



Los Cuerpos Académicos y el desarrollo profesional de sus integrantes.

Estudio de caso.

Silvia Patricia Aquino Zúñiga
saquinozuniga@yahoo.com.mx
Deneb Elí Magaña Medina
deneb_72@yahoo.com
Freddy Hernández Machucho
fhernanm.trotamundo@live.com.mx

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Resumen

El objetivo fue analizar el impacto que tienen los cuerpos académicos (CA) en el desarrollo profesional de sus integrantes desde su perspectiva individual. El análisis se concentra en la División Académica de Educación y Artes (DAEA) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). El desarrollo profesional se entiende como aquel que incide no sólo en el desarrollo individual, pedagógico y profesional del profesor, sino también en mejorar en el aspecto docente, de investigación, formación de recursos humanos, gestión, trayectoria y superación académica. Todo lo anterior encaminado o con el propósito de fortalecer los programas educativos. Se empleó el enfoque de investigación evaluativa para medir el desarrollo profesional a través de un cuestionario de elaboración propia con escala likert. Las unidades de análisis fueron cinco CA de la DAEA. Las dimensiones evaluadas fueron docencia, investigación, formación de recursos humanos, gestión, trayectoria y superación académica. Se realizó un análisis de variabilidad con un significancia estadística de 0.05. Se encontraron diferencias estadísticas con relación a los cuerpos académicos y la edad. Se observó que los profesores más jóvenes son los que perciben una menor vinculación de los CA con respecto a las actividades de gestión. Además, fue notorio que con relación a la dimensión de docencia existen diferencias estadísticamente significativas entre los cuerpos académicos.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010



Palabras clave: evaluación, desarrollo profesional, impacto

INTRODUCCIÓN

La política de la evaluación en el contexto mexicano vinculada a la evaluación institucional, inicia en la década de los ochentas. La relacionada a la evaluación del profesor universitario, en la década de los 90. A partir de la década de los setentas en el siglo pasado, se inician los antecedentes de las políticas de planeación, evaluación y acreditación. Entre la década de los 80 y 90 surgieron tres importantes programas referidas al personal académico de las Instituciones de Educación Superior (IES). El primero fue en 1984 con el sistema Nacional de Investigadores (CONACYT, 1984). El segundo fue el Programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA), que inició en 1994. Finalmente, el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP), que inició en 1996 y sustituyó a SUPERA. (Zapata *et al.*, 2006).

El PROMEP es un programa estratégico creado para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado. Este programa fue creado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior. Así, al impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones se eleva la calidad de la educación superior.

El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (CAES, 2000) identificó los siguientes problemas que afectan la calidad educativa del nivel superior relacionados con los docentes. En primera instancia identificó una falta de integración de las actividades de difusión con la docencia y la investigación. En segundo, observó una falta de integración de cuerpos académicos (CA) consolidados, insuficiente producción del conocimiento, salarios insuficientes del personal académico y administrativo, debilidad de los cuadros académicos, consolidación insuficiente del sistema de evaluación y acreditación, así como formación y actualización pedagógica.



Las investigaciones realizadas sobre los Cuerpos Académicos (CA's) han sido abordadas principalmente desde las teorías del análisis organizacional (Rosas, 2008; De Garay, 2009), así como del análisis de las políticas (Pérez, 2006, 2009; Marín *et al.*, 2005); y de resultados del programa (ANUIES, 2008). Además, es posible encontrar estudios que abordan la docencia como profesión cargada de una atmósfera de incertidumbre, debido a la poca claridad de las acciones desprendidas de la política educativa actual (Tedesco, 2001; Aboites, 2000; Aréchiga, 2000, citados por Marín, 2005), así como la multiplicidad de funciones acorde a los nuevos requerimientos que el contexto actual exige al académico universitario.

El concepto de desarrollo profesional ha sido analizado por autores como Imberñón (1998); Sánchez (2001); Mingorance (2001); Peña (2003); Irazo *et al.* (citados por González, 2000) donde se globaliza la formación pedagógica inicial y permanente del profesor.

