoce la misión y filosofía de la UABC, ya que un 74% quedo en la respuesta de totalmente de acuerdo.

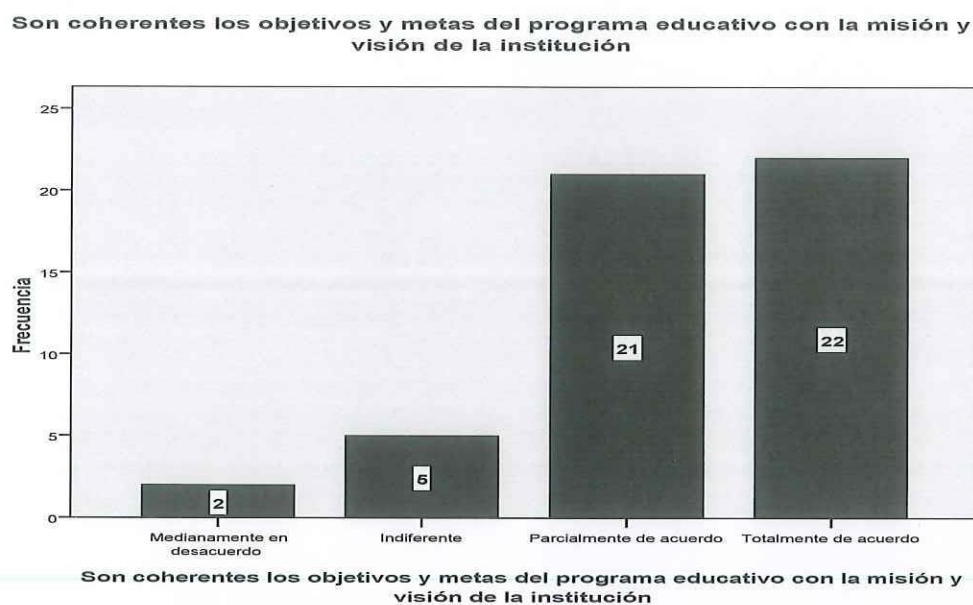
Gráfica 5.2 Conocimiento de Visión de la UABC



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados tienen conocimiento también de la visión de la UABC, teniendo la respuesta de Totalmente de acuerdo un 74%.

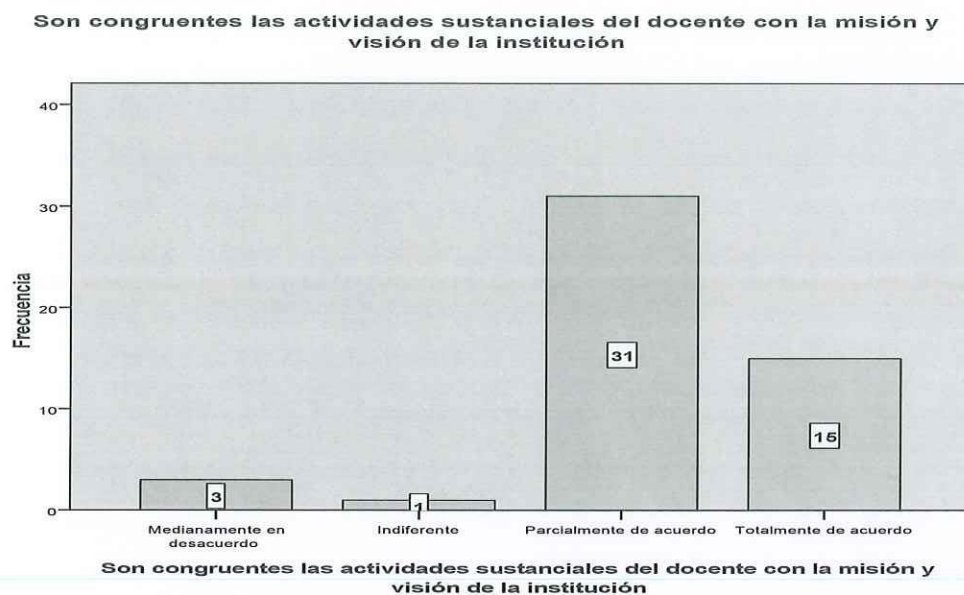
Gráfica 5.3 Coherencia de los Objetivos y metas del programa educativo con misión y visión.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría están de acuerdo y parcialmente de acuerdo en que son coherentes los objetivos del programa educativo con la misión y visión de la institución. Presentando el 44 y 42 % respectivamente.

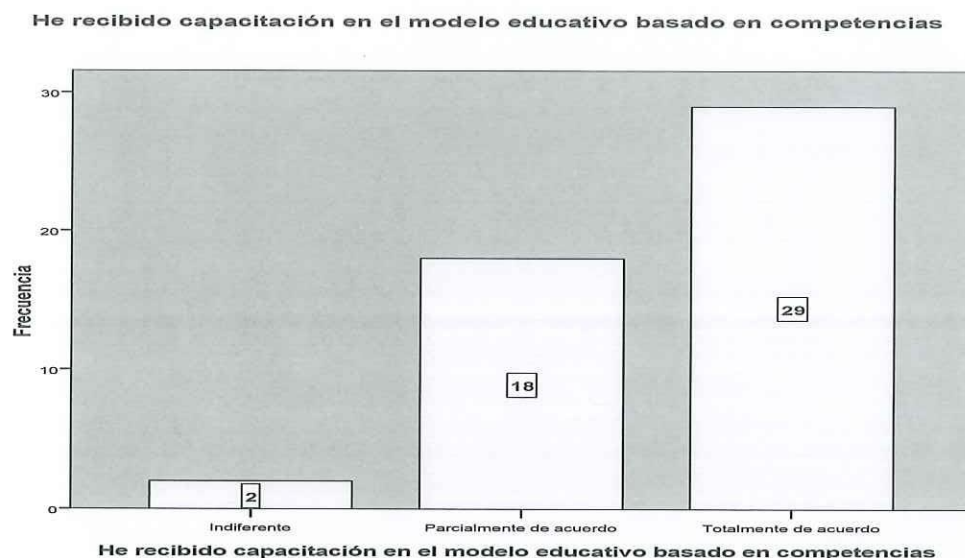
Gráfica 5.4 Congruencia de las actividades sustanciales del docente con la misión y visión



Fuente: Elaboración propia

El 62% de la muestra está parcialmente de acuerdo en que las actividades sustanciales del docente son congruentes con la misión y visión, siendo este porcentaje el mayor de la muestra.

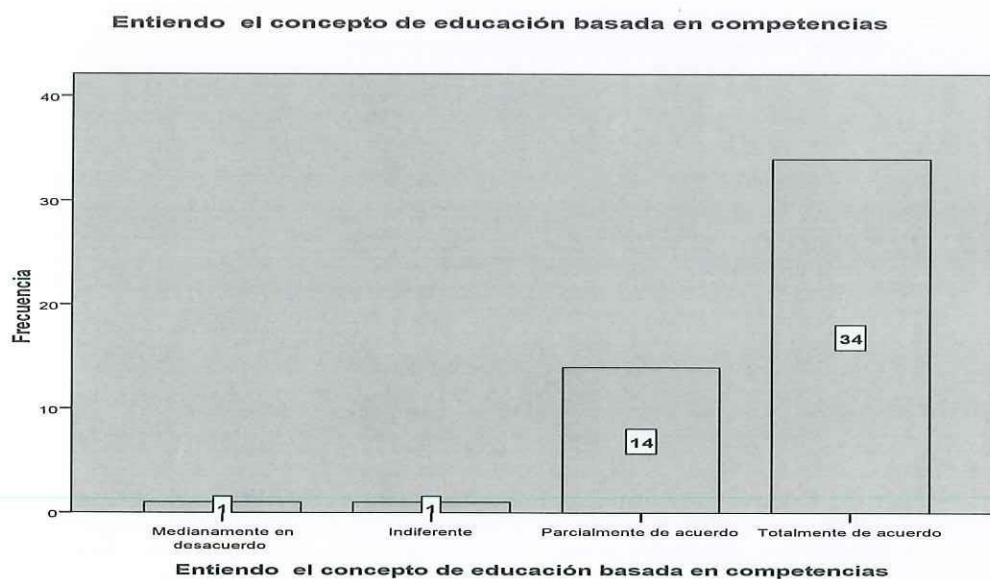
Gráfica 5.5 Capacitación en el modelo basado en competencias



Fuente: Elaboración propia

La mayor parte ha recibido capacitación en el modelo educativo basado en competencias teniendo el 58%, siguiéndole parcialmente de acuerdo el 36%.

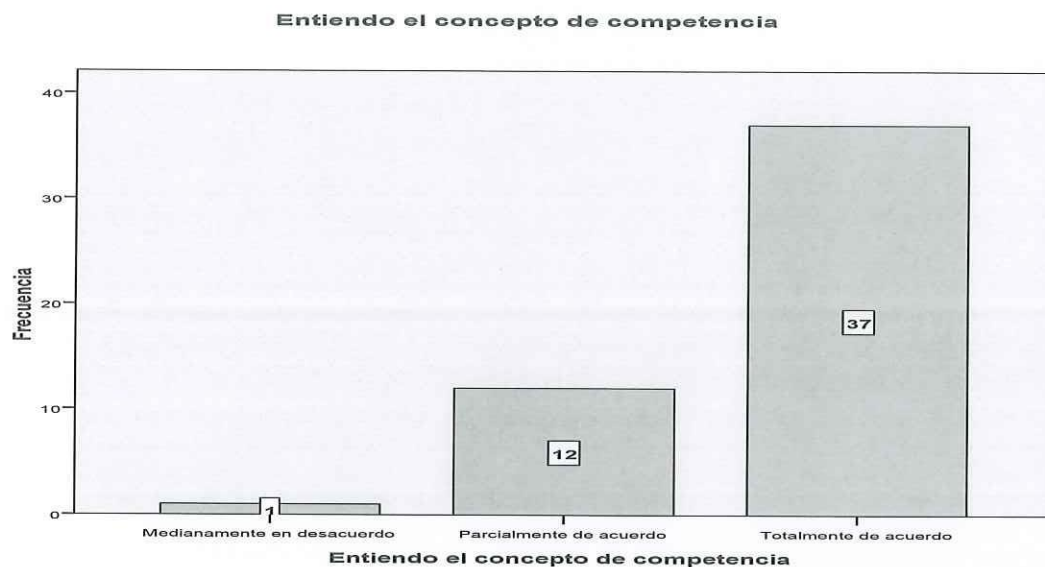
Gráfica 5.6 Concepto de educación basado en competencias



Fuente: Elaboración propia

La mayoría entiende el concepto de educación basado en competencia teniendo el 68% de la muestra.

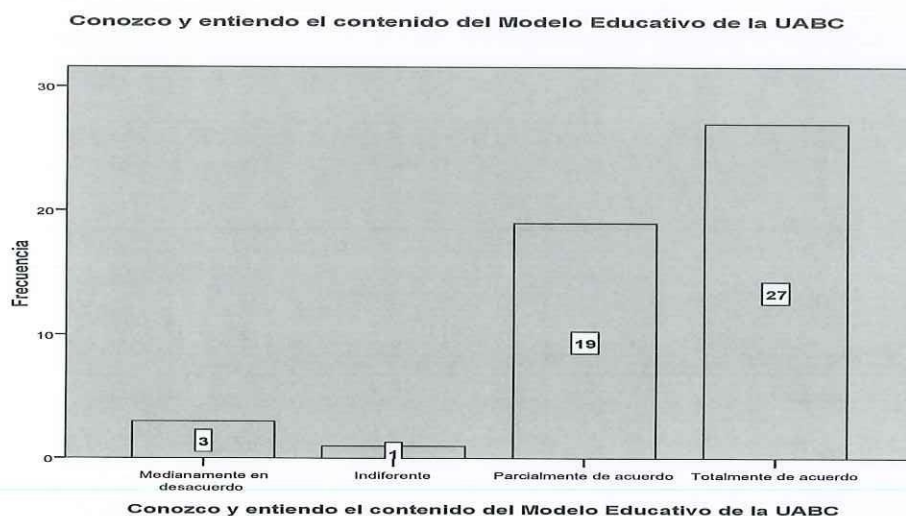
Gráfica 5.7 Entendimiento del concepto de competencia



Fuente: Elaboración propia

La mayoría entiende el concepto de competencia teniendo este el 74% de la muestra como Totalmente de acuerdo.

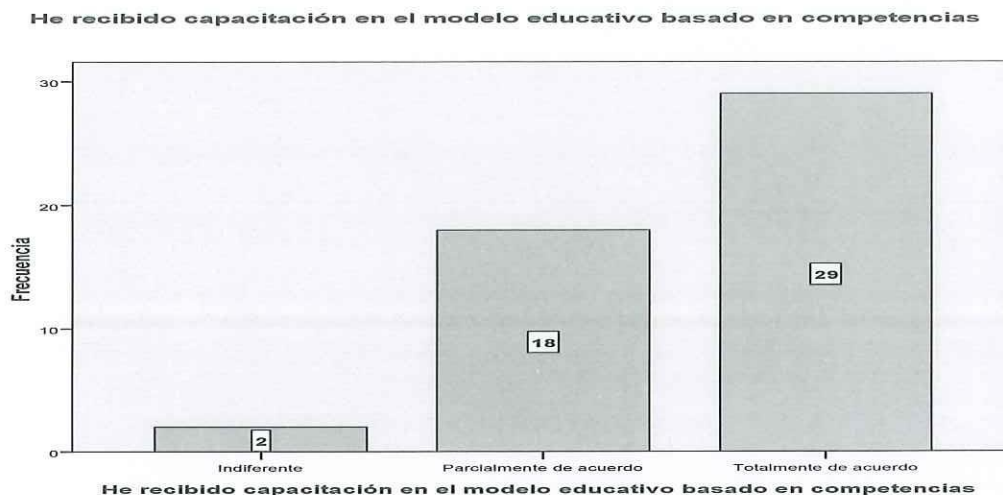
Gráfica 5.8 Conocimiento del Modelo Educativo de la UABC



Fuente: Elaboración propia

La mayoría conoce y entiende el contenido del Modelo Educativo de la UABC, teniendo el 54% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 38% Parcialmente de acuerdo.

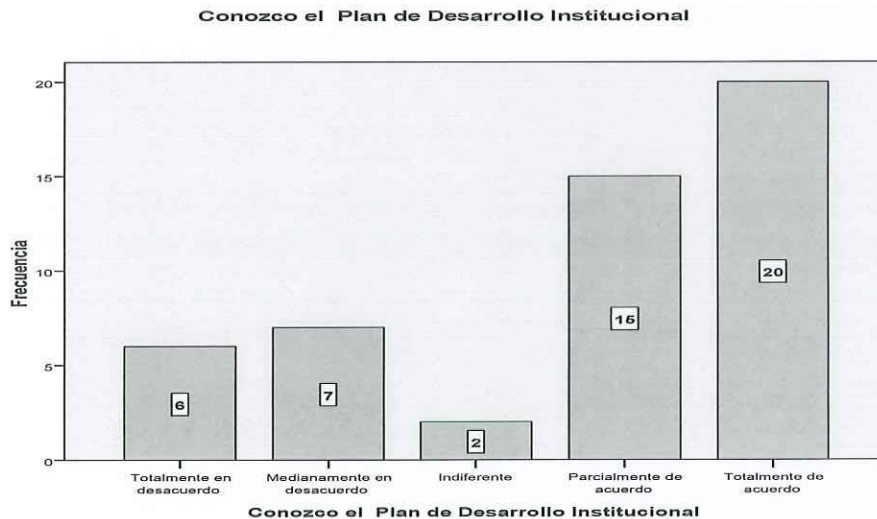
Gráfica 5.9 Capacitación en identidad pedagógica universitaria



Fuente: Elaboración propia

La mayoría ha recibido capacitación en el 1 Modelo Educativo basado en competencias, teniendo el 58% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 36% Parcialmente de acuerdo.

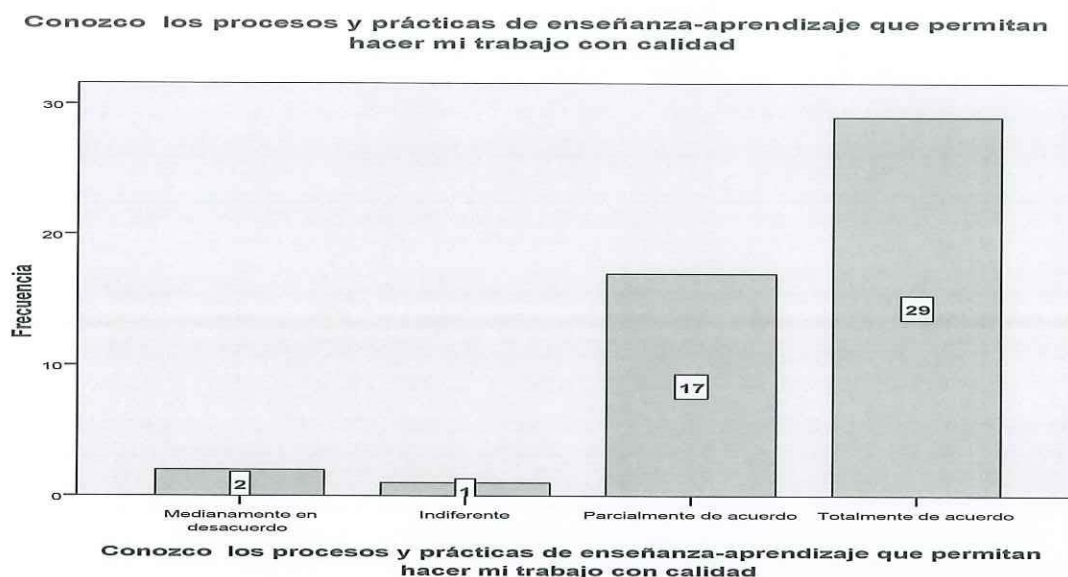
Gráfica 5.10 Conocimiento del Plan de Desarrollo Institucional



Fuente: Elaboración propia

La mayoría conoce el Plan de Desarrollo Institucional, teniendo el 40% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 30% Parcialmente de acuerdo.

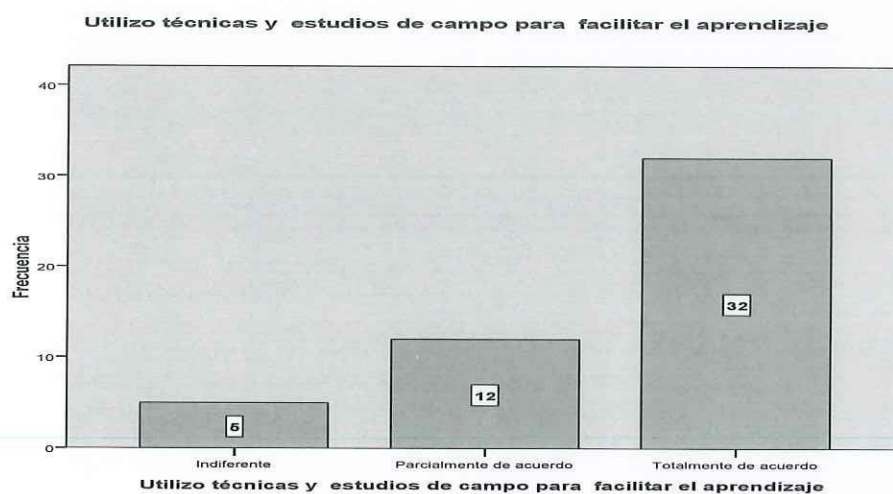
Gráfica 5.11 Conocimiento de los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

La mayoría conoce los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que le permiten hacer el trabajo con calidad, teniendo el 58% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 34% Parcialmente de acuerdo.

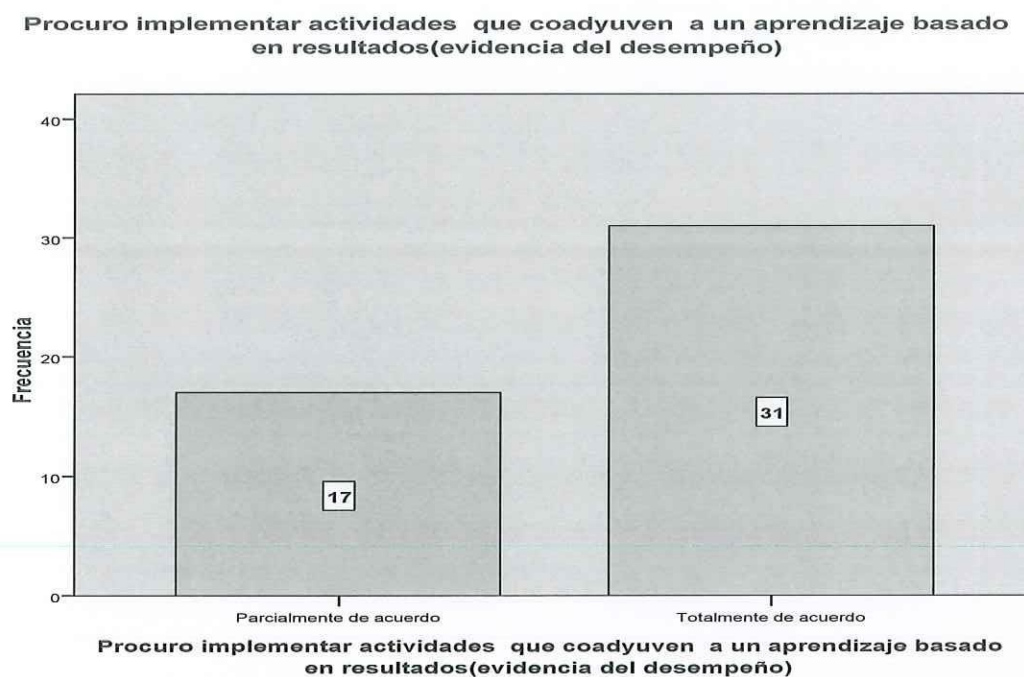
Gráfica 5.12 Utilización de técnicas y estudios de campo para facilitar el aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados utiliza técnicas y estudios de campo para facilitar el aprendizaje teniendo el 64% Totalmente de acuerdo.