El desarrollo profesional en este trabajo es entendido como aquel que incide no sólo en el desarrollo individual, pedagógico y profesional del profesor, sino también en mejorar en el aspecto docente, de investigación, formación de recursos humanos, gestión, trayectoria y superación académica, encaminada a fortalecer los programas educativos y alcanzar las metas institucionales.

Se busca responder, *¿Dónde ha impactado el trabajo desarrollado de los CA's en el desarrollo profesional de desde la percepción de sus integrantes de la División Académica de Educación y Artes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco?*

Objetivo General

Valorar el impacto de los CA desde la percepción de sus integrantes en su desarrollo profesional.

Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo descriptivo, donde se empleó el enfoque de investigación evaluativa y se tomó como unidad de análisis los cinco CA's de la



DAEA. De estos CA uno está en etapa de consolidación y cuatro en etapa de formación en el periodo 2008.

Población de estudio

Cinco CA, uno en consolidación y cuatro en formación con 53 profesores de Tiempo Completo (TC), con un total de 15 Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC). De los 53 profesores, sólo 11 poseen el grado de doctor (20%), cuatro realizan estudios de doctorado y el resto posee el grado de maestría (69%); del total de los profesores de los CA's, 18 cuentan con el perfil PROMEP (33.9%). Se pretendió realizar un censo a los 53 profesores de TC miembros de los cinco CA. De los 53 profesores, a ocho no se les aplicó el cuestionario por encontrarse fuera de la institución por razones de año sabático, estudios doctorales, permisos y ser funcionarios de la institución. En total contestaron 37 profesores, 19 del sexo femenino que representan 52% y 18 del sexo masculino, que representa el 48%.

Material y métodos

Para valorar el impacto desde la percepción de sus integrantes, se diseñó un instrumento que contempló dos secciones. La primera sección quedó conformada en seis dimensiones: **Docencia**.- Vinculación de la docencia y producción para las labores docentes vinculadas a las LGAC. **Investigación**.- Participación en proyectos de investigación como responsable y producción y difusión de las labores investigativas. **Tutoría**.- Asesoría individual vinculada a la LGAC. **Gestión**.- Participación en comités institucionales. **Superación y trayectoria académica**.- Cursos, talleres y diplomados relacionados a los programas educativos y a la LGAC. Los sujetos valoraron cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert en la que indicaron la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita en el ítem.

El instrumento se piloteó con 10 profesores de la División Académica de Ciencias Económico-Administrativas, el resultado de confiabilidad por el Alpha de Cronbach fue de 0.98. Se realizó análisis de estadística descriptiva por dimensiones y análisis de varianza (ANOVA) empelando el SPSS v.17



RESULTADOS

El rango de edad de los profesores pertenecientes a los CAs está en 37.8 % de 44 a 52 años; el 24.3 % de 53 a 61% y el 18.9% obtuvo resultados iguales entre las edades de 35 a 43 años y 62 a 70 años. Con respecto a la antigüedad, el 51.4% tiene una antigüedad de 18 a 25 años; el 32.4 % de 26 a 33 años de antigüedad; el 13.5 % de 10 a 17 años de antigüedad y 2.7% de dos a 9 años de antigüedad. Posteriormente se realizó en análisis de variabilidad con relación a las variables sociodemográficas en donde se muestra evidencia de diferencias estadísticas con relación a los cuerpos académicos y la edad.

En la tabla 1 se presenta los valores de significancia estadística para la variables cuerpos académicos.

Tabla 1.- Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario por Cuerpo Académico.

Dimensión	Cuerpo Académico	N	Media	DE	F	Sig.
Docencia					5.053	.003*
	Innovación, Cultura y Educación	7	13.75	4.86		
	Lenguaje, Comunicación y Tecnología	7	8.20	3.58		
	Educación y procesos discursivos	10	10.00	4.65		
	Administración y Gestión en la Educación	8	8.00	5.60		
	Filosofía, Educación y Lenguaje	5	3.00	1.00		
Investigación					.509	.730



Dimensión	Cuerpo Académico	N	Media	DE	F	Sig.
	Innovación, Cultura y Educación	6	19.71	2.81		
	Lenguaje, Comunicación y Tecnología	7	16.70	7.73		
	Educación y procesos discursivos	9	23.00	13.39		
	Administración y Gestión en la Educación	8	20.57	9.73		
	Filosofía, Educación y Lenguaje	5	19.60	8.82		
Formación de recursos humanos					.254	.905
	Innovación, Cultura y Educación	7	10.50	3.42		
	Lenguaje, Comunicación y Tecnología	7	9.70	5.56		
	Educación y procesos discursivos	10	11.14	5.64		
	Administración y Gestión en la Educación	8	11.57	6.16		
	Filosofía, Educación y Lenguaje	5	9.00	5.24		
Gestión					2.613	.054
	Innovación, Cultura y Educación	7	33.50	9.99		



Dimensión	Cuerpo Académico	N	Media	DE	F	Sig.
	Lenguaje, Comunicación y Tecnología	7	24.60	12.05		
	Educación y procesos discursivos	10	24.86	12.51		
	Administración y Gestión en la Educación	8	21.14	13.04		
	Filosofía, Educación y Lenguaje	5	13.00	8.46		
Trayectoria					1.194	.332
	Innovación, Cultura y Educación	7	17.13	2.75		
	Lenguaje, Comunicación y Tecnología	7	16.50	4.90		
	Educación y procesos discursivos	10	16.86	5.08		
	Administración y Gestión en la Educación	8	14.86	8.05		
	Filosofía, Educación y Lenguaje	5	11.20	5.31		

* $p \geq .05$

Se observa que con relación a la dimensión de docencia existen diferencias estadísticamente significativas entre los cuerpos académicos, siendo el CA de Innovación, Cultura y Educación el que percibe una menor vinculación de los CA con las actividades docentes. La vinculación se refiere a fortalecer un campo curricular del programa educativo, diseño y actualización de material didáctico



relacionado a la asignatura o seminario, revisión y actualización de contenidos de programas proyectos de investigación.

En la tabla 2 se presentan los resultados de la ANOVA para la variable edad.

Tabla 2.- Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario por Edad.

Dimensiones	Edad	N	Media	DE	F	Sig.
Docencia					.932	.436
	35 a 43	7	8.42	3.91		
	44 a 52	14	10.00	5.43		
	53 a 61	9	10.00	6.67		
	62 a 70	7	6.29	3.55		
Investigación					.194	.900
	35 a 43	7	21.43	13.97		
	44 a 52	12	18.33	6.26		
	53 a 61	9	20.11	7.62		
	62 a 70	7	19.14	8.23		
Formación de Recursos Humanos					.596	.622
	35 a 43	7	10.57	6.29		
	44 a 52	14	10.21	5.06		
	53 a 61	9	12.00	4.92		
	62 a 70	7	8.57	4.20		



Dimensiones	7, 8 y 9 de Octubre de 2010					F	Sig.
	Edad	N	Media	DE			
	Total	37	10.41	5.05			
Gestión					3.613	.023*	
	35 a 43	7	33.57	9.76			
	44 a 52	14	25.57	12.16			
	53 a 61	9	23.44	13.69			
	62 a 70	7	13.86	6.47			
Trayectoria					.220	.882	
	35 a 43	7	16.86	5.73			
	44 a 52	14	15.00	5.82			
	53 a 61	9	16.22	3.87			
	62 a 70	7	15.14	6.91			

* $p \geq .05$

Con respecto a la edad se observa que los profesores más jóvenes son los que perciben una menor vinculación de los CA con respecto a las Actividades de Gestión.

Para finalizar, se empleó la prueba t de Student para muestras independientes en el caso de la variable género ya que permite comparar las medias para dos grupos de casos (Mendenhall, 1990). En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba t por género.

Tabla 3.- Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario por Género.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Dimensiones	Género	N	Media	DE	t	Sig. (2-colas)
Docencia					-3.076	.004*
	masculino	18	6.56	4.64		
	femenino	19	11.32	4.76		
Investigación					-.282	.779
	masculino	18	19.17	8.77		
	femenino	17	20.00	8.68		
Formación de recursos humanos					-.535	.596
	masculino	18	9.94	5.48		
	femenino	19	10.84	4.71		
Gestión					-2.255	.030*
	masculino	18	19.83	11.53		
	femenino	19	28.63	12.17		
Trayectoria					-1.752	.089
	masculino	18	14.11	5.31		
	femenino	19	17.16	5.26		

* $p \geq .05$

Los resultados indicaron que son las mujeres las que perciben una menor vinculación de los CA con relación a las actividades de docencia y gestión.