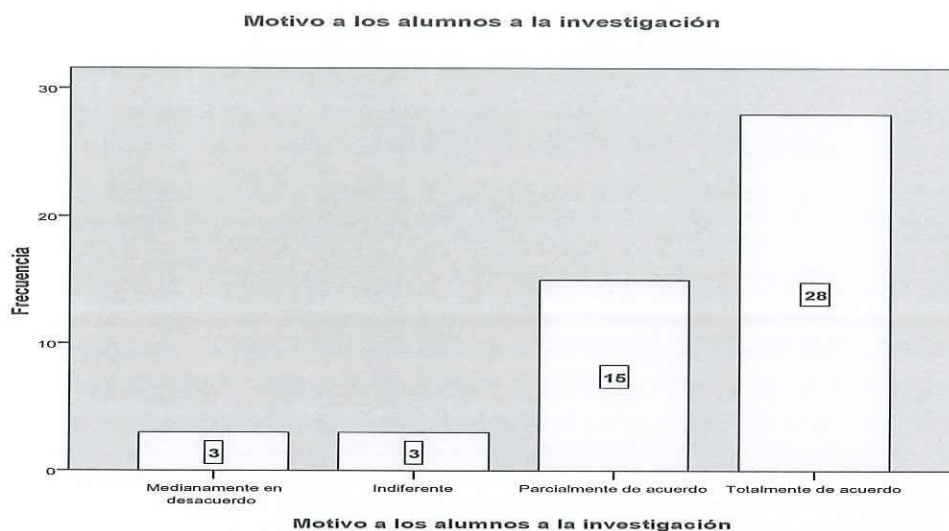
Gráfica 5.13 Implementación de actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados procura implementar actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados (evidencia del desempeño) obteniendo el 62% Totalmente de acuerdo.

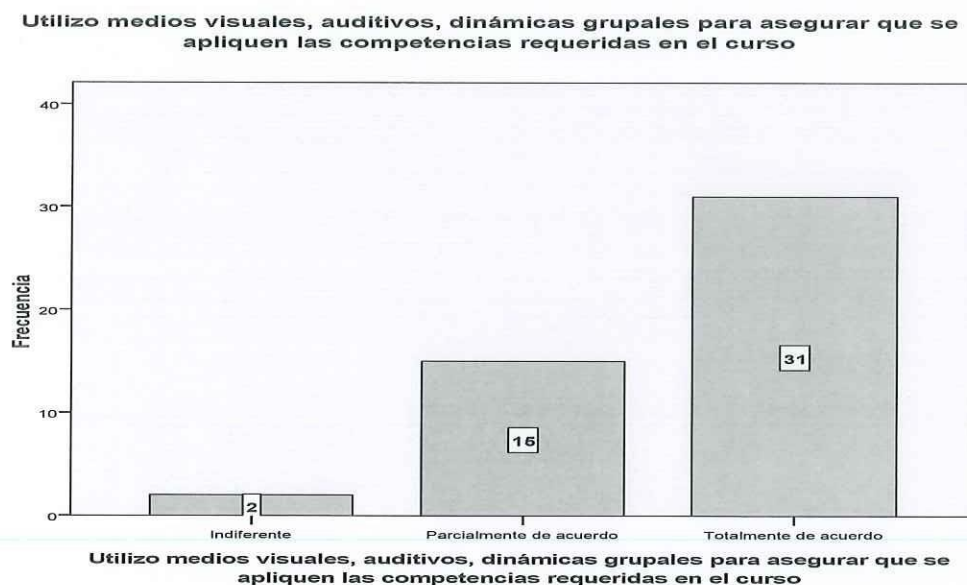
Gráfica 5.14 Motivación a los alumnos a la investigación



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados motiva a los alumnos a la investigación obteniendo el 56% Totalmente de acuerdo, siguiéndole parcialmente de acuerdo con el 30%.

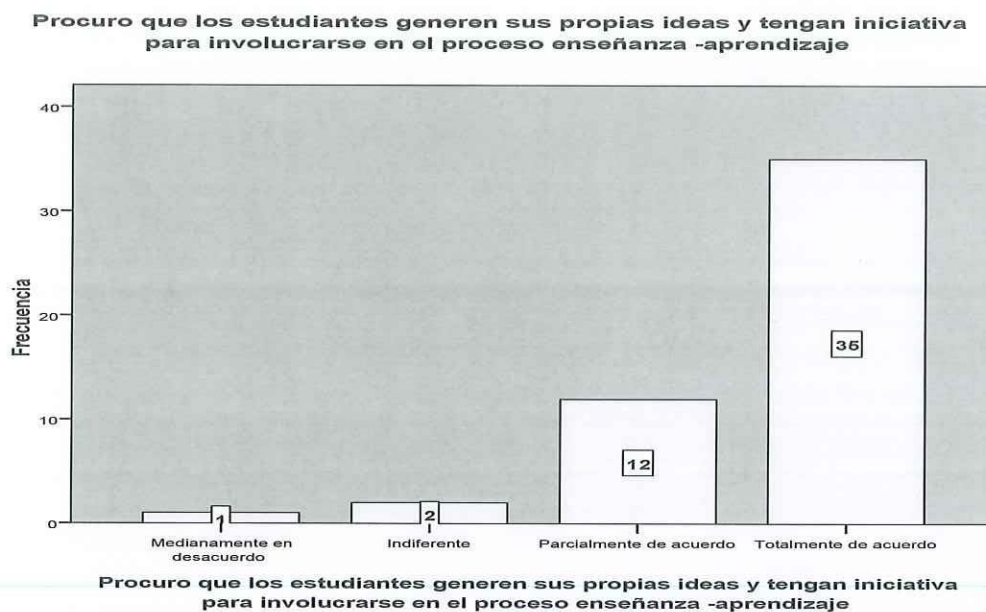
Gráfica 5.15 Utilización de medios visuales, auditivos y dinámicas grupales



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados utiliza medios visuales, auditivos, dinámicas grupales para asegurar que se apliquen las competencias requeridas en el curso obteniendo el 62% Totalmente de acuerdo, siguiéndole parcialmente de acuerdo con el 30%.

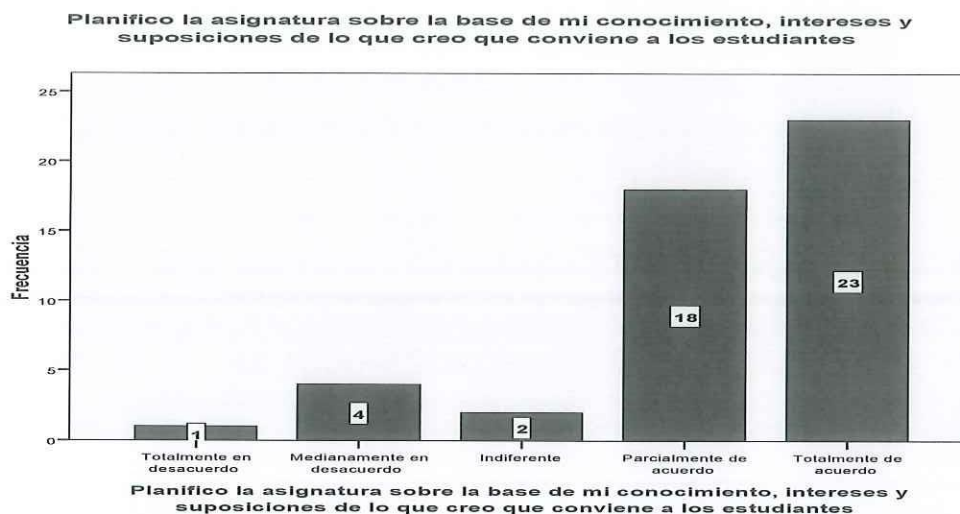
Gráfica 5.16 Generación de propias ideas e iniciativa por parte de los estudiantes para involucrarse en el proceso enseñanza –aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados procura que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza -aprendizaje obteniendo el 70% Totalmente de acuerdo.

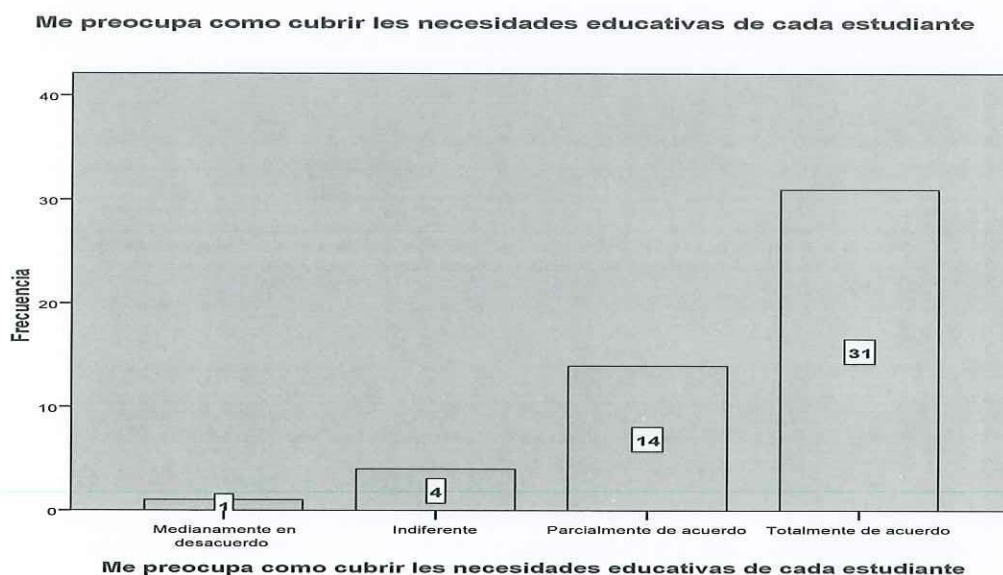
Gráfica 5.17 Planificación de la asignatura con base en conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados planifica la asignatura sobre la base de su conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes obteniendo el 46% Totalmente de acuerdo, siguiéndole Parcialmente en desacuerdo con un 36%.

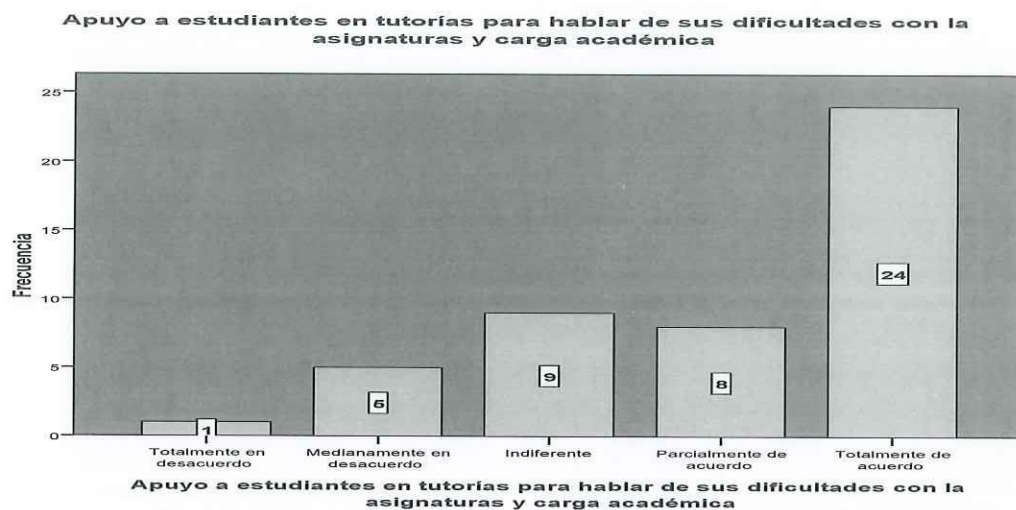
Gráfica 5.18 Preocupación por cubrir las necesidades educativas de cada estudiante



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados se preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante obteniendo el 62% Totalmente de acuerdo.

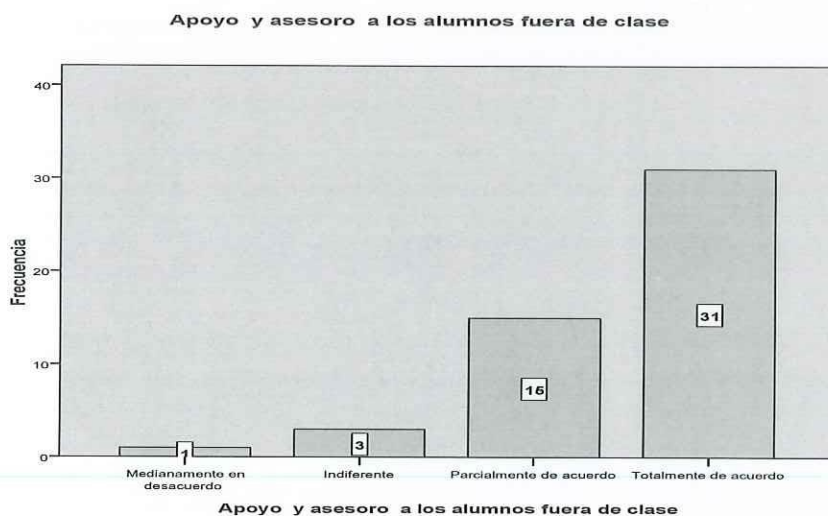
Gráfica 5.19 Apoyo a estudiantes en tutorías para hablar de sus dificultades con la asignaturas y carga académica.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados apoya a sus estudiantes en tutorías para hablar de sus dificultades con las asignaturas y carga académica obteniendo el 48% Totalmente de acuerdo.

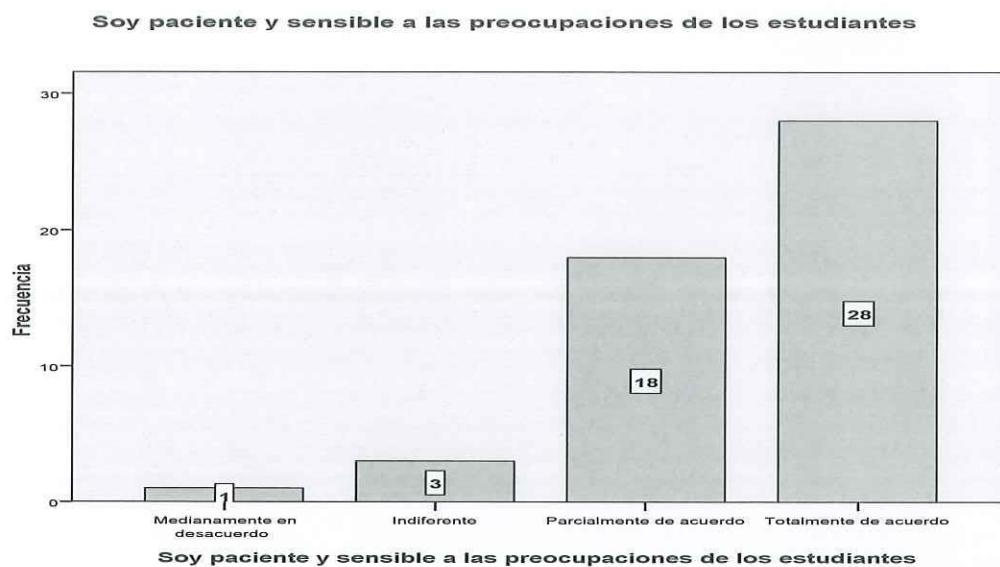
Gráfica 5.20 Apoyo y asesoría a los alumnos fuera de clase



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados apoya y asesora a los alumnos fuera de obteniendo el 62% Totalmente de acuerdo.

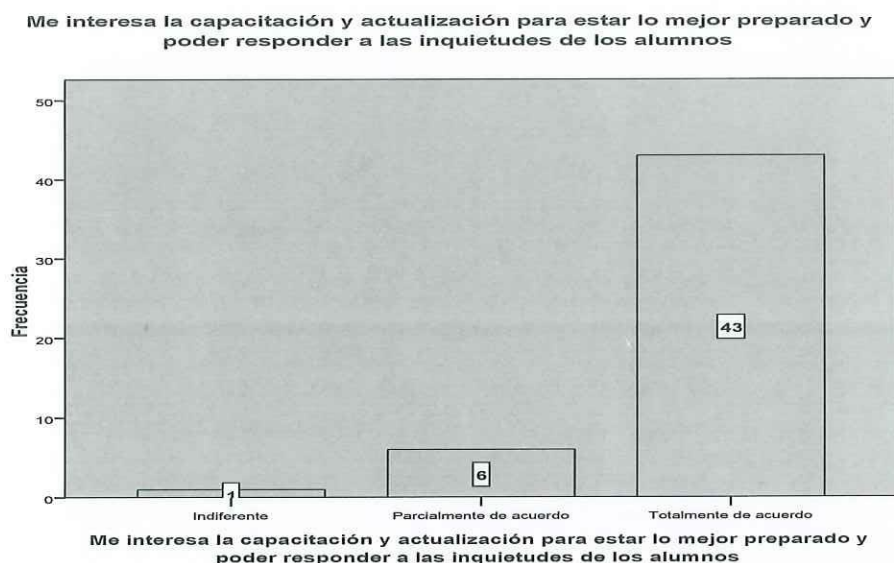
Gráfica 5.21 Paciencia y sensibilidad a las preocupaciones de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados considera ser paciente y sensible a las preocupaciones de los estudiantes obteniendo el 56% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con un 36% Parcialmente de acuerdo.

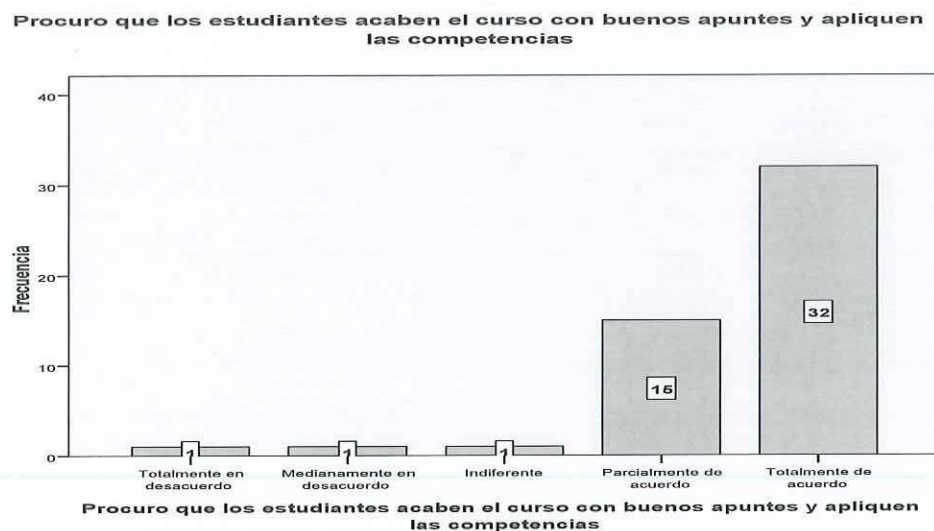
Gráfica 5.22 Interés por capacitación y actualización



Fuente: Elaboración propia

A la mayoría de los encuestados le interesa la capacitación y actualización para estar lo mejor preparado y poder responder a las inquietudes de los alumnos obteniendo el 86% Totalmente de acuerdo.

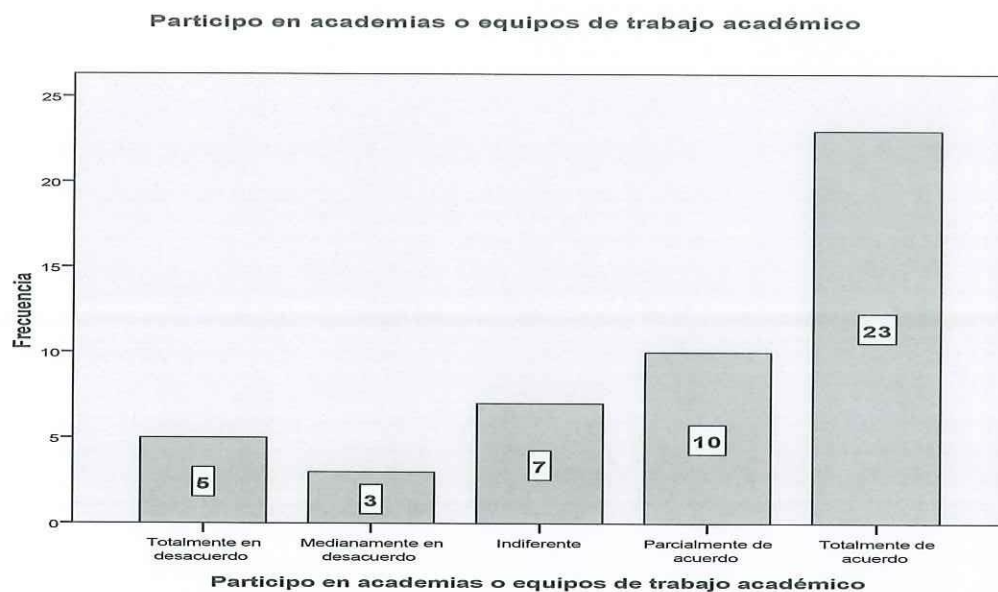
Gráfica 5.23 Que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados procura que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias obteniendo el 64% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 30% Parcialmente de acuerdo.

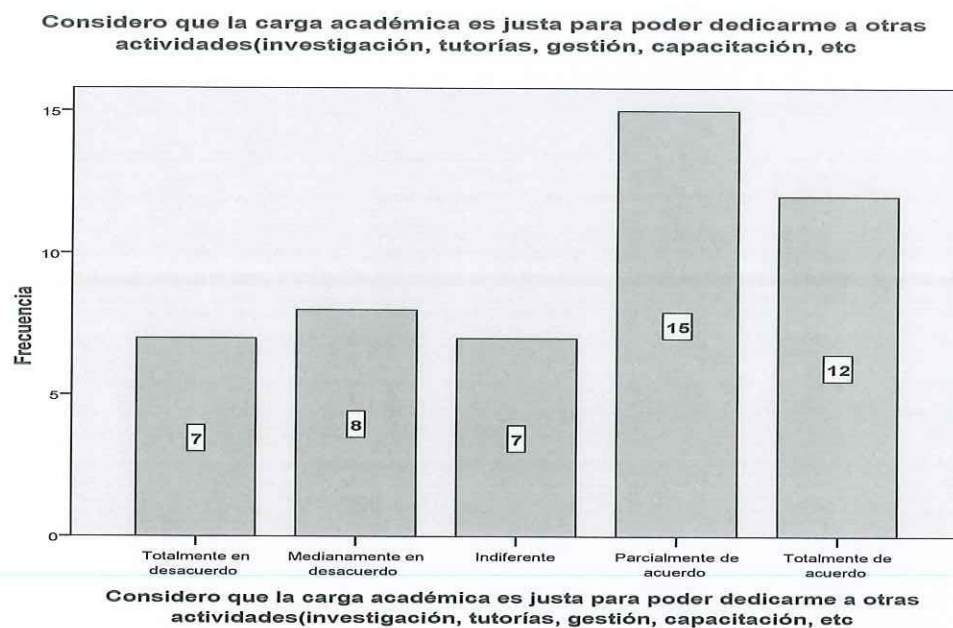
Gráfica 5.24 Participación en academias o equipos de trabajo académico



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados participa en academias o equipos de trabajo académico, obteniendo el 46% Totalmente de acuerdo, siguiéndole con el 20% Parcialmente en desacuerdo.

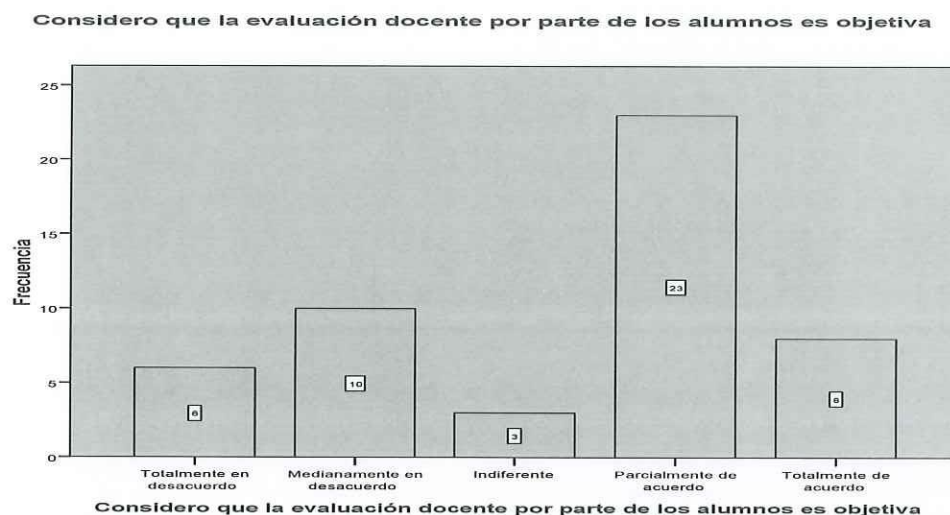
Gráfica 5.25 Carga académica justa para dedicarse a otras actividades (investigación, tutorías, gestión, capacitación, etc).



Fuente: Elaboración propia

La opinión está muy dividida, ya que un 30% está parcialmente de acuerdo, un 24% está totalmente de acuerdo, y no hay mucha diferencia en cuanto a las otras respuestas que tienen un 14 y 16 % de los resultados.

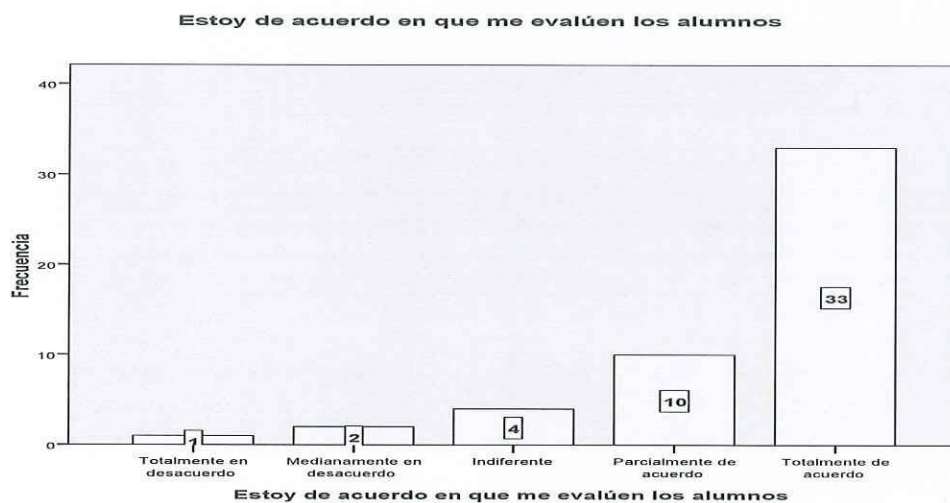
Gráfica 5.26 Evaluación docente por parte de los alumnos objetiva



Fuente: Elaboración propia

La opinión está muy dividida, ya que un 46% está parcialmente de acuerdo, un 20% está medianamente en desacuerdo, un 16% es totalmente de acuerdo, y el 12% Totalmente en desacuerdo. Se pudiera decir que la mayoría está parcialmente de acuerdo.

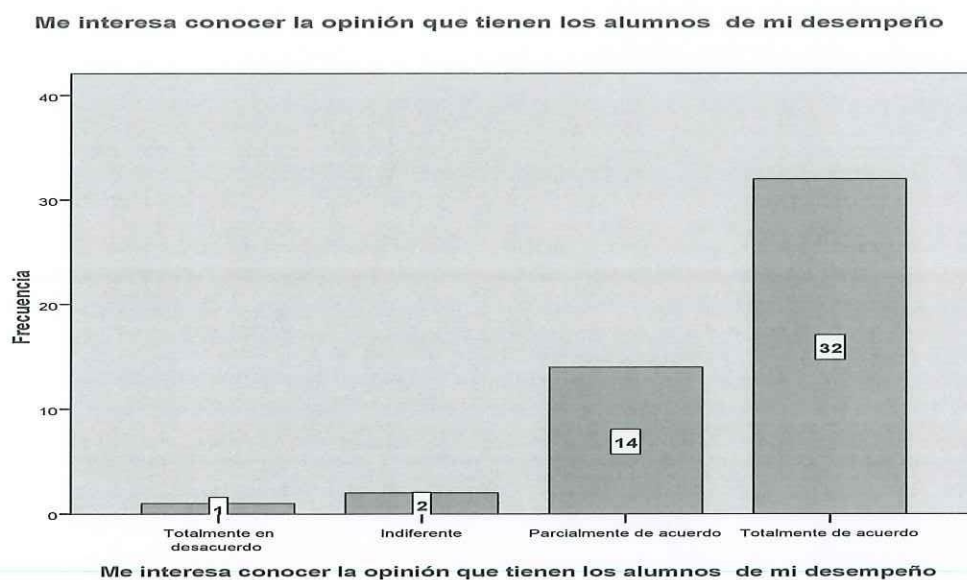
Gráfica 5.27 De acuerdo con la evaluación de los alumnos



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados Está de acuerdo en que lo evalúen los alumnos ya que se obtuvo el 66% la respuesta Totalmente de acuerdo.

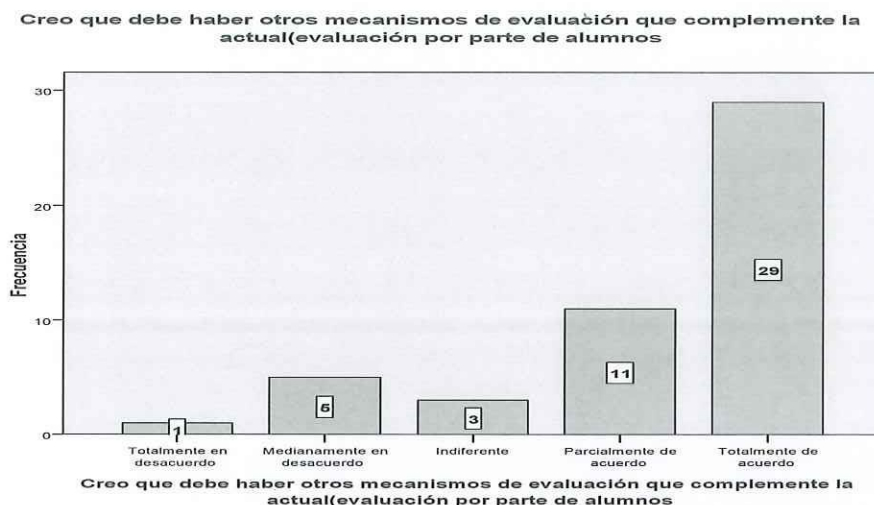
Gráfica 5.28 Interés por conocer la opinión que tienen los alumnos del desempeño académico.



Fuente: Elaboración propia

A la mayoría de los encuestados les interesa conocer la opinión que tienen los alumnos en su desempeño ya que se obtuvo el 64% en la respuesta Totalmente de acuerdo, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 28%.

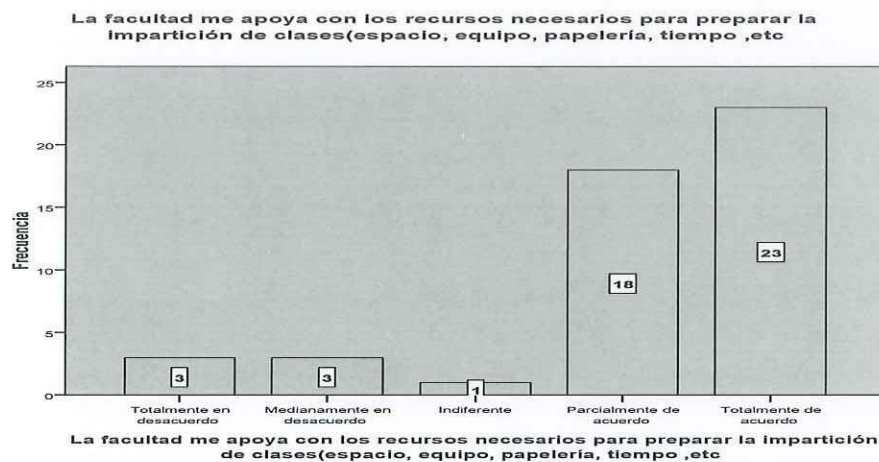
Gráfica 5.29 Debe haber otros mecanismos de evaluación que complemente la actual



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados Cree que debe haber otros mecanismos de evaluación que complemente la actual (evaluación por parte de alumnos) ya que se obtuvo el 58% en la respuesta Totalmente de acuerdo, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 22%.

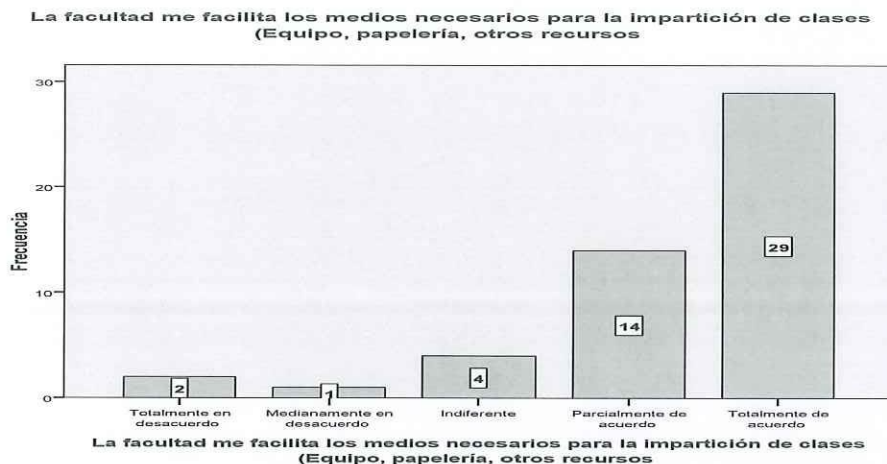
Gráfica 5.30 La facultad apoya con los recursos necesarios para preparar la impartición de clases.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que la facultad lo apoya con los recursos necesarios para preparar la impartición de clases (espacio, equipo, papelería, tiempo, etc.) ya que se obtuvo el 46% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 36%.

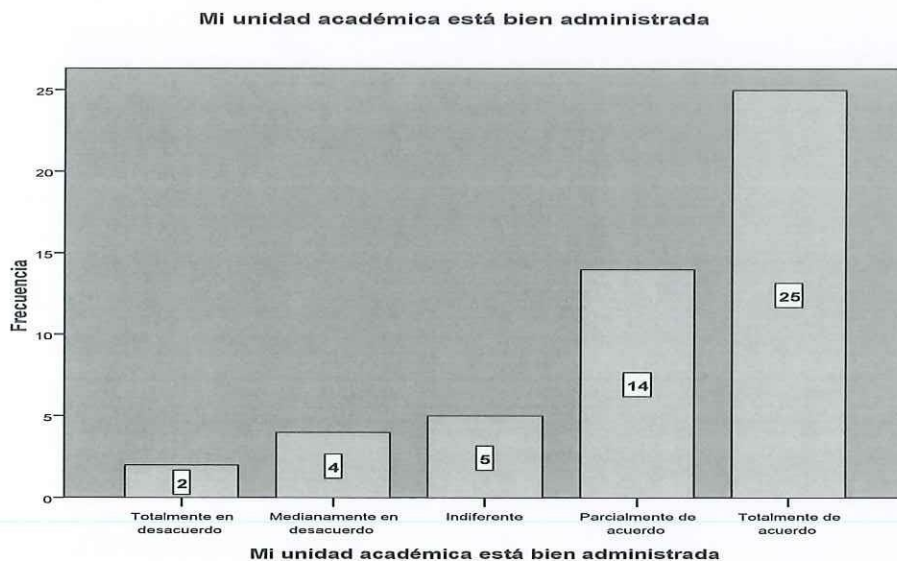
Gráfica 5.31 La facultad facilita los medios necesarios para la impartición de clases



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que la facultad le facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos) ya que se obtuvo el 58% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 28%.

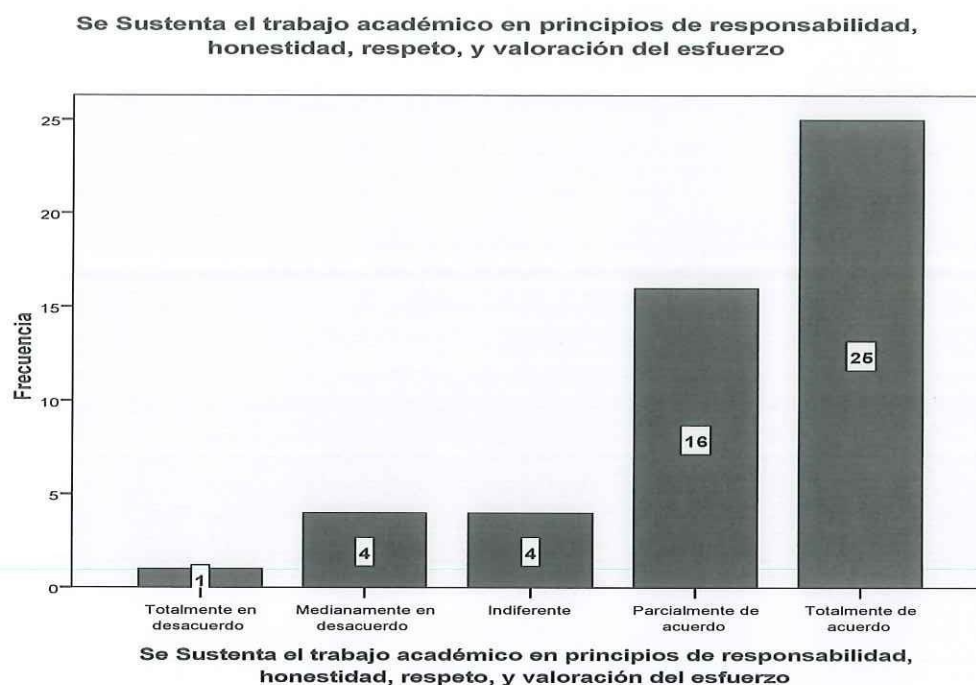
Gráfica 5.32 Percepción de unidad académica bien administrada



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que la unidad académica está bien administrada ya que se obtuvo el 50% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 28%.

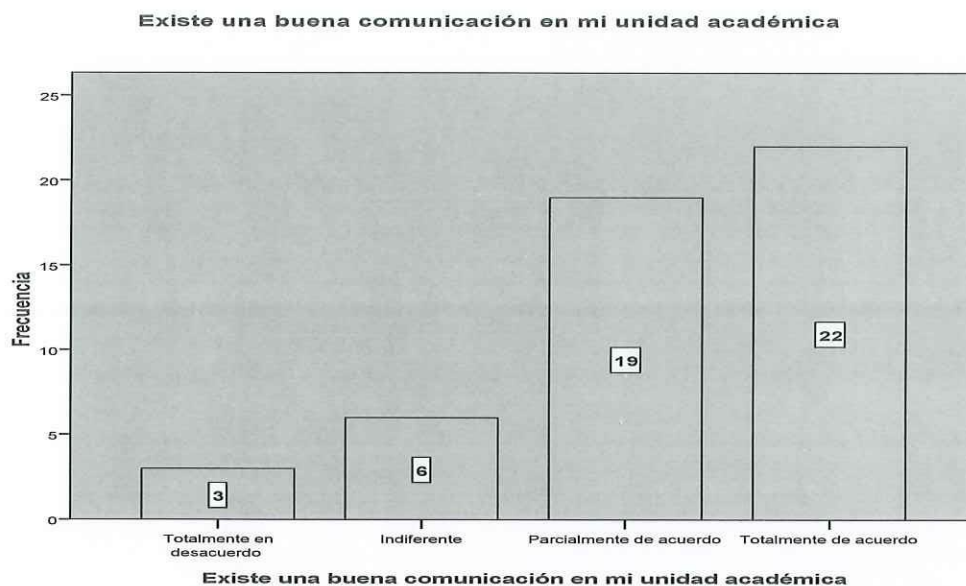
Gráfica 5.33 Sustento del trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que Se Sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo ya que se obtuvo el 50% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 32%.

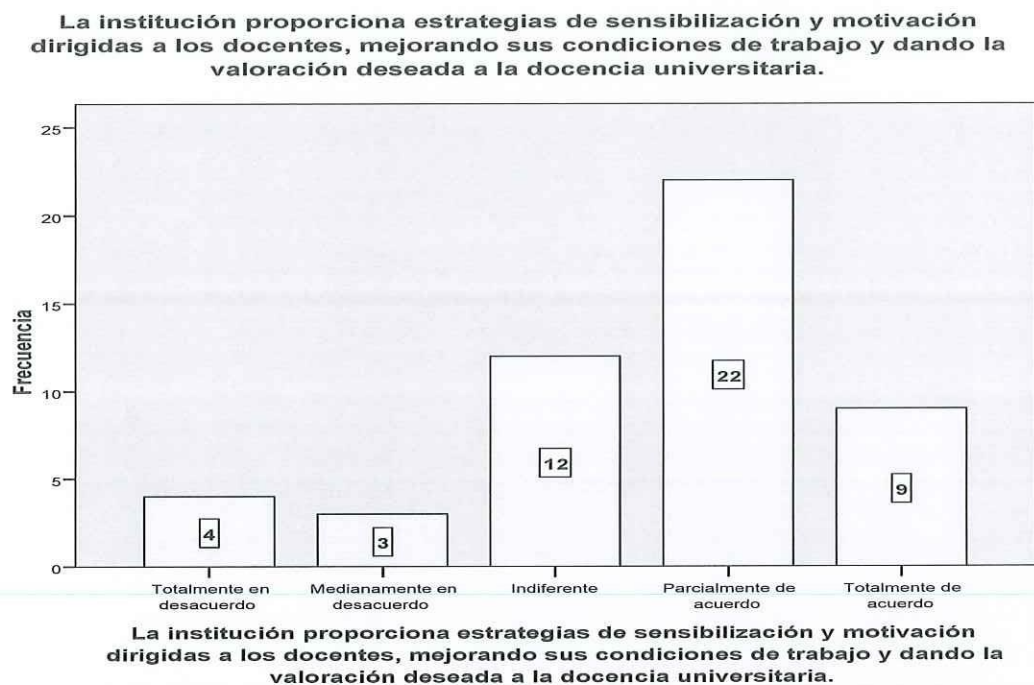
Gráfica 5.34 Existe una buena comunicación en la unidad académica



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que existe una buena comunicación en la unidad académica en un 22% en Totalmente de acuerdo y con un 19% en Parcialmente de acuerdo.

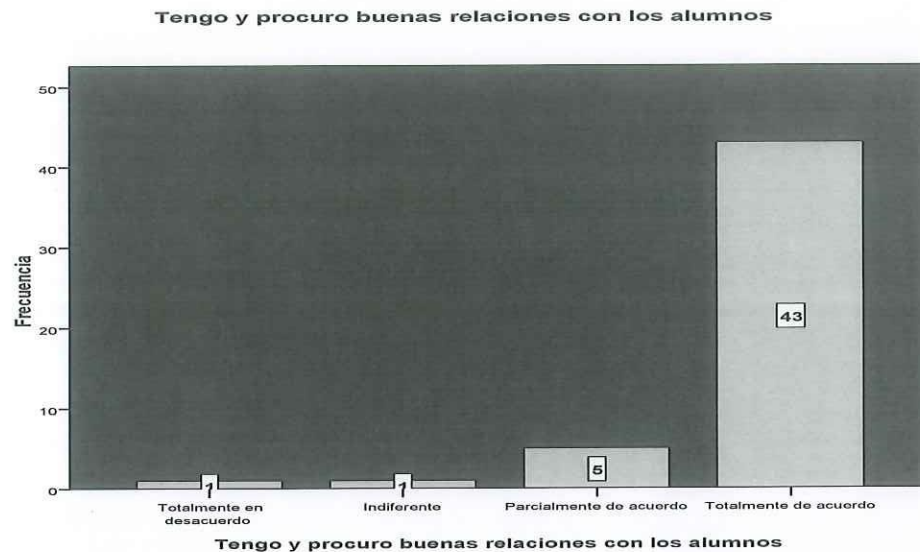
Gráfica 5.35 La institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en este reactivo ya que se obtuvo el 44% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 24%.

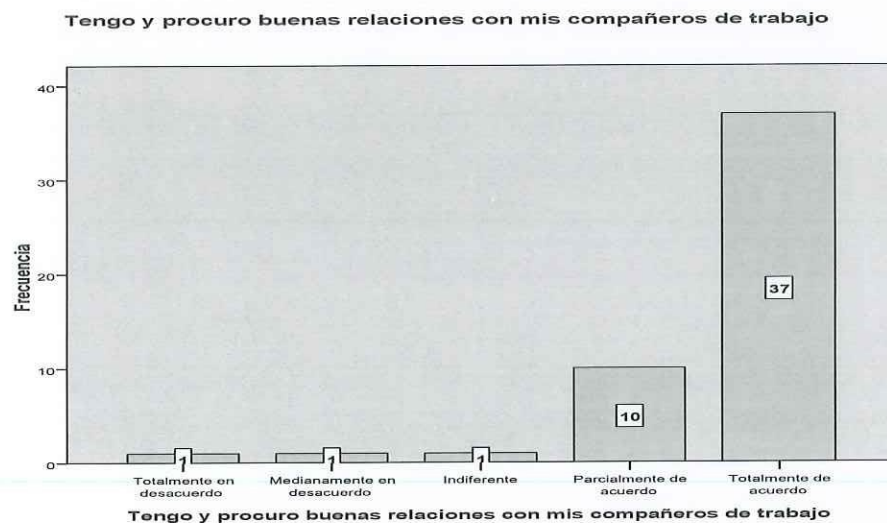
Gráfica 5.36 Buenas relaciones con los alumnos



Fuente: Elaboración propia

En su mayoría los encuestados están Totalmente de acuerdo en que tienen y procuran buenas relaciones con los alumnos ya que fue un 86% de la muestra que dieron esta respuesta.