Discusión y conclusiones

Al caracterizar a los profesores de los CA's, se encontró un promedio de 51 años de edad y una media de 20 años de antigüedad, se puede decir que contamos con una



planta de PTC madura. La expectativa de consolidación se ve lejana dada la antigüedad promedio, resultado que coincide con Rosas (2008), donde establece que la antigüedad y la edad son factores que han limitado el crecimiento y consolidación de los CA. De los 37 profesores que respondieron el cuestionario, sólo el 18 % tiene o ha tenido proyectos financiados, se percibe una vinculación con la producción de artículos, ponencias y capítulos de libros derivados de su investigación, colaboración con otros CA y redes nacionales e internacionales, el resto de los profesores realiza investigación sin financiamiento. Sin embargo, de acuerdo a los resultados no existen diferencias significativas en el rubro de investigación, lo que significa que los profesores realizan investigación acorde a su LGCA, la cual se vincula con la formación de recursos humanos y producción, principalmente en la realización de ponencias, sin embargo, en uno de los CA se observa poca vinculación entre su LGCA y la docencia.

Los profesores participan como integrantes de los comités institucionales como de posgrado, académico, curricular, seguimiento de egresados, de planeación; sin embargo, los jóvenes y las mujeres son los que menos vinculación perciben con su LGCA desarrollado. Con respecto a la dimensión de trayectoria y superación académica, los profesores constantemente participan en cursos y talleres vinculados a su LGCA.

Se concluye que el trabajo desarrollado por los CA's de la DAEA impacta en el desarrollo profesional de sus integrantes en por orden de importancia en la investigación, formación de recursos humanos, trayectoria y superación académica y docencia.

REFERENCIAS

COPAES, (2003). Antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y acreditación de la educación superior en México.

DE GARAY (2009). Las áreas de investigación y los cuerpos académicos: las tensiones y efectos entre dos espacios de organización de la investigación en la



UAM. En: Reencuentro: investigación educativa en la UAM. No. 55, Agosto de 2009, México.

GONZÁLEZ Maura, Viviana, (2000). "La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación". En Organización de Estados Americanos, Madrid.

M.E.C., (1992). La Formación del Profesorado Universitario.. Ministerio de educación y ciencia, Madrid

MARÍN R.,Guzmán, I., Rodríguez, B.,(2005).Habilitación de los profesores para la productividad en cuerpos académicos para la Universidad Autónoma de Chihuahua. s/d.

MENDENHAL, W. (1990). Introducción a la probabilidad y estadística. Iberoamericana.

PÉREZ CASTRO, J. (2009). *El efecto Frankenstein: las políticas educativas mexicanas y su impacto en la profesión académica*.Espiral. Estudios sobre el Estado y sociedad. Vol XVI., No. 46. Revista cuatrimestral, septiembre-diciembre 2009. Universidad de Guadalajara.

PÉREZ CASTRO, J. (2006) Las políticas de fortalecimiento académico. De la simulación a una verdadera institucionalización. *Reencuentro, Políticas educativas*, UAM, México. Abril 2006, No. 45

ROSAS Jorge *et.al* (2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento de los cuerpos académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, UJAT, Villahermosa, Tab. Mayo-agosto 2008, Año 14, No. 39, ISSN 1405-4574

CASTRO Nuñez, (2002). "El desarrollo profesional del docente universitario. U niversidad Politécnica de Madrid. [www.udual.org/revista/22/desarrollo profesional.htm](http://www.udual.org/revista/22/desarrollo_profesional.htm). Consultado el 10 de julio de 2006.



ZAPATA, M. et al (2006). *Políticas Educativas para la Evaluación del Personal Académico en el contexto nacional e institucional* Ponencia presentada en la Semana de Divulgación y Video Científico 2006, Villahermosa, Tab.