Gráfica 5.37 Buenas relaciones con compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración propia

La mayoría considera tener y procurar buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, ya que Totalmente de acuerdo obtuvo un 74%.

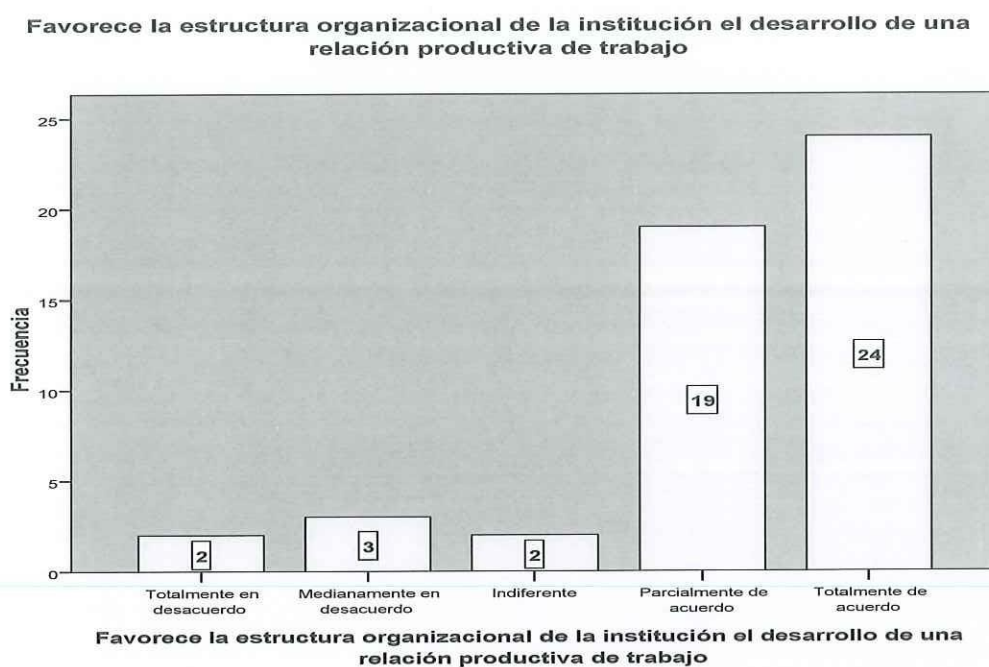
Gráfica 5.38 Clima organizacional óptimo para el trabajo académico



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que es óptimo el clima organizacional para el trabajo académico a que se obtuvo el 48% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 38%.

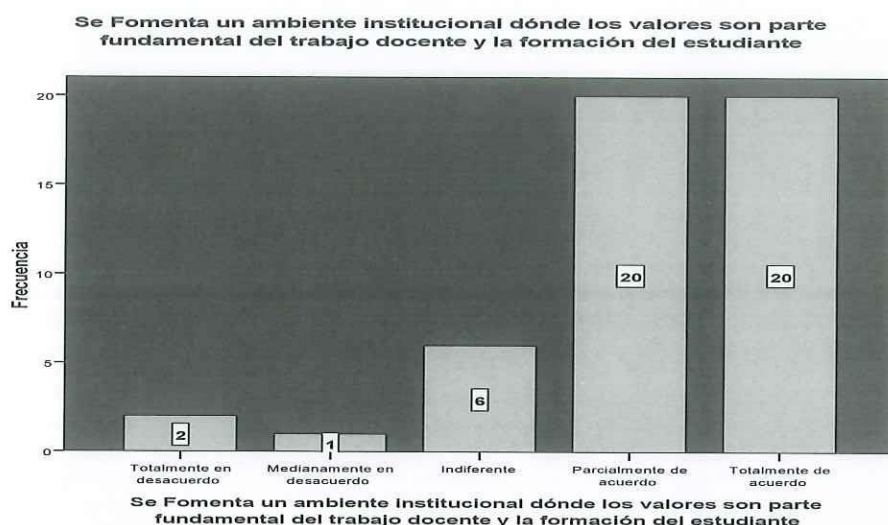
Gráfica 5.39 Estructura organizacional favorable para el desarrollo de una relación productiva de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados está Totalmente de acuerdo en que Favorece la estructura organizacional de la institución el desarrollo de una relación productiva de trabajo ya que se obtuvo el 48% en la respuesta, siguiéndole Parcialmente de acuerdo con un 38%.

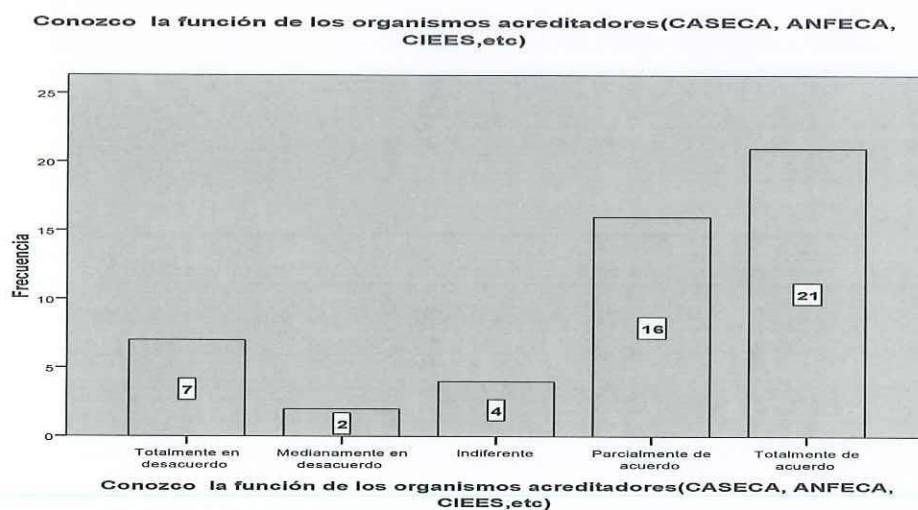
Gráfica 5.40 Fomento de un ambiente institucional con valores como parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante



Fuente: Elaboración propia

La opinión está dividida entre los encuestados que están Totalmente de acuerdo con un 40% y Parcialmente de acuerdo con un 40% en cuanto a que se Fomenta un ambiente institucional dónde los valores son parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante.

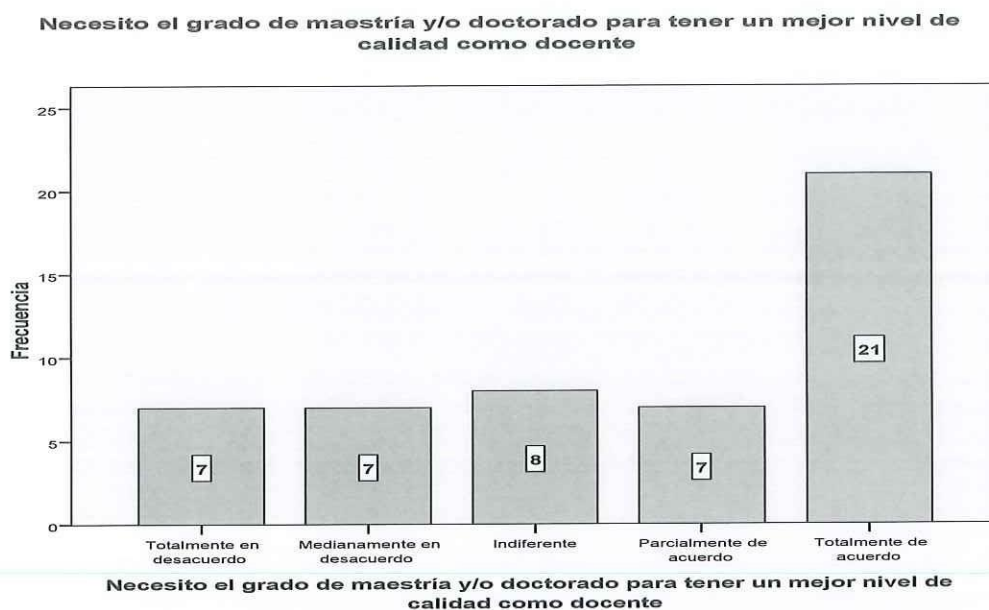
Gráfica 5.41 Conocimiento de la función de organismos acreditadores



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5.41 La mayoría está Totalmente de acuerdo con un 42%, en que Conocen la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.) y con un 32% Parcialmente de acuerdo.

Gráfica 5.42 Necesidad de grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente.

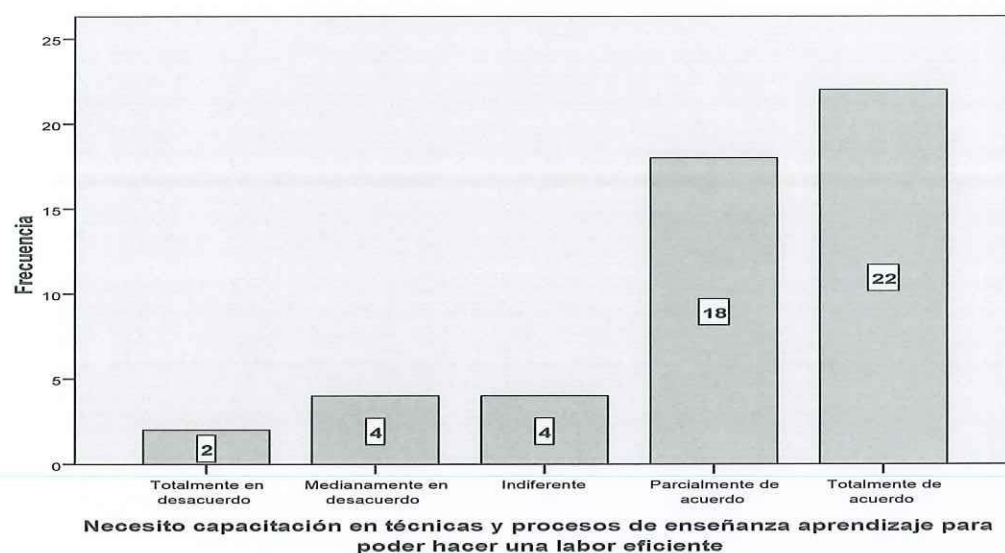


Fuente: Elaboración propia

La mayoría está Totalmente de acuerdo con un 42%, en que Necesitan el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como, pero el resto de la muestra está muy dividido, ya que Parcialmente de acuerdo, Medianamente y Totalmente en desacuerdo tienen un 14% cada uno.

Gráfica 5.43 Necesidad de capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente.

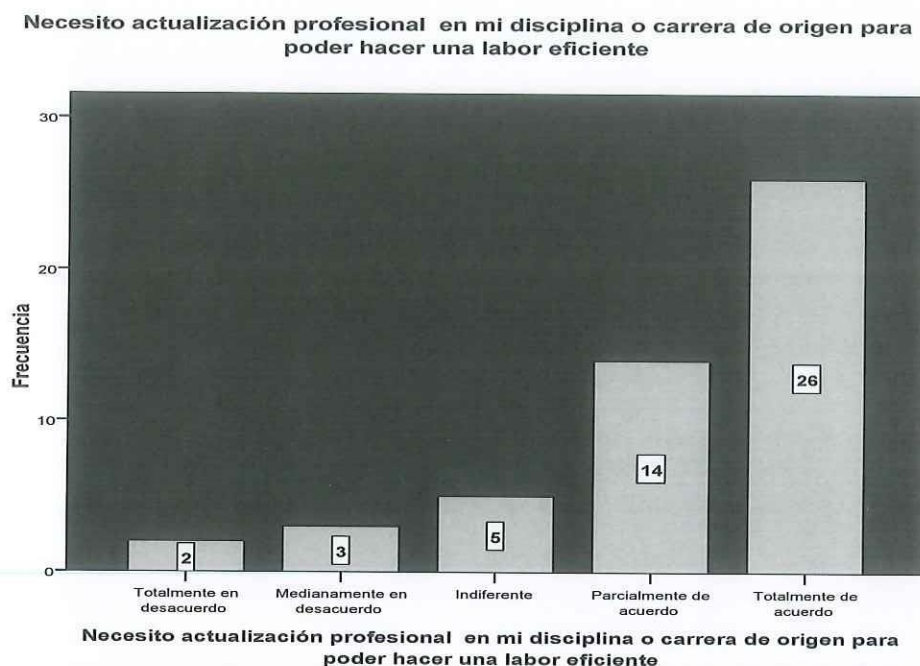
Necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente



Fuente: Elaboración propia

Un 44% están totalmente de acuerdo en que necesitan capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente, seguida por un 36% que está parcialmente de acuerdo.

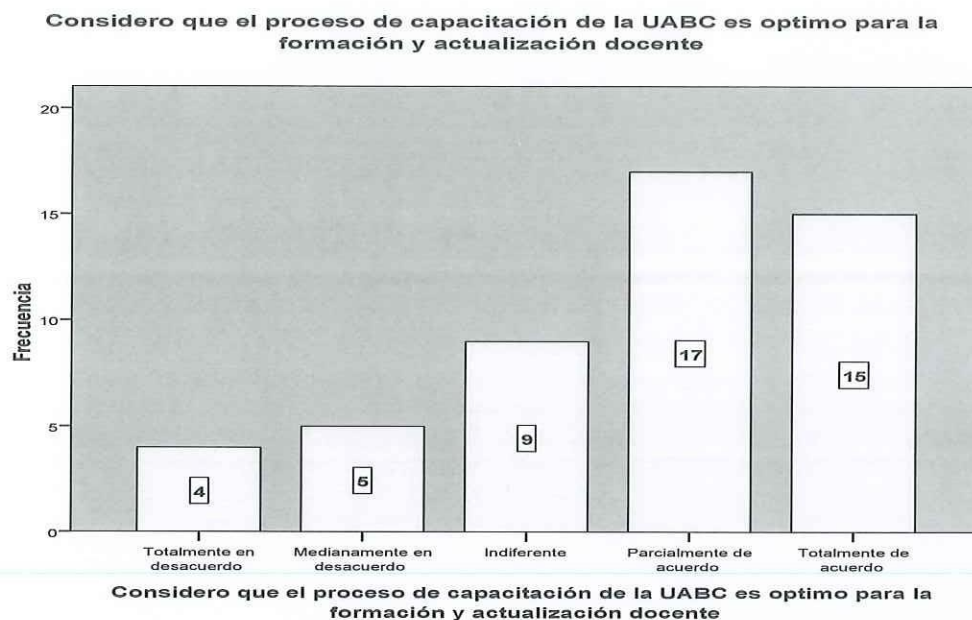
Gráfica 5.44 .Necesidad de actualización profesional en disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría está Totalmente de acuerdo en que necesitan actualización profesional en mi disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente obteniendo un 52% en esta respuesta.

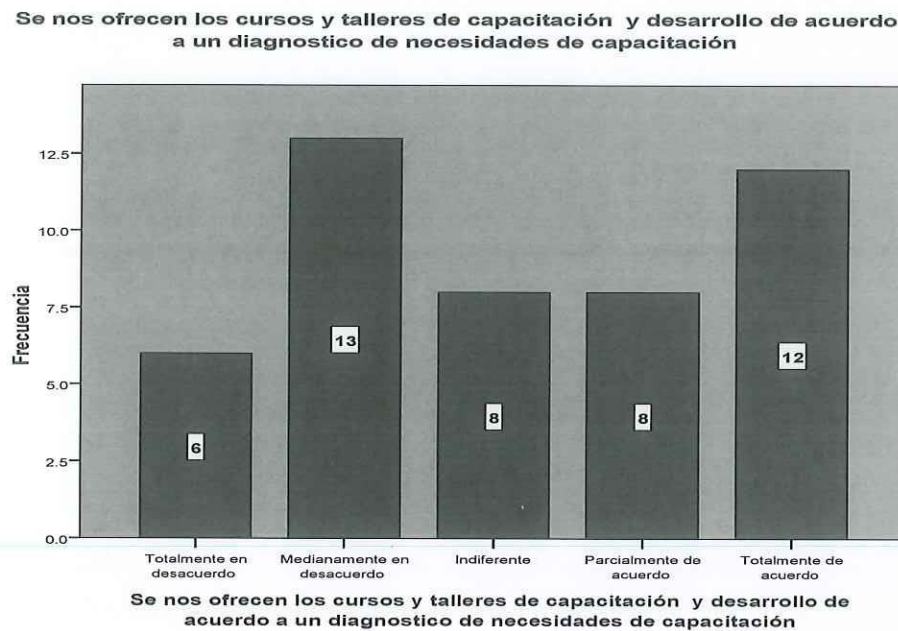
Gráfica 5.45 El proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente.



Fuente: Elaboración propia

La opinión está dividida en cuanto a que Consideran que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente un 34. % Esta Parcialmente de acuerdo y un 30% Totalmente de acuerdo.

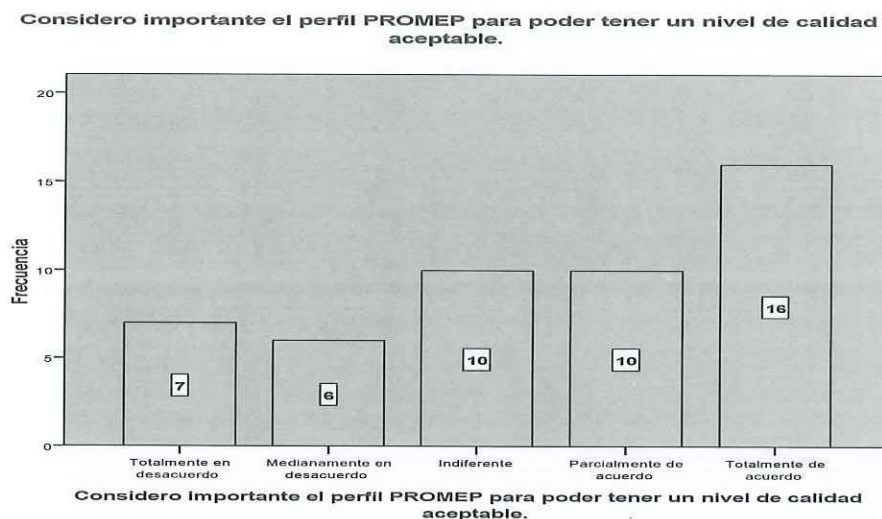
Gráfica 5.46 Se ofrecen cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación.



Fuente: Elaboración propia

La opinión está muy dividida en cuanto a que se ofrecen los cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación. El porcentaje más alto lo tiene con un 26% Medianamente de acuerdo.

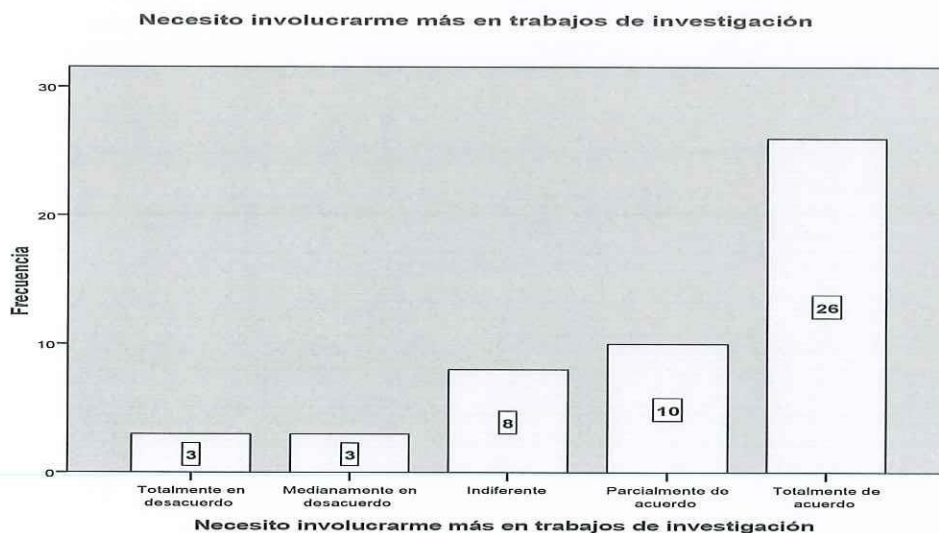
Gráfica 5.47 Se considera importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable.



Fuente: Elaboración propia

Con un 32% Contestó como Totalmente de acuerdo a que consideran importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable. Quedando el resto de la opinión muy variada dividido en porcentajes muy cercanos entre los mismos.

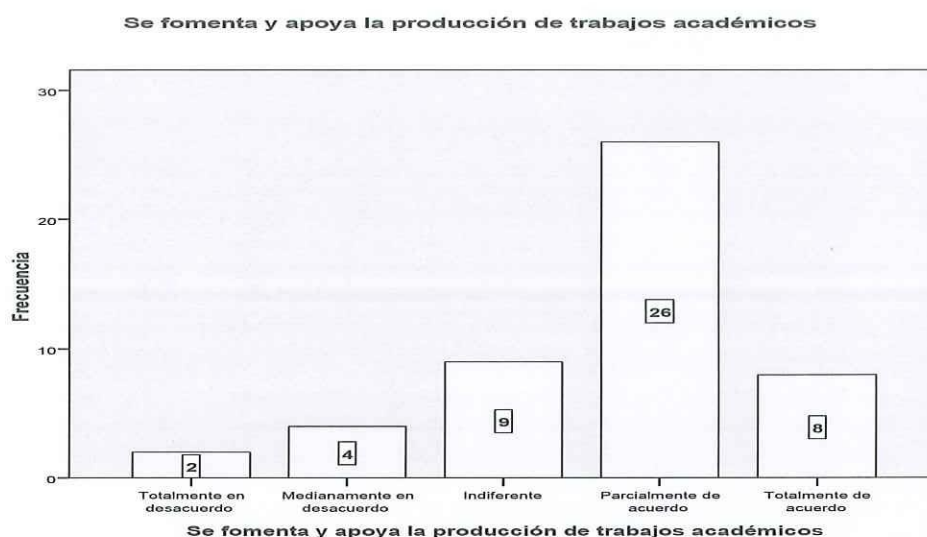
Gráfica 5.48 Se necesitan más en trabajos de investigación



Fuente: Elaboración propia

La mayoría con un 52% está Totalmente de acuerdo en que necesitan involucrarse más en trabajos de investigación.

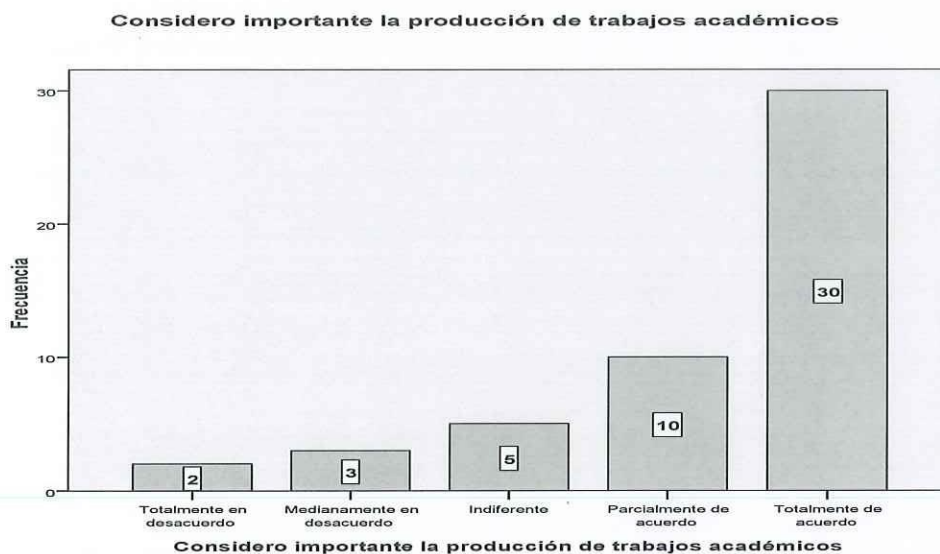
Gráfica 5.49 Se fomenta y apoya la producción de trabajos académicos



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 53 % está Parcialmente de acuerdo en que se fomente y apoye la producción de trabajos académicos.

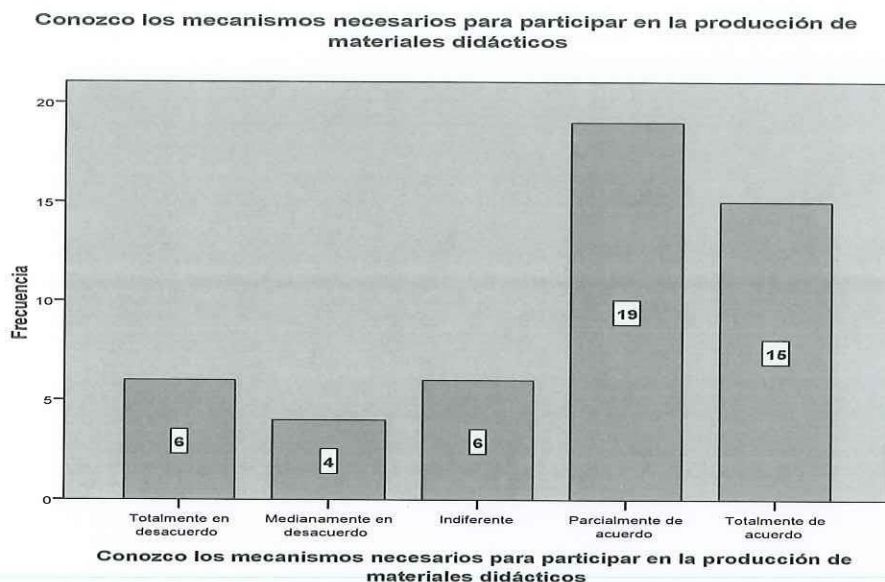
Gráfica 5.50 Se considera importante la producción de trabajos académicos



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 60 % está Totalmente de acuerdo en que Considera importante la producción de trabajos académicos.

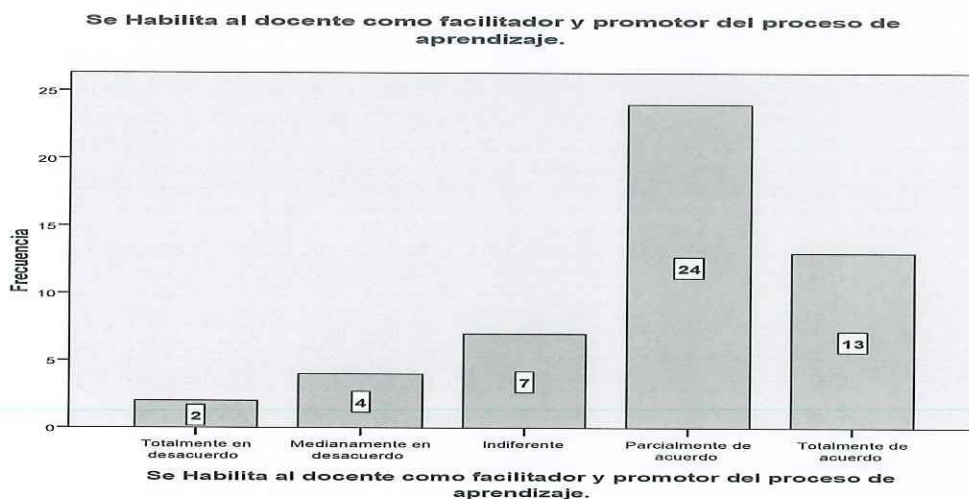
Gráfica 5.51 Conocimiento de mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos.



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 38% está Parcialmente de acuerdo en que Conoce los mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos siguiéndole con un 30% Totalmente de acuerdo.

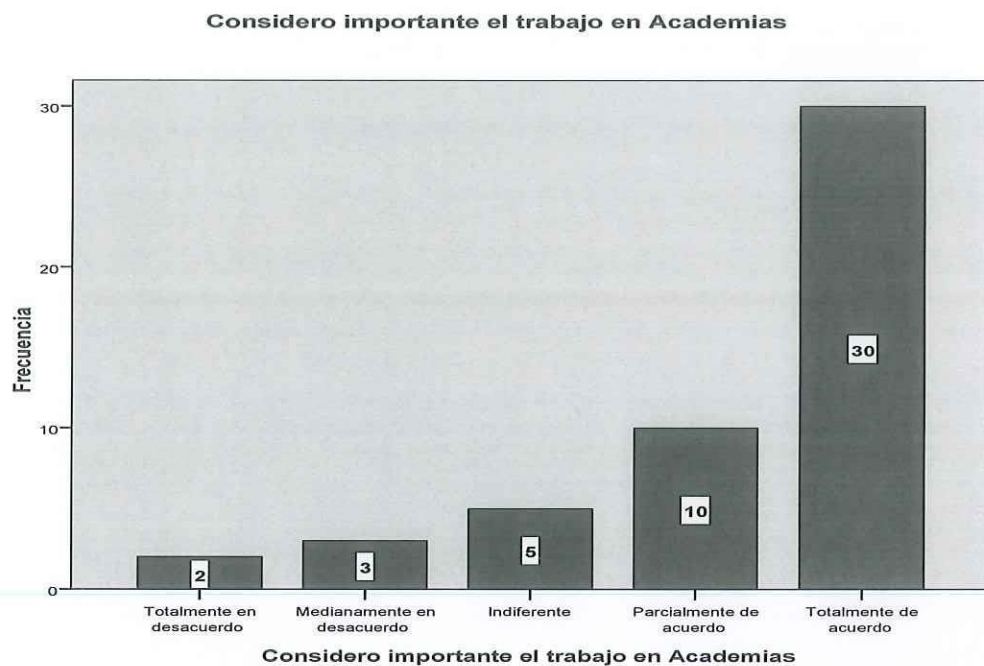
Gráfica 5.52 Se Habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 48% está Parcialmente de acuerdo en que se habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje.

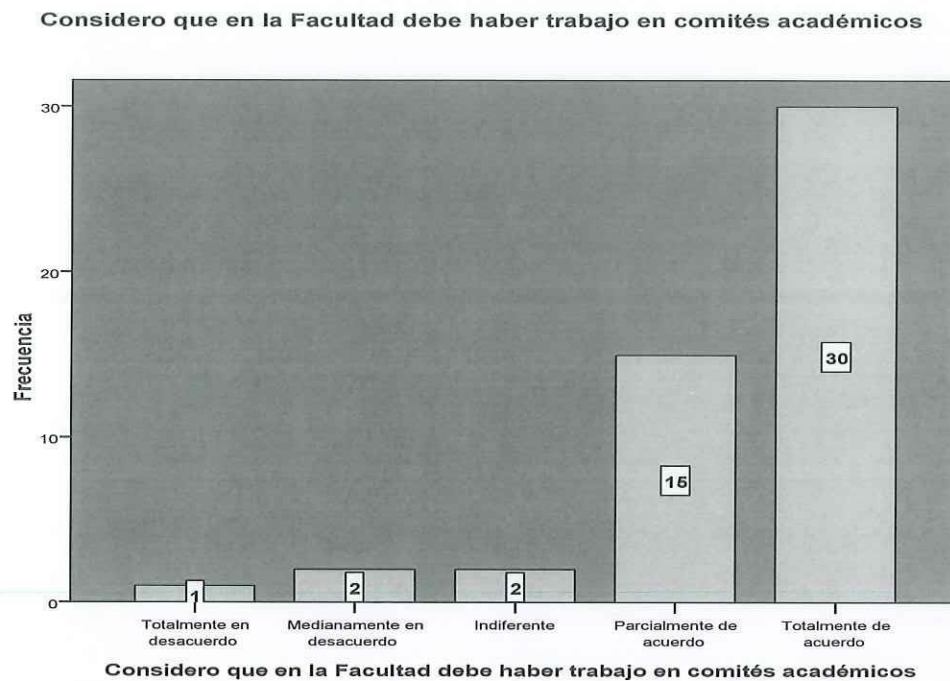
Gráfica 5.53 Se considera importante el trabajo en Academias



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 60% está Totalmente de acuerdo en que Considera importante el trabajo en Academias.

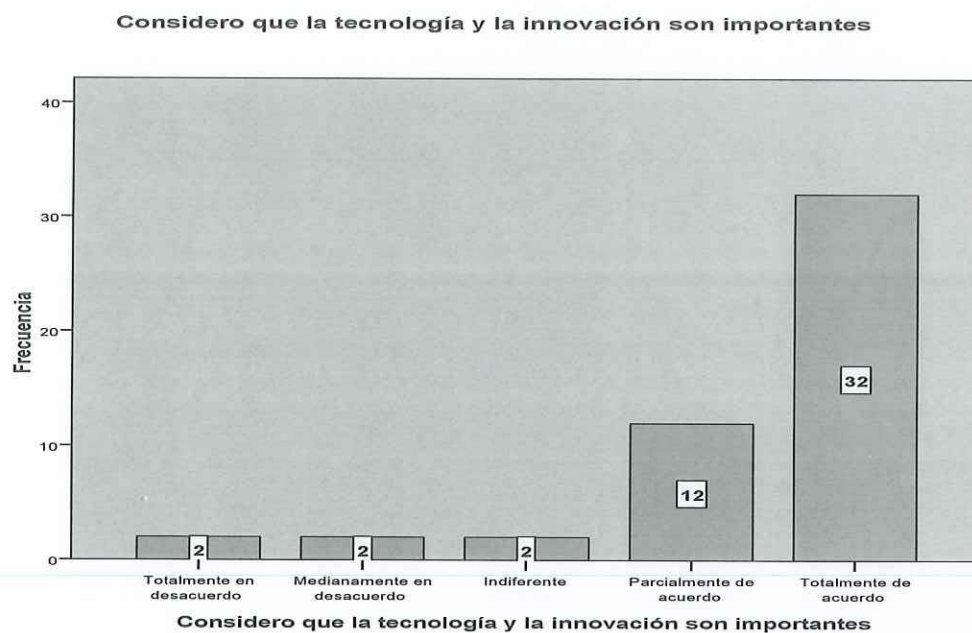
Gráfica 5.54 En la Facultad debe haber trabajo en comités académicos



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 60% está Totalmente de acuerdo en que Considera que en la Facultad debe haber trabajo en comités académicos.

Gráfica 5.55 La tecnología y la innovación son importantes para tener un desempeño eficiente.

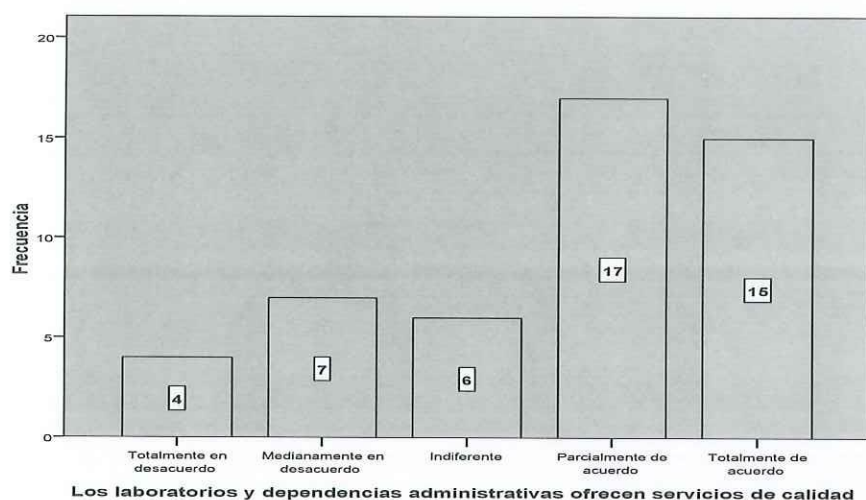


Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 64% está Totalmente de acuerdo en que Considera que la tecnología y la innovación son importantes.

Gráfica 5.56 Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad

Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad

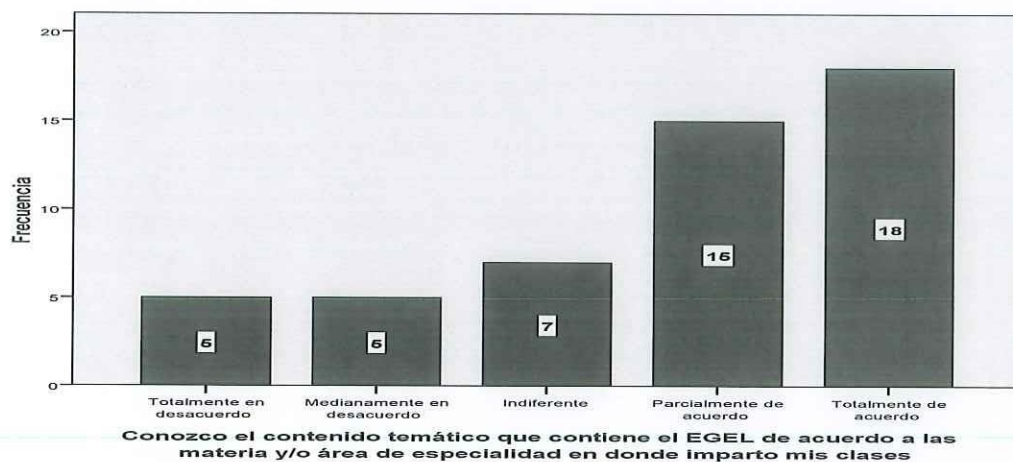


Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 34% está Parcialmente de acuerdo seguido por un 30% en Totalmente de acuerdo en que Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad.

Gráfica 5.57 Conocimiento del contenido temático del EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad.

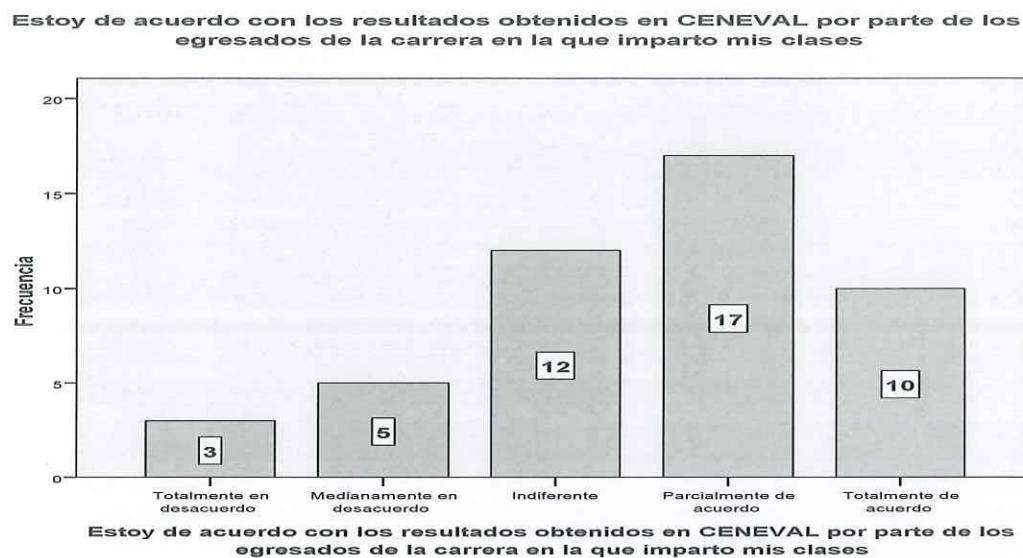
Conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases



Fuente: Elaboración propia

Una mayoría con un 36% está Totalmente de acuerdo de acuerdo seguido por un 30% en Parcialmente de acuerdo en que Conoce el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases.

Gráfica 5.58 Aceptación de los resultados obtenidos en CENEVAL



Fuente: Elaboración propia

Un 34% de la muestra está Parcialmente de acuerdo de acuerdo con los resultados obtenidos en CENEVAL por parte de los egresados de la carrera en la que imparto mis clases.

5.2 Observaciones más importantes de los resultados

La mayoría de los encuestados refirió conocer la misión, visión y filosofía de la Institución, así como creer que los objetivos del programa educativo son coherentes con lo anteriormente mencionado, aunque están parcialmente de acuerdo en que las actividades sustanciales del docente sean congruentes con ello.

5.2.1 Datos de identificación

La mayoría de los encuestados fueron docentes de tiempo completo, con un promedio de edad de 46 años en adelante, con grado de maestría, la experiencia docente varía entre 1 y 15 años, así como la experiencia profesional rebasa los 20 años. En cuanto al género, fue muy similar, ya que se reportó el 54% en masculino y 46% en femenino.

La mayoría tiene una carga académica de 16 a 20 horas (40%) en docencia, presentando no investigación en un 78% y apoyo administrativo en un 22%.

5.3 Resultados sobre las correlaciones en cada una de las dimensiones identificadas en la investigación

Como se mencionó en el capítulo de metodología, se necesitó dividir el método de correlación en las tres dimensiones trabajadas en el instrumento de medición debido a que la cantidad de las variables a considerar por lo extenso del cuestionario haría muy compleja la interpretación.

5.3.1 Dimensión Institucional

La variable 1 “conozco y entiendo la misión y filosofía de la UABC” y P2 “conozco y entiendo la visión de la UABC”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .861, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables. Así como también existe una relación significativa con la P7 “entiendo el concepto de competencia”, ya que tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .748, con la P6 “entiendo el concepto de educación basada en competencias” con un coeficiente de .720 y con la P8 “conozco y entiendo el contenido del modelo educativo de la UABC” con un coeficiente de correlación de Pearson de .667.

La variable “conozco y entiendo la misión y filosofía de la UABC” (pregunta 1), está correlacionada significativamente con las variables “conozco y entiendo la visión de la UABC” (pregunta 2), “entiendo el concepto de competencia” (pregunta 7), “entiendo el concepto de educación basada en competencias” (pregunta 6) y “conozco y entiendo el contenido del modelo educativo de la UABC” (pregunta 8).

La variable 6: “entiendo el concepto de educación basada en competencias” y P7 “entiendo el concepto de competencia”, tienen un coeficiente de correlación de .902, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “Entiendo el concepto de educación basada en competencias” está correlacionada significativamente con la variable “entiendo el concepto de competencia”.

La variable 9: “he recibido capacitación en identidad pedagógica universitaria” y P10 “conozco el Plan de Desarrollo Institucional”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .780, por lo tanto concluyo que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “he recibido capacitación en identidad pedagógica” universitaria está correlacionada significativamente con la variable “conozco el Plan de Desarrollo Institucional”.

La información anteriormente mencionada con respecto a las correlaciones de la dimensión institucional se presenta en los anexos 2 y 3

5.3.2 Dimensión Laboral

La variable 37: “tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos” y P29 “me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .757, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables, así como también existe una relación significativa con la P38 “tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo”, ya que tienen un coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de .740.

La variable “tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos” está correlacionada significativamente con las variables “me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño” como con “tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo”.

La variable 23: “procuro que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias” y P35 “existe una buena comunicación en mi unidad académica”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .749, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables, así como también existe una relación significativa con la P32 “la facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos.)” ya que tienen un coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de .704.

La variable “procuro que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias” está correlacionada significativamente con las variables “existe una buena comunicación en mi unidad académica” como con “la facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos.)

La variable 33: “mi unidad académica está bien administrada” y la pregunta 34 “se sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .746, por lo tanto, concluyo que existe una relación significativa entre estas dos variables así como también existe una relación significativa con la pregunta 35 “existe una buena comunicación en mi unidad académica” (.721) y la pregunta 36 “la institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria” (.706).

La variable “mi unidad académica está bien administrada” está correlacionada significativamente con las variables “se sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo”, “existe una buena comunicación en mi unidad académica” y “la institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria”.

La variable 35: “existe una buena comunicación en mi unidad académica” y la Pregunta 32 “la facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (equipo, papelería, otros recursos)”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .749 por lo tanto, concluyo que existe una relación significativa entre estas dos variables, así como también existe una relación significativa con la Pregunta 34 “se sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo”, ya que tienen un coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de .709.

La variable “existe una buena comunicación en mi unidad académica” está correlacionada significativamente con las variables “la facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (equipo, papelería, otros recursos)” y “se sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo”.

La variable 37: “Tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos” y pregunta 38 “tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .740 por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos” está correlacionada significativamente con las variable “tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo”.

La variable 29: “me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño” y la Pregunta 28 “estoy de acuerdo en que me evalúen los alumnos”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .723 por lo tanto, concluyo que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño” está correlacionada significativamente con las variable “estoy de acuerdo en que me evalúen los alumnos”.

La variable 18: “me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante” y la pregunta 24 “me preocupa como cubrir el programa de la materia de manera efectiva” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .716, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante” está correlacionada significativamente con las variable “me preocupa como cubrir el programa de la materia de manera efectiva”.

La variable 11: “conozco los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que permitan hacer mi trabajo con calidad” y la pregunta 16 “procuro que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza –aprendizaje” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .726 por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables.

La variable “conozco los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que permitan hacer mi trabajo con calidad” está correlacionada significativamente con las variable “procuro que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza –aprendizaje”

La información anteriormente mencionada con respecto a las correlaciones de la dimensión laboral se presenta en los anexos 4 y 5.

5.3.3 Dimensión de Calidad

La variable 54: “considero importante el trabajo en academias” y la pregunta 55 “considero que la tecnología y la innovación son importantes para tener un desempeño eficiente”, tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .835, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables, así como también existe una relación significativa con la Pregunta 56 “los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad”, ya que tienen un coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de .735 y con la pregunta 57 “Conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases” que tiene un coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de .664.

La variable “considero importante el trabajo en Academias” está correlacionada significativamente con las variables “considero que en la Facultad debe haber trabajo en comités académicos”, “considero que la tecnología y la innovación son importantes” y “los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad”.

La variable 46: “considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente” y la pregunta 47 “considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .762, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables así como también existe una relación significativa con la P53 “considero importante el trabajo en Academias” que tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .612.

La variable “considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización” docente está correlacionada significativamente con las variables “se nos ofrecen los cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación” y “se habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje”.

La variable 43: “necesito el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente” y la pregunta 48 tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .630, por lo tanto, concluyo que existe una relación significativa entre estas dos variables. La variable “necesito el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente” está correlacionada significativamente con la variable “considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable”.

La variable 44: “necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente” y la pregunta 45 “considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .626, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables. La variable “necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente” está correlacionada significativamente con la variable “necesito actualización profesional en mi disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente”.

La variable 42: “conozco la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.)” y la pregunta 52 “se habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje” tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .615 por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables, así como también existe una relación significativa con la pregunta 58 que tienen un coeficiente de correlación de Pearson de .618.

La variable “conozco la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.)” está correlacionada significativamente con las variables “conozco los mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos” y “conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases”. La información anteriormente mencionada con respecto a las correlaciones de la dimensión de Calidad se presenta en el anexo 6 y 7.

Capítulo 6

Conclusiones

6.1 CONCLUSIONES

El presente estudio intenta recoger de manera global todos aquellos factores que tienen influencia en el desarrollo profesional del profesor universitario como docente. Al aplicar el instrumento se encontró con la limitación y complejidad que el fenómeno conlleva, la simplificación del mismo para poder realizar una aproximación más exhaustiva al tema. Esta es, sin duda, la primera limitación de la investigación y se puede deducir como lo menciona Feixas (2006) en su estudio “Cuestionario para el análisis de la orientación docente del profesor universitario”, que en algunos casos hay cuestiones que se deberían estudiar individualmente que tienen relación con la existencia de problemática interna, propia del ser humano, no observable y difícilmente de cuantificar o evaluar.

Se procuró que el instrumento de medición fuera aplicado con el tiempo y libertad necesaria para que fuera contestado con tranquilidad, sin ningún tipo de presión, para que en la respuestas que se proporcionaran se reflejara lo más posible la objetividad y sinceridad, sin embargo existieron procesos internos que no se pudieron medir debido a que los sentimientos, las intenciones, los significados y las creencias tienen una difícil interpretación y análisis porque no siempre se hacen explícitos.

En concreto, la dificultad principal del diseño y desarrollo del estudio de campo fue con respecto a la obtención de los datos en cuanto a que en la aplicación de una encuesta se requiere de tiempo, disposición y confianza, en este caso, no todas las personas tienen las mismas motivaciones o disponen del tiempo suficiente para colaborar en estudios de este tipo, condicionando los resultados.

Atendiendo a las preguntas de investigación, se concluye lo siguiente:

1. ¿Cómo influye el modelo educativo de la UABC en el diseño y estructuración del perfil del docente de FCAyS?

Para darle estructura al perfil de alto desempeño, es necesario considerar la dimensión institucional que surge precisamente del modelo educativo, cuyos indicadores son:

- Misión institucional
- Visión institucional
- Diseño basado en competencias
- Procesos y prácticas de enseñanza aprendizaje (según estándares de calidad)
- Identidad pedagógica Universitaria

2. ¿Cómo influye el sistema organizacional de la FCAyS en el diseño y estructuración del perfil del docente?

De aquí se obtiene la dimensión Laboral, cuyos indicadores son:

- Actividades de docencia, investigación, extensión y tutorías
- Carga académica
- Evaluación docente (por parte de alumnos)
- Infraestructura
- Clima laboral

3. ¿Cómo influye el entorno académico de educación superior de acuerdo a criterios de calidad?

De aquí se obtiene la dimensión Calidad, cuyos indicadores son:

- Organismos acreditadores
- Otras instituciones de educación superior
- Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)
- Actualización y formación docente (Innovación, manejo de TIC's, competencias para la docencia)
- Examen general de egreso de licenciatura (EGEL).

En cuanto a las tres dimensiones que atienden a cada una de las preguntas, se presentan en el capítulo 3 “Metodología” como variables independientes siendo el perfil de alto desempeño la variable dependiente, contenido que se encuentra representado en la figura no. 1 la cual se presenta en el modelo de operacionalización de variables y los resultados están presentados en los capítulos 4 “Análisis de Resultados” y el capítulo 5 “Resultados”, que posteriormente fueron tomados en cuenta para determinar las fortalezas y debilidades del docente de FCAyS.

Con la información obtenida en los capítulos mencionados con anterioridad, se puede concluir que de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede percibir que entre la mayoría de los encuestados se encuentran profesores de tiempo completo, que conocen muy bien ya por el tiempo que tienen en la institución los procesos y políticas de la institución. Se encuentra que la mayoría conoce y entiende el modelo educativo, refiere tener la necesidad de involucrarse un poco más en cuestiones de investigación, de capacitación y actualización tanto en técnicas de enseñanza como profesional en cuanto a su carrera de origen, más que contar con una maestría o doctorado.

La preocupación del docente de FACYS, es más por capacitarse en áreas específicas en cuanto a su profesión y en técnicas especiales que apoyen en la docencia; se percibe preocupación por hacer un trabajo de calidad, existe una marcada inclinación por atender las necesidades de los alumnos, así como también, de prepararse en todos los ámbitos para impartir sus clases y cumplir con los requisitos que marcan los programas, cuidando el alcanzar al máximo los objetivos, las competencias y que exista una evidencia del desempeño.

También, es notorio la división de opinión en cuanto a la carga académica, sobre todo en maestros de tiempo completo que tienen la responsabilidad o cargos administrativos que tal vez no les permita cumplir satisfactoriamente con su rol docente de manera satisfactoria, una parte está de acuerdo con la carga académica, al parecer son los docentes que no tienen otras actividades, pero en el caso de los docentes que tienen carga administrativa y para investigación, si les parece muy complicado poder cumplir satisfactoriamente con todas sus actividades.

Atendiendo a la información anterior se pueden identificar como debilidades y fortalezas del docente de FCAYS lo siguiente:

Debilidades

Refieren tener la necesidad de involucrarse un poco más en cuestiones de investigación.

Capacitación en técnicas de enseñanza que apoyen en la docencia.

Actualización profesional y capacitación en áreas específicas en cuanto a su carrera de origen.

Existe un marcado desequilibrio entre las actividades de docencia (40%), investigación (22%), tutoría y gestión (con un 22% entre las dos).

La actividad sustancial que es la docencia pasa a un segundo término cuando se tienen que cubrir otras actividades como la tutoría, gestión y la investigación para las cuales no existe una carga definida como tal, pero se tiene que cubrir en las 40 horas a la semana.

No existen las suficientes instalaciones para cubrir con la demanda.

Fortalezas

Los objetivos de los programas educativos son coherentes con la misión, visión y filosofía de la Institución.

La mayoría conoce los procesos y políticas de la institución.

La mayoría de los profesores conocen y entienden el modelo educativo.

Preocupación por hacer un trabajo de calidad.

Inclinación por atender las necesidades de los alumnos.

Disposición para prepararse en todos los ámbitos para impartir sus clases.

Disposición para cumplir con los requisitos que marcan los programas, cuidando el alcanzar al máximo los objetivos, las competencias y que exista una evidencia del desempeño.

Se cuenta con el equipo y apoyo de medios informáticos para la facilitación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

6.2 Recomendaciones

Es muy probable que sea necesario aplicar otra técnica durante esta investigación que todavía no está concluida, para apoyar la investigación ya hecha con la encuesta.

La investigación documental expuesta ya en los capítulos del marco contextual y teórico serviría como referencia de lo que está marcando la tendencia del perfil ideal del profesor universitario.

En cuanto a lo comentado anteriormente se presenta una propuesta de perfil de alto desempeño hecha a partir del modelo del Dr. Fernando Arias Galicia en su obra Administración de recursos humanos para el alto desempeño (2006), con diseño y estructura de formato adecuado a las necesidades de FCAyS, retomando la información obtenida en los resultados de la investigación, en donde se estaría tomando en cuenta lo que tienen como expectativas y recursos los docentes de FCAyS en cuanto a debilidades y fortalezas y sobre todo lo que se obtuvo en el marco teórico como tendencias, quedando de la siguiente manera:

6.3 Modelo Propuesto con base en el marco teórico

PERFIL DEL ALTO DESEMPEÑO

PUESTO: Profesor

FECHA: Abril de 2011

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar de forma equilibrada actividades de docencia, generación o aplicación innovadora de conocimientos, tutorías y gestión académica-vinculación, tendiente a la formación integral de profesionistas e investigadores y útiles a la sociedad, así como también fomentar todas las actividades encaminadas a preservar los valores, el compromiso con la comunidad y el aprendizaje para toda la vida, motivado por el alto espíritu de servicio.

ESTÁNDARES

TIEMPO: Todos los programas de materias que estén a su cargo deben de ser cumplidos eficazmente durante el período que marca el semestre.

PRECISIÓN: Todos los programas de las materias que estén a su cargo deberán impartirse de acuerdo a los objetivos que marcan las cartas descriptivas correspondientes tanto en contenido, como en calidad, alcanzando las competencias y poniendo de manifiesto la evidencia de las mismas.

CORTESÍA: Impartir su cátedra dentro de un ambiente de armonía y respeto, con la disposición para escuchar y transmitir conocimientos y experiencias.

MEJORA CONTINUA: Asistir a los cursos de actualización docente y profesional (internos o externos a la UABC) que permitan mejorar y reforzar su desempeño como profesor. Así como asistir a las reuniones convocadas por academias y/o cuerpos colegiados a que pertenece con el fin de recibir, aportar e intercambiar ideas para lograr en conjunto un mejor desempeño.

RESPONSABILIDAD

BIENES: Mobiliario y Equipo de cómputo a su cargo.

RELACIONES: Subdirección Académica, Coordinación de carrera, Presidente de Academia a la que pertenece, maestros compañeros, alumnos, así como jefes de departamento.

ACCIONES CLAVES

- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo al modelo educativo de la UABC.
- Seleccionar y preparar los contenidos de acuerdo a las cartas descriptivas emitidas por la UABC.
- Facilitar, coordinar y promover las actividades de enseñanza en el proceso, propiciando el aprendizaje significativo del estudiante.
- Seleccionar y desarrollar tareas instructivas con el objetivo de motivar en el estudiante mayor autonomía y responsabilidad.
- Utilizar procedimientos adecuados para solucionar problemas de manera autónoma y transferir las situaciones adquiridas a situaciones novedosas.
- Realizar el seguimiento de los procesos de aprendizaje.
- Participar en trabajo con cuerpos colegiados o academias.
- Asumir roles diferenciados y coordinar equipos.
- Participar en investigación activamente en proyectos de generación o aplicación innovadora del conocimiento.
- Realizar diversas producciones del ámbito académico, publicar artículos en revistas con arbitraje, libros y/o capítulos en libros con el objetivo de desarrollar la mejorar continua de la calidad de trabajos de investigación y divulgación científica.
- Individualizar la instrucción así como llevar a cabo actividades de tutoría apoyándose en una comunicación eficaz.

- Evaluar el desempeño del alumno, tomando en cuenta el conocimiento, las actitudes y las habilidades como principales fuentes de evidencia.
- Manejo de las nuevas tecnologías innovadoras, así del como equipo necesario para aplicarlos en los procesos de enseñanza- aprendizaje.
- Colaborar en la gestión académica-vinculación, individual o colegiada, tales como la dirección de seminarios, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas.
- Participación en Comités de evaluación académica.
- Colaborar en la gestión de los procesos administrativos de la institución.
- Motivar en el estudiante Mayor autonomía y responsabilidad

COMPETENCIAS

Competencias Básicas:

- Capacidad lectora y de escritura
- Capacidad de aprender, de dar seguimiento y control, orientación al servicio y compromiso organizacional.
- Desarrollo de pensamiento: pensamiento creativo, solución de problemas, asimilación y comprensión.
- Capacidad de aprender y razonar (organizar conceptos)
- Habilidad por medio de una comunicación eficaz del manejo de las relaciones interpersonales en que se produce la interacción profesores-alumnos.
- Orientación a resultados: energía e iniciativa y motivación al logro
- Sensibilidad para identificar otros puntos de vista
- Cooperación para trabajar en equipo
- Identificación con la institución proporcionando solidaridad, apoyo mutuo y disponibilidad para la colaboración.
- Sustentar el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto y valoración del esfuerzo.
- Imagen que se tiene del docente como persona, sus valores, principios, profesionalismo, vocación, disposición y motivación hacia los alumnos.

- Manejo situacional, creatividad, capacidad de realización, dominio personal, valía personal, autoestima, ética, entusiasmo, metas claras y tenacidad, autodomínio, autoconfianza y autocontrol.
- Capacidad de Liderazgo integral, espíritu innovador, proactividad, actitud crítica y analítica, sensibilidad a la realidad económica y social, actitud emprendedora.
- Aptitud de conocimientos para estar bien informado, tener entendimiento claro y razonamiento para encontrar alternativas a problemáticas diversas.

Competencias Genéricas:

- Capacidad de planear y seleccionar los contenidos a las necesidades formativas de los estudiantes.
- Aplicación de herramientas psicopedagógicas más adecuadas para la práctica docente.
- Dominio de las técnicas didácticas genéricas y las guías del aprendizaje como en el mantenimiento de una relación tutorial a través de la red.
- Habilidades básicas necesarias para la aplicación de herramientas psicopedagógicas más adecuadas para la práctica docente, propiciando la reflexión continúa sobre la importancia y el perfeccionamiento de su quehacer docente.
- Innovación educativa aplicando nuevos enfoques educativos que puedan instrumentarse en el ámbito académico con impacto y aplicación en el aula, de forma particular y de equipos docentes.
- Profesionalismo en cuanto al entorno y la globalización como la diversidad, multiculturalidad, género, medio ambiente y la responsabilidad social.
- Manejo de las TICs en los procesos de enseñanza, investigación y tutoría.
- Capacidad de diseñar, llevar acabo y evaluar los procesos de aprendizaje.
- Manejar y generar información actualizada e identificar oportunidades de aprendizaje.
- Habilidades de gestión (planeación, organización, dirección y control) en los procesos de docencia, investigación, tutoría y administración.

Competencias Específicas:

- Competencia Técnica (saber): tener conocimientos especializados y actualizados en su área o disciplina dominio de conocimientos, habilidades y experiencia en cuanto a la profesión de origen.
- Competencia metodológica (saber hacer): la habilidad y capacidad para transmitir sus conocimientos, así como también que sepa aplicar las herramientas, las técnicas y la tecnología que facilite el proceso enseñanza- aprendizaje a situaciones laborales concretas.
- Competencia personal (saber ser): tener una imagen realista de uno mismo como profesionista.
- Capacidad de gestionar variedad de recursos.
- Trabajar en forma conjunta con pares, coordinar esfuerzos, así como también desarrollar tareas en forma colectiva, incorporación de la interacción y la complementariedad con otros roles profesionales.
- Educación para el trabajo, vinculada con el sector productivo para trabajar en conjunto, manejar y generar información actualizada e identificar oportunidades de aprendizaje.
- Capacidad Interpersonal como el manejo de personal, persuasión, asertividad y decisión, sensibilidad interpersonal, adaptabilidad y resiliencia.
- Capacidad de negociación, toma de decisiones, manejo positivo de conflictos.

Vo.Bo. Subdirector	Vo.Bo. Director
_____ NOMBRE	_____ NOMBRE
_____ FIRMA	_____ FIRMA

Fuente: Elaboración propia con base en el modelo de alto desempeño propuesto por Fernando Arias Galicia (2006).

Para diseñar un perfil de alto desempeño que sea útil en el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación para FCAyS, además de la información recabada en los resultados a partir de la encuesta, se recomienda tomar en cuenta lo recabado en la investigación documental (ya presentado en formato de perfil de alto desempeño), así como también, un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de la situación del profesor de FCAyS.

Resumiendo, se puede aplicar como un segundo instrumento para recabar información que ayude a diseñar el perfil de alto desempeño especial para el docente de FCAyS, la entrevista estructurada seleccionando a maestros elegidos por un comité ex profeso para este fin, con el propósito de que sean considerados por su desempeño, formación y evaluaciones como profesores de alto perfil y de esta manera, identificar en ellos rasgos, características especiales de personalidad, o dimensiones profesionales y/o laborales que tal vez la encuesta no alcanzó a arrojar como información necesaria para poder construir el Perfil de Alto Desempeño del Docente para la FCAYS, UABC que sirva de base para el diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo

ANEXOS

Anexo 1



Cuestionario sobre la Percepción del Docente de FCAyS

Profesor de: ____ Asignatura ____ Medio Tiempo ____ Tiempo Completo ____

Género: ____ M ____ F Edad ____

Grado: ____ Licenciatura ____ Maestría ____ Doctorado ____

Programas de carreras en donde imparte clases:

____ CP ____ LA ____ LI ____ LCC ____ L Soc ____ L. Psiq. ____ L. Derecho ____ Tronco Común ____

Años de experiencia docente Universitaria: ____ Años de experiencia Profesional: ____

Proporción aproximada de tiempo que destina para apoyo a cada materia en una semana ____

Carga Académica: ____ Hrs. Docencia ____ Hrs. Investigación ____ Hrs. Gestión administrativa ____

Número aproximado de estudiantes por grupo: ____

CUESTIONARIO PERFIL DOCENTE UNIVERSITARIO FCAyS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Medianamente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Institucional	5	4	3	2	1
1. Conozco y entiendo la misión y filosofía de la UABC					
2. Conozco y entiendo la visión de la UABC					
3. Son coherentes los objetivos y metas del programa educativo con la misión y visión de la institución					
4. Son congruentes las actividades sustanciales del docente con la misión y visión de la institución					
5. He recibido capacitación en el modelo educativo basado en competencias					
6. Entiendo el concepto de educación basada en competencias					
7. Entiendo el concepto de competencia					
8. Conozco y entiendo el contenido del Modelo Educativo de la UABC					
9. He recibido capacitación en identidad pedagógica universitaria					
10. Conozco el Plan de Desarrollo Institucional					
Laboral					
11. Conozco los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que permitan hacer mi trabajo con calidad					
12. Utilizo técnicas y estudios de campo para facilitar el aprendizaje					
13. Procuro implementar actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados (evidencia del desempeño)					
14. Motivo a los alumnos a la investigación					
15. Utilizo medios visuales, auditivos, dinámicas grupales para asegurar que se apliquen las competencias requeridas en el curso					
16. Procuro que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza-aprendizaje					
17. Planifico la asignatura sobre la base de mi conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes.					
18. Me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante					
19. Apoyo a estudiantes en tutorías para hablar de sus dificultades con las asignaturas y carga académica.					
20. Apoyo y asesoro a los alumnos fuera de clase					
21. Soy paciente y sensible a las preocupaciones de los estudiantes					
22. Me interesa la capacitación y actualización para estar lo mejor preparado y poder responder a las inquietudes de los alumnos					
23. Procuro que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias.					
24. Participo en academias o equipos de trabajo académico					

25. Considero que la carga académica es justa para poder dedicarme a otras actividades(investigación, tutorías, gestión, capacitación, etc.).					
26.Considero que la evaluación docente por parte de los alumnos es objetiva					
27.Estoy de acuerdo en que me evalúen los alumnos					
28.Me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño					
29. Creo que debe haber otros mecanismos de evaluación que complementen la actual(evaluación por parte de alumnos).					
30. La facultad me apoya con los recursos necesarios para preparar la impartición de clases(espacio, equipo, papelería, tiempo ,etc.)					
31. La facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos).					
32.Mi unidad académica está bien administrada					
33.Se Sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo					
34.Existe una buena comunicación en mi unidad académica					
35.La institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria.					
36. Tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos					
37. Tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
38.Es óptimo el clima organizacional para el trabajo académico					
39.Favorece la estructura organizacional de la institución el desarrollo de una relación productiva de trabajo					
40. Se Fomenta un ambiente institucional dónde los valores son parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante.					
Calidad					
41. Conozco la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.).					
42.Necesito el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente					
43.Necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente					
44. Necesito actualización profesional en mi disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente.					
45.Considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente					
46.Se nos ofrecen los cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación					
47. Considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable.					
48.Necesito involucrarme más en trabajos de investigación					
49.Se fomenta y apoya la producción de trabajos académicos					
50.Considero importante la producción de trabajos académicos					
51.Conozco los mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos					
52. Se Habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje.					
53.Considero importante el trabajo en Academias					
54.Considero que en la Facultad debe haber trabajo en comités académicos					
55.Considero que la tecnología y la innovación son importantes Para tener un desempeño eficiente					
56.Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad					
57.Conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases					
58.Estoy de acuerdo con los resultados obtenidos en CENEVAL por parte de los egresados de la carrera en la que imparto mis clases					

Anexo 2

Correlaciones de la Dimensión Institucional

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Conozco y entiendo la misión y filosofía de la UABC	Correlación de Pearson	1	.861(*)	.580(**)	.515(**)	.356(*)	.720(**)	.748(**)	.667(**)	.332(*)	.472(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.020	.001
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
Conozco y entiendo la visión de la UABC	Correlación de Pearson	.861(**)	1	.609(**)	.495(**)	.356(*)	.625(**)	.636(**)	.522(**)	.310(*)	.364(**)
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.012	.000	.000	.000	.030	.009
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
Son coherentes los objetivos y metas del programa educativo con la misión y visión de la institución	Correlación de Pearson	.580(**)	.609(*)	1	.582(**)	.468(**)	.597(**)	.477(**)	.402(**)	.529(**)	.438(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.004	.000	.001
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
Son congruentes las actividades sustanciales del docente con la misión y visión de la institución	Correlación de Pearson	.515(**)	.495(*)	.582(**)	1	.292(*)	.437(**)	.448(**)	.575(**)	.528(**)	.488(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.042	.002	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
He recibido capacitación en el modelo educativo basado en competencias	Correlación de Pearson	.356(*)	.356(*)	.468(**)	.292(*)	1	.504(**)	.543(**)	.433(**)	.223	.117
	Sig. (bilateral)	.012	.012	.001	.042		.000	.000	.002	.127	.425
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	48	49
Entiendo el concepto de educación basada en competencias	Correlación de Pearson	.720(**)	.625(*)	.597(**)	.437(**)	.504(**)	1	.902(**)	.541(**)	.306(*)	.487(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.033	.000
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
Entiendo el concepto de competencia	Correlación de Pearson	.748(**)	.636(*)	.477(**)	.448(**)	.543(**)	.902(**)	1	.566(**)	.207	.389(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.154	.005

	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
Conozco y entiendo el contenido del Modelo Educativo de la UABC	Correlación de Pearson	.667(**)	.522(*)	.402(**)	.575(**)	.433(**)	.541(**)	.566(**)	1	.391(**)	.541(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.004	.000	.002	.000	.000		.005	.000
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50
He recibido capacitación en identidad pedagógica universitaria	Correlación de Pearson	.332(*)	.310(*)	.529(**)	.528(**)	.223	.306(*)	.207	.391(**)	1	.780(**)
	Sig. (bilateral)	.020	.030	.000	.000	.127	.033	.154	.005		.000
	N	49	49	49	49	48	49	49	49	49	49
Conozco el Plan de Desarrollo Institucional	Correlación de Pearson	.472(**)	.364(*)	.438(**)	.488(**)	.117	.487(**)	.389(**)	.541(**)	.780(**)	1
	Sig. (bilateral)	.001	.009	.001	.000	.425	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	49	50	50	50	49	50

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 3

Conclusión de correlaciones de dimensión Institucional

Preguntas	Correlación significativa con:
1.Conozco y entiendo la misión y filosofía de la UABC	2. Conozco y entiendo la visión de la UABC (.861), 6.Entiendo el concepto de educación basada en competencias (.720). 7. Entiendo el concepto de competencia (.748). 8.Conozco y entiendo el contenido del Modelo Educativo de la UABC(.667)
6.Entiendo el concepto de educación basada en competencias	7.Entiendo el concepto de competencia.902(**)
9.He recibido capacitación en identidad pedagógica universitaria	10.Conozco el Plan de Desarrollo Institucional.780(**)

Anexo 4

CORRELACIONES DE DIMENSION LABORAL	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P27	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41
11. Conozco los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que permitan hacer mi trabajo con calidad	1	.489 (*)	.482 (**)	.655 (*)	.549 (*)	.726 (*)	.222	.566 (**)	.369 (*)	.189	.505 (**)	.590 (**)	.342 (*)	.525 (**)	.204	.208	.015	.645 (**)	.484 (**)	.258	.359 (*)	.292 (*)	.069	.322 (*)	.239	.155	.168	-.075	.483 (**)	.107	.054
		.000	.001	.000	.000	.000	.133	.000	.012	.195	.000	.000	.016	.000	.164	.157	.917	.000	.000	.076	.013	.042	.636	.024	.099	.286	.250	.608	.000	.462	.714
12. Uso técnicas y estudios de campo para facilitar el aprendizaje	.489 (**)	1	.594 (**)	.586 (*)	.609 (*)	.433 (*)	.053	.332 (*)	.400 (**)	.269	.403 (**)	.534 (**)	.574 (**)	.303 (*)	.240	.245	.278	.308 (*)	.479 (**)	-.052	.318 (*)	.414 (**)	.409 (**)	.456 (**)	.465 (*)	.347 (*)	.365 (*)	.112	-.102	.252	.319 (*)
	.000		.000	.000	.000	.002	.724	.020	.006	.062	.004	.000	.000	.035	.101	.094	.053	.031	.001	.725	.029	.003	.004	.001	.001	.015	.010	.443	.488	.080	.027
13. Proceso implementar actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados (evidencia del desempeño)	.482 (**)	.594 (*)	1	.630 (*)	.505 (*)	.473 (*)	.191	.422 (**)	.397 (**)	.339 (*)	.440 (**)	.427 (**)	.267	.456 (**)	.082	.147	.253	.560 (**)	.507 (**)	.005	.308 (*)	.332 (*)	.380 (**)	.483 (**)	.375 (*)	.398 (*)	.269	.331 (*)	-.183	.104	.454 (*)
	.001	.000		.000	.000	.001	.204	.003	.007	.018	.002	.002	.067	.001	.585	.325	.082	.000	.000	.974	.037	.021	.008	.001	.009	.005	.064	.022	.214	.484	.001
14. Motivo a los alumnos a la investigación	.655 (**)	.586 (*)	.630 (**)	1	.502 (*)	.626 (*)	-.006	.468 (**)	.298 (*)	.236	.479 (**)	.574 (**)	.470 (**)	.501 (**)	.505 (**)	.385 (**)	.309 (*)	.541 (**)	.379 (**)	-.003	.474 (**)	.464 (**)	.330 (*)	.468 (**)	.554 (*)	.414 (*)	.139	.149	.381 (**)	.254	.239
	.000	.000	.000		.000	.000	.967	.001	.044	.103	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.031	.000	.008	.983	.001	.001	.021	.001	.000	.003	.342	.307	.007	.079	.102
15. Utilizo medios visuales, auditivos, dinámicas grupales para asegurar que se apliquen las competencias requeridas en el curso	.549 (**)	.609 (*)	.705 (**)	.502 (*)	1	.575 (*)	.182	.454 (**)	.351 (*)	.389 (**)	.433 (**)	.590 (**)	.247	.345 (*)	.079	.082	.194	.381 (**)	.345 (*)	-.087	.167	.181	.213	.327 (*)	.280	.253	.142	.112	-.153	.006	.212

15.Utilizo medios visuales, auditivos, dímicas grupales para asegurar que se apliquen las competencias requeridas en el curso	.549 (**)	.60 9 (*)	.705 (**)	.50 2 (*)	1	.57 5 (*)	.18 2	.454 (**)	.351 (*)	.389 (**)	.433 (**)	.590 (**)	.247	.345 (*)	.079	.082	.194	.381 (**)	.345 (*)	-.087	.167	.181	.213	.327 (*)	.28 0	.25 3	.14 2	.112	-.153	.00 6	.21 2
	.000	.00 0	.000	.00 0		.00 0	.21 6	.001	.016	.006	.002	.000	.090	.016	.596	.586	.186	.007	.018	.562	.266	.219	.146	.023	.05 4	.08 3	.33 6	.447	.299	.96 9	.15 2
16.Procuro que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza – aprendizaje	.726 (**)	.43 3 (*)	.473 (**)	.62 6 (*)	.57 5 (*)	1	.06 1	.437 (**)	.353 (*)	.385 (**)	.552 (**)	.578 (**)	.296 (*)	.461 (**)	.223	.147	.011	.494 (**)	.222	-.035	.238	.289 (*)	-.019	.143	.28 2 (*)	.00 1	.05 3	-.122	.577 (**)	.03 5	.04 1
	.000	.00 2	.001	.00 0	.00 0		.68 0	.002	.015	.006	.000	.000	.037	.001	.123	.314	.941	.000	.126	.812	.104	.042	.894	.323	.04 8	.99 7	.71 4	.397	.000	.80 9	.77 7
17.Planifico la asignatura sobre la base de mi conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes	.222	.05 3	.191	.00 6	.18 2	.06 1	1	.431 (**)	.155	-.039	.078	.131	.153	.306 (*)	.037	.139	.050	.281	.282	.551 (**)	.019	.143	.021	.068	.05 9	.26 9	.28 3	.231	-.035	.03 3	.19 9
	.133	.72 4	.204	.96 7	.21 6	.68 0		.002	.299	.690	.600	.375	.298	.034	.807	.352	.737	.053	.055	.000	.900	.333	.885	.648	.69 0	.06 5	.05 1	.115	.813	.82 3	.18 0
18.Me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante	.566 (**)	.33 2 (*)	.422 (**)	.46 8 (*)	.45 4 (*)	.43 7 (*)	.43 1 (*)	1	.378 (**)	.275	.609 (**)	.658 (**)	.443 (**)	.716 (**)	.055	.054	-.011	.613 (**)	.581 (**)	.325 (*)	.361 (*)	.457 (**)	.195	.404 (**)	.30 4 (*)	.26 3 (*)	.47 0 (*)	.327 (*)	-.269	.21 1	.37 1 (*)
	.000	.02 0	.003	.00 1	.00 1	.00 2	.00 2		.009	.053	.000	.000	.001	.000	.706	.712	.942	.000	.000	.023	.012	.001	.174	.004	.03 2	.06 5	.00 1	.020	.059	.14 0	.00 9
19.Apoyo a estudiantes en tutorías para hablar de sus dificultades con la asignaturas y carga académica	.369 (*)	.40 0 (*)	.397 (**)	.29 8 (*)	.35 1 (*)	.35 3 (*)	.15 5	.378 (**)	1	.600 (**)	.371 (*)	.317 (*)	.226	.423 (**)	.130	.075	.034	.177	.036	.049	.184	.210	.063	.156	.15 6	.13 1	.01 3	.018	-.259	.25 9	.32 1 (*)

20. Apoyo y asesoría a los alumnos fuera de clase	.189 (*)	.26 9	.339 (*)	.23 6	.38 9 (*)	.38 5 (*)	-.05 9	.275	.600 (**)	1	.329 (*)	.285 (*)	.159	.256	.038	.056	.092	.078	.141	-.017	.013	.091	.022	.219	.25 7	.00 2	.11 6	.067	-.102	.13 2	.20 5
	.195	.06 2	.018	.10 3	.00 6	.00 6	.69 0	.053	.000		.020	.045	.270	.072	.793	.701	.524	.592	.335	.908	.930	.530	.878	.127	.07 1	.98 9	.42 4	.642	.480	.36 1	.15 8
21. Soy paciente y sensible a las preocupaciones de los estudiantes	.505 (**)	.40 3 (*)	.440 (**)	.47 9 (*)	.43 3 (*)	.55 2 (*)	.07 8	.609 (**)	.371 (*)	.329 (*)	1	.526 (**)	.428 (**)	.621 (**)	.077	.198	.048	.422 (**)	.319 (*)	.112	.441 (**)	.409 (**)	.311 (*)	.404 (**)	.35 2 (*)	.22 6	.21 5	.242	-.270	.36 9 (*)	.44 9 (*)
	.000	.00 4	.002	.00 0	.00 2	.00 0	.60 0	.000	.010	.020		.000	.002	.000	.599	.173	.739	.002	.025	.445	.002	.003	.028	.004	.01 2	.11 5	.13 3	.091	.058	.00 8	.00 1
22. Me interesa la capacitación y actualización para estar lo mejor preparado y poder responder a las inquietudes de los alumnos	.590 (**)	.53 4 (*)	.427 (**)	.57 4 (*)	.59 0 (*)	.57 8 (*)	.13 1	.658 (**)	.317 (*)	.285 (*)	.526 (**)	1	.247	.409 (**)	.192	.098	.064	.484 (**)	.474 (**)	.050	.181	.228	.083	.216	.23 6	.07 2	.23 1	.118	-.281 (*)	.02 8	.04 8
	.000	.00 0	.002	.00 0	.00 0	.00 0	.37 5	.000	.030	.045	.000		.084	.003	.186	.505	.660	.000	.001	.732	.219	.112	.565	.132	.09 9	.62 1	.10 7	.415	.048	.84 9	.74 2
23. Procuro que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias	.342 (*)	.57 4 (*)	.267	.47 0 (*)	.24 7 (*)	.29 6 (*)	.15 3	.443 (**)	.226	.159	.428 (**)	.247	1	.636 (**)	.366 (**)	.444 (**)	.388 (**)	.463 (**)	.605 (**)	.264	.573 (**)	.704 (**)	.593 (**)	.579 (**)	.74 9 (*)	.54 1 (*)	.58 0 (*)	.494 (**)	-.022	.66 4 (*)	.56 2 (*)
	.016	.00 0	.067	.00 1	.09 0	.03 7	.29 8	.001	.127	.270	.002	.084		.000	.010	.001	.005	.001	.000	.067	.000	.000	.000	.000	.00 0	.00 0	.00 0	.000	.880	.00 0	.00 0
24. Me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante	.525 (**)	.30 3 (*)	.456 (**)	.50 1 (*)	.34 5 (*)	.46 1 (*)	.30 6 (*)	.716 (**)	.423 (**)	.256	.621 (**)	.409 (**)	.636 (**)	1	.370 (**)	.252	.197	.691 (**)	.545 (**)	.311 (*)	.551 (**)	.677 (**)	.382 (**)	.470 (**)	.56 6 (*)	.36 9 (*)	.44 7 (*)	.408 (**)	-.314 (*)	.40 1 (*)	.44 5 (*)
	.000	.03 5	.001	.00 0	.01 6	.00 1	.03 4	.000	.003	.072	.000	.003	.000		.009	.081	.170	.000	.000	.029	.000	.000	.006	.001	.00 0	.00 8	.00 1	.003	.027	.00 4	.00 1

25. Participo en academias o equipos de trabajo académico	.204	.240	.082	.505 (*)	.079	.223	.037	.055	.130	.038	.077	.192	.366 (**)	.370 (**)	1	.363 (*)	.566 (**)	.262	.251	-.087	.323 (*)	.406 (**)	.383 (**)	.236	.476 (*)	.354 (*)	.100	.169	-.078	.194	.167
	.164	.101	.585	.000	.596	.123	.807	.706	.391	.793	.599	.186	.010	.009		.011	.000	.069	.085	.555	.027	.004	.007	.103	.001	.013	.496	.247	.595	.182	.255
26. Considero que la carga académica es justa para poder dedicarme a otras actividades (investigación, tutorías, gestión, capacitación, etc.)	.208	.245	.147	.385 (*)	.082	.147	-.139	.054	-.075	-.056	.198	.098	.444 (**)	.252	.363 (*)	1	.472 (**)	.214	.336 (*)	.078	.531 (**)	.511 (**)	.528 (**)	.577 (**)	.638 (*)	.650 (*)	.171	.250	.051	.537 (*)	.363 (*)
	.157	.094	.325	.007	.586	.314	.352	.712	.618	.701	.173	.505	.001	.081	.011		.001	.139	.020	.599	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.241	.083	.728	.000	.011
27. Considero que la evaluación docente por parte de los alumnos es objetiva	.015	.278	.253	.309 (*)	.194	.011	-.050	-.011	.034	.092	.048	.064	.388 (**)	.197	.566 (**)	.472 (**)	1	.272	.377 (**)	-.210	.176	.316 (*)	.496 (**)	.404 (**)	.457 (*)	.454 (*)	.155	.223	.107	.263	.368 (*)
	.917	.053	.082	.031	.186	.941	.737	.942	.822	.524	.739	.660	.005	.170	.000	.001		.056	.008	.148	.230	.025	.000	.004	.001	.001	.281	.120	.460	.065	.009
28. Estoy de acuerdo en que me evalúen los alumnos	.645 (**)	.308 (*)	.560 (**)	.541 (*)	.381 (*)	.494 (*)	.281	.613 (**)	.177	.078	.422 (**)	.484 (**)	.463 (**)	.691 (**)	.262	.214	.272	1	.723 (**)	.262	.503 (**)	.461 (**)	.196	.408 (**)	.366 (*)	.237 (*)	.501 (*)	.409 (**)	-.339 (*)	.196	.338 (*)
	.000	.031	.000	.000	.007	.000	.053	.000	.233	.592	.002	.000	.001	.000	.069	.139	.056		.000	.069	.000	.001	.173	.003	.009	.097	.000	.003	.016	.172	.017
29. Me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño	.484 (**)	.479 (*)	.507 (**)	.379 (*)	.345 (*)	.222	.282	.581 (**)	.036	.141	.319 (*)	.474 (**)	.605 (**)	.545 (**)	.251	.336 (*)	.377 (**)	.723 (**)	1	.367 (*)	.355 (*)	.410 (**)	.388 (**)	.606 (**)	.457 (*)	.355 (*)	.757 (*)	.552 (**)	-.051 (*)	.346 (*)	.461 (*)
	.000	.001	.000	.008	.018	.126	.055	.000	.812	.335	.025	.001	.000	.000	.085	.020	.008	.000		.010	.014	.003	.006	.000	.001	.012	.000	.000	.727	.015	.001
30. Creo que debe haber otros mecanismos de evaluación que complementen la actual (evaluación por parte de alumnos)	.258	.052	.005	.003	-.037	.035	.551 (*)	.325 (*)	.049	-.017	.112	.050	.264	.311 (*)	.087	.078	.210	.262	.367 (*)	1	.189	.084	.023	.226	.056	.180	.387 (*)	.282 (*)	.138	.282 (*)	.260
	.076	.725	.974	.983	.562	.812	.000	.023	.749	.908	.445	.732	.067	.029	.555	.599	.148	.069	.010		.198	.564	.874	.119	.700	.216	.006	.049	.343	.050	.074

31.La facultad me apoya con los recursos necesarios para preparar la impartición de clases(espacio, equipo, papelería, tiempo ,etc.	.359 (*)	.31 8 (*)	.308 (*)	.47 4 (*)	.16 7	.23 8	.01 9	.361 (*)	.184	.013	.441 (**)	.181	.573 (**)	.551 (**)	.323 (*)	.531 (**)	.176	.503 (**)	.355 (*)	.189	1	.699 (**)	.609 (**)	.544 (**)	.55 3 (*)	.44 3 (*)	.47 2 (*)	.493 (**)	- .175	.52 2 (*)	.45 7 (*)
	.013	.02 9	.037	.00 1	.26 6	.10 4	.90 0	.012	.227	.930	.002	.219	.000	.000	.027	.000	.230	.000	.014	.198		.000	.000	.000	.00 0	.00 2	.00 1	.000	.234	.00 0	.00 1
32.La facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos	.292 (*)	.41 4 (*)	.332 (*)	.46 4 (*)	.18 1	.28 9 (*)	.14 3	.457 (**)	.210	.091	.409 (**)	.228	.704 (**)	.677 (**)	.406 (**)	.511 (**)	.316(*)	.461 (**)	.410 (**)	.084	.699 (**)	1	.644 (**)	.565 (**)	.74 9 (*)	.59 1 (*)	.44 2 (*)	.517 (**)	- .259	.63 2 (*)	.52 2 (*)
	.042	.00 3	.021	.00 1	.21 9	.04 2	.33 3	.001	.157	.530	.003	.112	.000	.000	.004	.000	.025	.001	.003	.564	.000		.000	.000	.00 0	.00 0	.00 1	.000	.070	.00 0	.00 0
33.Mi unidad académica está bien administrada	.069	.40 9 (*)	.380 (**)	.33 0 (*)	.21 3	.01 9	.02 1	.195	.063	.022	.311 (*)	.083	.593 (**)	.382 (**)	.383 (**)	.528 (**)	.496 (**)	.196	.388 (**)	.023	.609 (**)	.644 (**)	1	.746 (**)	.72 1 (*)	.70 5 (*)	.48 5 (*)	.475 (**)	.206	.57 8 (*)	.59 0 (*)
	.636	.00 4	.008	.02 1	.14 6	.89 4	.88 5	.174	.673	.878	.028	.565	.000	.006	.007	.000	.000	.173	.006	.874	.000	.000		.000	.00 0	.00 0	.00 0	.000	.151	.00 0	.00 0
34.Se Sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo	.322 (*)	.45 6 (*)	.483 (**)	.46 8 (*)	.32 7 (*)	.14 3	.06 8	.404 (**)	.156	.219	.404 (**)	.216	.579 (**)	.470 (**)	.236	.577 (**)	.404 (**)	.408 (**)	.606 (**)	.226	.544 (**)	.565 (**)	.746 (**)	1	.70 9 (*)	.66 5 (*)	.59 0 (*)	.487 (**)	.061	.60 4 (*)	.66 8 (*)
	.024	.00 1	.001	.00 1	.02 3	.32 3	.64 8	.004	.294	.127	.004	.132	.000	.001	.103	.000	.004	.003	.000	.119	.000	.000	.000		.00 0	.00 0	.00 0	.000	.673	.00 0	.00 0
35.Existe una buena comunicación en mi unidad académica	.239	.46 5 (*)	.375 (**)	.55 4 (*)	.28 0 (*)	.28 2 (*)	.05 9	.304 (*)	.156	.257	.352 (*)	.236	.749 (**)	.566 (**)	.476 (**)	.638 (**)	.457 (**)	.366 (**)	.457 (**)	.056	.553 (**)	.749 (**)	.721 (**)	.709 (**)	1	.68 3 (*)	.41 6 (*)	.450 (**)	.056	.64 1 (*)	.44 4 (*)
	.099	.00 1	.009	.00 0	.05 4	.04 8	.69 0	.032	.295	.071	.012	.099	.000	.000	.001	.000	.001	.009	.001	.700	.000	.000	.000	.000	.00 0	.00 3	.001	.698	.00 0	.00 1	
36.La institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria.	.155	.34 7 (*)	.398 (**)	.41 4 (*)	.25 3	.00 1	.26 9	.263	.131	-.002	.226	.072	.541 (**)	.369 (**)	.354 (*)	.650 (**)	.454 (**)	.237	.355 (*)	.180	.443 (**)	.591 (**)	.705 (**)	.665 (**)	.68 3 (*)	1	.28 2 (*)	.412 (**)	.127	.60 0 (*)	.61 2 (*)
	.286	.01 5	.005	.00 3	.08 3	.99 7	.06 5	.065	.380	.989	.115	.621	.000	.008	.013	.000	.001	.097	.012	.216	.002	.000	.000	.000	.00 0		.04 8	.003	.379	.00 0	.00 0

37.Tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos	.168	.365 (*)	.269	.139	.142	.053	.283	.470 (**)	.013	.116	.215	.231	.580 (**)	.447 (**)	.100	.171	.155	.501 (**)	.757 (**)	.387 (**)	.472 (**)	.442 (**)	.485 (**)	.590 (**)	.416 (*)	.282 (*)	1	.740 (**)	.128	.407 (*)	.470 (*)
	.250	.010	.064	.342	.336	.714	.051	.001	.933	.424	.133	.107	.000	.001	.496	.241	.281	.000	.000	.006	.001	.001	.000	.000	.003	.048		.000	.378	.003	.001
38.Tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	-.075	.112	.331 (*)	.149	.112	.122	.231	.327 (*)	.018	.067	.242	.118	.494 (**)	.408 (**)	.169	.250	.223	.409 (**)	.552 (**)	.282 (*)	.493 (**)	.517 (**)	.475 (**)	.487 (**)	.450 (*)	.412 (*)	.740 (*)	1	.149	.478 (*)	.474 (*)
	.608	.443	.022	.307	.447	.397	.115	.020	.903	.642	.091	.415	.000	.003	.247	.083	.120	.003	.000	.049	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000		.302	.000	.001
39.Es óptimo el clima organizacional para el trabajo académico	.483 (**)	.102	-.183	.381 (*)	-.153	.577 (*)	-.035	-.269	-.259	-.102	-.270	-.281 (*)	.022	.314 (*)	.078	.051	.107	-.339 (*)	-.051	.138	.175	.259	.206	.061	.056	.127	.128	.149	1	.079	.061
	.000	.488	.214	.007	.299	.000	.813	.059	.079	.480	.058	.048	.880	.027	.595	.728	.460	.016	.727	.343	.234	.070	.151	.673	.698	.379	.378	.302		.585	.679
40.Favorece la estructura organizacional de la institución el desarrollo de una relación productiva de trabajo	.107	.252	.104	.254	.006	.035	-.033	.211	.259	.132	.369 (**)	.028	.664 (**)	.401 (**)	.194	.537 (**)	.263	.196	.346 (*)	.282 (*)	.522 (**)	.632 (**)	.578 (**)	.604 (**)	.641 (*)	.600 (*)	.407 (*)	.478 (**)	.079	1	.695 (*)
	.462	.080	.484	.079	.969	.809	.823	.140	.079	.361	.008	.849	.000	.004	.182	.000	.065	.172	.015	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.585		.000
41.Se Fomenta un ambiente institucional dónde los valores son parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante	.054	.319 (*)	.454 (**)	.239	.212	.041	.199	.371 (**)	.321 (*)	.205	.449 (**)	.048	.562 (**)	.445 (**)	.167	.363 (*)	.368 (**)	.338 (*)	.461 (**)	.260	.457 (**)	.522 (**)	.590 (**)	.668 (**)	.444 (*)	.612 (*)	.470 (*)	.474 (**)	.061	.695 (*)	1
	.714	.027	.001	.102	.152	.777	.180	.009	.030	.158	.001	.742	.000	.001	.255	.011	.009	.017	.001	.074	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.679	.000	

Anexo 5

Conclusión de correlaciones de Dimensión Laboral

Pregunta	Correlación significativa con
11. Conozco los procesos y prácticas de enseñanza-aprendizaje que permitan hacer mi trabajo con calidad	16. Procuro que los estudiantes generen sus propias ideas y tengan iniciativa para involucrarse en el proceso enseñanza –aprendizaje(.726)
13. Procuro implementar actividades que coadyuven a un aprendizaje basado en resultados(evidencia del desempeño)	15. Utilizo medios visuales, auditivos, dinámicas grupales para asegurar que se apliquen las competencias requeridas en el curso(.705)
18. Me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante	24. Me preocupa como cubrir el programa de la materia de manera efectiva(.716)
23. Procuro que los estudiantes acaben el curso con buenos apuntes y apliquen las competencias	32. La facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos704(**)35. Existe una buena comunicación en mi unidad académica(.749)
29. Me interesa conocer la opinión que tienen los alumnos de mi desempeño	28. Estoy de acuerdo en que me evalúen los alumnos (.723) 37. Tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos (.757)
33. Mi unidad académica está bien administrada	34. Se Sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo.746(**) 35. Existe una buena comunicación en mi unidad académica721(**)36. La institución proporciona estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria705
35. Existe una buena comunicación en mi unidad académica	32. La facultad me facilita los medios necesarios para la impartición de clases (Equipo, papelería, otros recursos 749(**),34. Se Sustenta el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo 709(**)
37. Tengo y procuro buenas relaciones con los alumnos	38. Tengo y procuro buenas relaciones con mis compañeros de trabajo(.740)

Anexo 6

Correlaciones de la Dimensión de Calidad

		P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P51	P52	P53	P54	P56	P57	P58
Conozco la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.)	Correlación de Pearson	1	.151	.142	.193	.266	.106	.397 (**)	.223	.201	.184	.615 (**)	.307 (*)	.184	.136	.145	.442 (**)	.618 (**)	.143
	Sig. (bilateral)		.294	.327	.180	.061	.480	.005	.120	.166	.200	.000	.030	.200	.348	.314	.001	.000	.333
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Necesito el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente	Correlación de Pearson	.151	1	.219	.247	.396 (**)	.462 (**)	.630 (**)	.394 (**)	.176	.276	.181	.439 (**)	.142	.139	.222	.072	-.022	.205
	Sig. (bilateral)	.294		.127	.084	.004	.001	.000	.005	.227	.053	.209	.001	.325	.336	.122	.623	.879	.162
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente	Correlación de Pearson	.142	.219	1	.626 (**)	.423 (**)	.416 (**)	.417 (**)	.330 (*)	.362(*)	.181	.159	.225	.511 (**)	.497 (**)	.510 (**)	.413 (**)	.239	.235
	Sig. (bilateral)	.327	.127		.000	.002	.004	.003	.019	.011	.209	.269	.116	.000	.000	.000	.003	.095	.107
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Necesito actualización profesional en mi disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente	Correlación de Pearson	.193	.247	.626 (**)	1	.253	.264	.243	.281 (*)	.181	.160	.254	.115	.358 (*)	.496 (**)	.439 (**)	.261	.119	.162
	Sig. (bilateral)	.180	.084	.000		.076	.072	.093	.048	.213	.268	.075	.426	.011	.000	.001	.070	.410	.272
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente	Correlación de Pearson	.266	.396 (**)	.423 (**)	.253	1	.762 (**)	.621 (**)	.595 (**)	.409(**)	.341 (*)	.395 (**)	.612 (**)	.547 (**)	.505 (**)	.599 (**)	.585 (**)	.305 (*)	.302 (*)
	Sig. (bilateral)	.061	.004	.002	.076		.000	.000	.000	.004	.015	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.037
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48

Se nos ofrecen los cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación	Correlación de Pearson	.106	.462 (**)	.416 (**)	.264	.762 (**)	1	.549 (**)	.461 (**)	.510(**)	.384 (**)	.214	.529 (**)	.371 (*)	.339 (*)	.457 (**)	.362 (*)	.162	.438 (**)
	Sig. (bilateral)	.480	.001	.004	.072	.000		.000	.001	.000	.008	.149	.000	.010	.020	.001	.014	.277	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	46	47	46
Considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable.	Correlación de Pearson	.397 (**)	.630 (**)	.417 (**)	.243	.621 (**)	.549 (**)	1	.573 (**)	.396(**)	.408 (**)	.421 (**)	.409 (**)	.370 (**)	.272	.407 (**)	.494 (**)	.316 (*)	.333 (*)
	Sig. (bilateral)	.005	.000	.003	.093	.000	.000		.000	.005	.004	.003	.004	.009	.058	.004	.000	.027	.021
	N	49	49	49	49	49	47	49	49	49	49	49	49	49	49	49	48	49	48
Necesito involucrarme más en trabajos de investigación	Correlación de Pearson	.223	.394 (**)	.330 (*)	.281 (*)	.595 (**)	.461 (**)	.573 (**)	1	.616(**)	.421 (**)	.191	.460 (**)	.451 (**)	.420 (**)	.517 (**)	.422 (**)	.124	.284
	Sig. (bilateral)	.120	.005	.019	.048	.000	.001	.000		.000	.002	.185	.001	.001	.002	.000	.003	.390	.051
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Se fomenta y apoya la producción de trabajos académicos	Correlación de Pearson	.201	.176	.362 (*)	.181	.409 (**)	.510 (**)	.396 (**)	.616 (**)	1	.576 (**)	.072	.456 (**)	.464 (**)	.352 (*)	.471 (**)	.483 (**)	.278	.359 (*)
	Sig. (bilateral)	.166	.227	.011	.213	.004	.000	.005	.000		.000	.622	.001	.001	.013	.001	.001	.053	.012
	N	49	49	49	49	49	47	49	49	49	49	49	49	49	49	49	48	49	48
Considero importante la producción de trabajos académicos	Correlación de Pearson	.184	.276	.181	.160	.341 (*)	.384 (**)	.408 (**)	.421 (**)	.576(**)	1	.158	.493 (**)	.270	.373 (**)	.244	.146	.242	.473 (**)
	Sig. (bilateral)	.200	.053	.209	.268	.015	.008	.004	.002	.000		.274	.000	.058	.008	.088	.316	.090	.001
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Conozco los mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos	Correlación de Pearson	.615 (**)	.181	.159	.254	.395 (**)	.214	.421 (**)	.191	.072	.158	1	.407 (**)	.309 (*)	.276	.147	.406 (**)	.505 (**)	-.023
	Sig. (bilateral)	.000	.209	.269	.075	.005	.149	.003	.185	.622	.274		.003	.029	.053	.308	.004	.000	.875
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Se Habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje.	Correlación de Pearson	.307 (*)	.439 (**)	.225	.115	.612 (**)	.529 (**)	.409 (**)	.460 (**)	.456(**)	.493 (**)	.407 (**)	1	.335 (*)	.334 (*)	.252	.367 (**)	.353 (*)	.297 (*)
	Sig. (bilateral)	.030	.001	.116	.426	.000	.000	.004	.001	.001	.000	.003		.017	.018	.077	.009	.012	.041

	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Considero importante el trabajo en Academias	Correlación de Pearson	.184	.142	.511 (**)	.358 (*)	.547 (**)	.371 (*)	.370 (**)	.451 (**)	.464(**)	.270	.309 (*)	.335 (*)	1	.835 (**)	.791 (**)	.664 (**)	.242	-.032
	Sig. (bilateral)	.200	.325	.000	.011	.000	.010	.009	.001	.001	.058	.029	.017		.000	.000	.000	.090	.830
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Considero que en la Facultad debe haber trabajo en comités académicos	Correlación de Pearson	.136	.139	.497 (**)	.496 (**)	.505 (**)	.339 (*)	.272	.420 (**)	.352(*)	.373 (**)	.276	.334 (*)	.835 (**)	1	.735 (**)	.516 (**)	.202	.045
	Sig. (bilateral)	.348	.336	.000	.000	.000	.020	.058	.002	.013	.008	.053	.018	.000		.000	.000	.159	.762
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Considero que la tecnología y la innovación son importantes	Correlación de Pearson	.145	.222	.510 (**)	.439 (**)	.599 (**)	.457 (**)	.407 (**)	.517 (**)	.471(**)	.244	.147	.252	.791 (**)	.735 (**)	1	.557 (**)	.143	.079
	Sig. (bilateral)	.314	.122	.000	.001	.000	.001	.004	.000	.001	.088	.308	.077	.000	.000		.000	.320	.594
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad	Correlación de Pearson	.442 (**)	.072	.413 (**)	.261	.585 (**)	.362 (*)	.494 (**)	.422 (**)	.483(**)	.146	.406 (**)	.367 (**)	.664 (**)	.516 (**)	.557 (**)	1	.511 (**)	.142
	Sig. (bilateral)	.001	.623	.003	.070	.000	.014	.000	.003	.001	.316	.004	.009	.000	.000	.000		.000	.340
	N	49	49	49	49	49	46	48	49	48	49	49	49	49	49	49	49	49	47
Conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde impartí mis clases	Correlación de Pearson	.618 (**)	-.022	.239	.119	.305 (*)	.162	.316(*)	.124	.278	.242	.505 (**)	.353 (*)	.242	.202	.143	.511 (**)	1	.408 (**)
	Sig. (bilateral)	.000	.879	.095	.410	.031	.277	.027	.390	.053	.090	.000	.012	.090	.159	.320	.000		.004
	N	50	50	50	50	50	47	49	50	49	50	50	50	50	50	50	49	50	48
Estoy de acuerdo con los resultados obtenidos en CENEVAL por parte de los egresados de la carrera en la que impartí mis clases	Correlación de Pearson	.143	.205	.235	.162	.302 (*)	.438 (**)	.333(*)	.284	.359(*)	.473 (**)	-.023	.297 (*)	-.032	.045	.079	.142	.408 (**)	1
	Sig. (bilateral)	.333	.162	.107	.272	.037	.002	.021	.051	.012	.001	.875	.041	.830	.762	.594	.340	.004	
	N	48	48	48	48	48	46	48	48	48	48	48	48	48	48	48	47	48	48

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Anexo 7

Conclusión de correlaciones de dimensión de Calidad

Pregunta	Correlación significativa con
42. Conozco la función de los organismos acreditadores (CASECA, ANFECA, CIEES, etc.)	52. Conozco los mecanismos necesarios para participar en la producción de materiales didácticos.615(**) 58. Conozco el contenido temático que contiene el EGEL de acuerdo a las materia y/o área de especialidad en donde imparto mis clases.618
43. Necesito el grado de maestría y/o doctorado para tener un mejor nivel de calidad como docente	48. Considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable. 630(**)
44. Necesito capacitación en técnicas y procesos de enseñanza aprendizaje para poder hacer una labor eficiente	45. Necesito actualización profesional en mi disciplina o carrera de origen para poder hacer una labor eficiente 626(**)
46. Considero que el proceso de capacitación de la UABC es óptimo para la formación y actualización docente	47. Se nos ofrecen los cursos y talleres de capacitación y desarrollo de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación 762(**) 48. Considero importante el perfil PROMEP para poder tener un nivel de calidad aceptable.621(**) 53. Se Habilita al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje..612(**)
49. Necesito involucrarme más en trabajos de investigación	50. Se fomenta y apoya la producción de trabajos académicos.616(**)
54. Considero importante el trabajo en Academias	55. Consideró que en la Facultad debe haber trabajo en comités académicos.835(**) 56. Considero que la tecnología y la innovación son importantes. 735(**) 57. Los laboratorios y dependencias administrativas ofrecen servicios de calidad.664(**)

REFERENCIAS

Álvarez, I y Topete. (1997). Modelo para una evaluación integral de las políticas sobre gestión de la calidad en la educación superior. *Revista Gestión y Estrategia*, 11-12 Número doble, p.1. Consultado el 25 de agosto de 2009 en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/>

Arias, F. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación en ciencias de la administración y del comportamiento* (6ta.ed). México: Trillas.

Arias, F. y Heredia, V. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (5ta. ed.). México: Trillas.

Barba, E; Billorou, N; Negrotto, A y Varela, M.C (2007). *Enseñar a trabajar*. Las competencias de quienes forman para el trabajo. Consultado el 25 de mayo de 2009 en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ens_trab/index.htm.

Barroso, C. (2007). Un análisis crítico sobre los modelos de gestión de la calidad en la educación. *Innovación Educativa*, 41 (7) ,19-24.

Benavides, J (2004). Los Criterios Baldrige de la excelencia en la Educación consultado el 24 de agosto de 2009 en: <http://www.calidadlatina.com/pub/077-ENE-05.pdf>.

Bernal, M (2005). D. Veritas. Boletín de la Academia de estadística y computo Científico. *Bibliografía Ishikawa*, 24 (94), 2-5. Consultado el 23 de agosto de 2009 en: <http://enlinea.zaragoza.unam.mx/didacta/estadistica/Boletines/boletin24.pdf>

Berrocal. F (2005). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Colección de psicología (2da. ed.). Madrid: Editorial Universitaria ramón Areces.

Catalano, A. (2006). *Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas*. Buenos Aires: BID/FOMIN; y CINTERFOR/OIT.

Chávez, G. (2006). Detección de necesidades de capacitación: ¡El método! *Revista Laboral*, 14 (160), 46-51.

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C.(2009) Función de CIEES y COPAES como organismos evaluadores y acreditadores de programas de estudios. Consultado el 25 de agosto de 2009 en: <http://www.copaes.org.mx/oar/oar.htm>

Comité de Administración y Gestión de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de Educación Superior (2007). Recomendaciones del comité de administración y gestión de los CIEES cuarta visita de evaluación 24 al 26 octubre 2007. Consultado el 2 de julio de 2009 en: <http://sriagral.uabc.mx/transparencia/EstadoIndic/R0ecomendacionesCIEES20081.pdf>.

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2009). Consultado el 5 de julio de 2009 en: http://www.webometrics.info/top100_continent_es.asp?cont=latin_america

Cuamea, F. et al. (2003). Modelo educativo de la Universidad Autónoma de Baja California. *Cuadernos de Planeación y Desarrollo Institucional*. Consultado el 10 de marzo de 2009 en: <http://www.uabc.mx/planeacion/cuadernos/ModeloEducativodelaUABC.pdf>

Dirección General de Evaluación Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2008). *Cuadernos de Trabajo de la Dirección General de Evaluación Institucional de la Coordinación de Planeación*. Consultado el 10 de marzo de 2009 en: http://www.dgei.unam.mx/ARWU_2008.pdf

Estrella Valenzuela, G. (2006). Propuesta de desarrollo institucional 2006-2010. Documento presentado en el proceso de sucesión rectoral de la UABC. Consultado el 9 de julio de 2009 en: www.uabc.mx/juntadegobierno

Evans, R y Lindsay, W (2005). *Administración y control de la calidad*. (6ta.ed.). México: Thompson.

Feixas, M. (2006). Cuestionario para el análisis de la Orientación docente del profesor Universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1), 111- 112.

Figueredo, R. (s.f). Sistemas laborales de alto desempeño. Consultado el 24 de agosto de 2004 en:<http://www.iae.edu.ar/pi/profesores/Paginas/ProfesorDisplay.aspx?pid=304>

Flores, J. (1999). Capacitación basada en indicadores de competencia laboral. *Laboral la Practica jurídico- administrativa*, 79 (7), 30-31.

Francis, S (2006). Hacia una caracterización del docente universitario “excelente”: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario *Revista Educación*, 30 (1), 31-49. Consultado 23 de octubre de 2009 en: <http://www.latindex.ucr.ac.cr/revistas/edu30-1/02-francis.pdf>.

Galán, A. (2007). El perfil del profesorado universitario ante las nuevas exigencias de la universidad de hoy. Consultado el 20 de noviembre de 2009 en:www.uned.es/andresbello/documentos/perfildelprofesoradouniversitario.pdf

García, Valcárcel y Muñoz. (2002). Artículo: La función docente del profesor universitario, su Formación y desarrollo profesional. Consultado el 10 de marzo de 2009 en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2095349>

Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, volumen 8, 45-66. Consultado el 15 de Marzo de 2009 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=21501700&lang=es&site=ehost-live>.

Horruitiner, S. (2006). El problema de la calidad y el acceso en la educación superior. La experiencia cubana. *Revista Pedagogía Universitaria*, 4 (11), 3-10.

Imbernón, F. (2006). Actualidad y nuevos retos de la formación permanente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8 (2). Consultado: 11 de marzo de 2009 en: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-imbernon.html>

Mateos, L. (2008). Modelo por competencias profesionales para administrar el talento humano. *Pyme Adminístrate Hoy*, 16 (6), 34-39.

Membrano, J. (2003). Innovación y mejora continua según el modelo EFQM de excelencia (2da.ed). Madrid: Díaz de Santos.

Mendoza, A. (2000). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo* (4ta.ed.) México; trillas.

Miranda, F; Chamorro, A. y Rubio, S. *Introducción a la gestión de la calidad* (1ra. ed). Madrid: Delta Publicaciones.

Moreno, I. (2006). Necesidades de formación continua del profesorado de carreras de ingeniería. *Revista Pedagogía Universitaria*, 11(4), 39-52. Consultado el 11 de marzo en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=25383015&lang=es&site=ehost-live>.

Mungaray Lagarda, A. (1999). Reingeniería para una educación superior orientada por el desarrollo social y la excelencia. Consultado el 8 de julio de 2009 en: www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/.../ponencia-2-uabc.pdf.

Orozco, L. (s.f.). Calidad Total. Tres maestros: Deming, Crosby e Ishikawa. Consultado el 24 de agosto de 2009 en: <http://renglones.iteso.mx/archivos/renglones16/temajose LuisOrozco.pdf>

Peña, D.(1998). Revista Científica del ITECO El Capacho. Consultado el 6 de julio de 2009 en: <http://www.iteco.edu.do/Articulos%20para%20Revista/Documentos/perfilprofesoruniversitario.htm>

Programa de Mejoramiento al Profesorado (2009). Objetivo de PROMEP y perfil deseable del profesor de tiempo completo. Consultado el 25 de agosto de 2009 en: <http://docentes.uacj.mx/PROMEP/promep.htm>

Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (2009). Función del PIFI en el logro de mejores niveles de calidad en los programas educativos y servicios que ofrecen las Instituciones de Educación superior. Consultado el 25 de Agosto de 2009 en: http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/pifi_dgesu

Ranking Académico de Universidades del Mundo consultado en: (AMRU)<http://www.arwu.org/aboutARWU.jsp>

Reyes, M. (2001). Perfil ideal del profesor universitario: una guía para detectar necesidades de formación. Investigación llevada a cabo en UABC campus Mexicali. Consultado el 10 de Marzo de 2009 en: www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/

Scans Teaching the Scan's competencies. Standard Times Vol.1, No.1. Consultado el 10 de marzo de 2009 en: <http://vocserve.berkeley.edu/ST1.1/gse.html>

Schwartzman Kaplan, R. (2009). Capacitación Basada en Normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación. *Revista del Centro de Investigación*, 14 (4),87-93. Consultado el 15 de marzo de 2009 en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=34201411>

Salcedo, H. (1999). Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario. Consultado en: [http://web.ucv.ve/cies/Data/Hidalgo%20Un%20Enfoque%20de%](http://web.ucv.ve/cies/Data/Hidalgo%20Un%20Enfoque%20de%20)

Secretaría de Educación Superior (2009). Como opera el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), a partir de la aplicación de los recursos que provienen de los fondos FOMES y FIUPEA. Consultado el 25 de agosto de 2009 en: http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/pifi_dgesu

Suarez, M. (2007). Kaizen: *La Filosofía de Mejora Continua* (1ra. ed.). México: Panorama.

Summers, D. (2006). *Administración de la calidad* (1ra.ed). México: Pearson Educación.

Toro, P; Ochoa, P; Villegas, G y Zea, C (2009). Competencias deseables de un docente universitario en el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Consultado el 12 de mayo de 2009 en:

<http://www.uninorte.edu.co/divisiones/iese/lumen/ediciones/5/articulos/competencias.pdf>

Vega, J. (2006). Perfiles de puestos por competencias laborales. *Laboral la Practica jurídico- administrativa*, 171 (15), 58-62.

Vez, J. y Montero, L. (2005). La formación del profesorado en Europa: El camino de la convergencia. *Revista Española de Pedagogía*. Consultado el 14 de marzo de 2009 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=22234145&lang=es&site=ehost-live>

Viteri, T (2007). Las competencias en la profesionalización del docente universitario. Consultado el 3 de noviembre de 2009 en: <http://portal.educ.ar/debates/educacionytic/formacion-docente/educacion-por-competencias-1.php>.

UNESCO (1998) "Declaración mundial sobre la educación en el siglo XXI: visión y acción y Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior" Consultado el 20 de noviembre de 2009 en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>

Walton, M. y Cárdenas, M. (2004). *El Método Deming en la práctica* (19va. ed.). México: Norma

Zabalza, Miguel (2003). "Competencias docentes del profesorado universitaria. Calidad y desarrollo profesional". Consultado el 12 de septiembre de 2010 en: sicevaes.csuca.org/.../134_Competencias%20Profesioionales.doc.