



**Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduría y Administración
Secretaría de Investigación y Posgrado**

Auditoría de la influencia de la experiencia laboral en la materia que imparten, los catedráticos universitarios

Evaluación del aprendizaje, del Desempeño docente, la Investigación y la Vinculación

Autores:

**Jaime Rodríguez Pérez (*)
Juan O’Gorman No. 1401, Chihuahua, Chih.
jarodrig@uach.mx Tel. 614-493-88-11**

**Socorro Aída Morales Macías (*)
Juan O’Gorman 1401, Chihuahua, Chih.
Asmorales@uach.mx Tel. 614-493-88-11**

**Carmen Romelia Flores Morales
Km. 6.5 Carretera a Cuauhtémoc s/n. Chihuahua, Chih.
rmeflore@uach.mx Tel. 614-434-09-28**

Chihuahua, Chih., Agosto de 2012

Índice

Resumen de la investigación	2
Introducción	3
I. Justificación	3
II. Objetivos	4
A. <i>General</i>	4
B. <i>Específicos</i>	4
III. Antecedentes	4
IV. Marco teórico de referencia	5
V. Problema eje	12
VI. Hipótesis	12
A. <i>Central</i>	12
B. <i>Específicas</i>	13
VII. Delimitación del problema	13
VIII. Criterios metodológicos	13
1. Análisis de resultados	14
2. Conclusiones	21
3. Recomendaciones	21
Bibliografía	22

Resumen de la investigación

A pesar que la innovación, experiencia y actualización son factores determinantes para mejorar el nivel académico profesional del alumnado y de los catedráticos se puede observar que actualmente la experiencia laboral de los catedráticos en su materia influye en el aprendizaje del alumnado. Es por ello importante el analizar y determinar la influencia que tiene la experiencia laboral que tienen los catedráticos en la materia que imparten en la FCA de la UACH en la carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Con este fin se eligieron para este estudio 250 alumnos de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas (LAE) de quinto a noveno semestre de la FCA y 30 docentes que imparten materias de dicha carrera en los semestres mencionados , mediante el uso de un método empírico aplicado, de tipo no experimental con un enfoque predominante cuantitativo, transaccional descriptivo basado en una encuesta personal en cual se pudieron llegar a resultados

importantes como la recomendación de la experiencia laboral mínima de 2 años en la materia que imparte ya que para el alumno presenta una diferencia muy significativa el tener un catedrático con experiencia laboral al que no la tiene. Se aplicaron dos tipos de encuestas una dirigida a los alumnos y otra a los catedráticos las cuales se utilizaron para saber la opinión de ambas partes.

Palabras clave: catedrático, alumnos de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas, FCA

Introducción

En el actual mundo cambiante y competitivo donde la permanencia se reserva solo para aquellas instituciones educativas que se adaptan al cambio, las instituciones de nivel superior en la ciudad de Chihuahua, se han visto en la necesidad de implementar nuevos procesos de evaluación hacia sus docentes, para obtener una ventaja competitiva.

Dentro las estrategias que utilizan estas instituciones, se encuentra la de buscar la innovación y actualización de sus catedráticos, así como la experiencia laboral en la materia que imparten. En éste trabajo de investigación se realizó un análisis del alumnado y docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de la FCA de la UACH, con la finalidad de determinar la influencia en los estudiantes, de los catedráticos que cuentan con experiencia laboral en la materia que imparten. Se observó que no existe ninguna disposición en la ley de la UACH que establezca como requisito, la experiencia laboral en la materia que imparten los catedráticos; esto se refleja en el desempeño profesional de los alumnos egresados.

Con base en las encuestas realizadas a los catedráticos y alumnos de la FCA, se detectó que los alumnos opinan que hay mucha diferencia en la preparación de aquellos estudiantes que han contado con catedráticos con experiencia laboral en las materias que imparten.

I. Justificación

En toda institución educativa, aparte del alumno, el recurso más valioso es el docente. La Universidad Autónoma de Chihuahua necesita, debe y merece, ser realmente competitiva; debe contar con catedráticos altamente calificados, motivados e identificados con la labor que se realiza en la Institución con el alumnado.

Por lo tanto, consideramos que es prioridad que los catedráticos de las diferentes Licenciaturas en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua,

tengan experiencia laboral en las materias que imparten, ya que esto le daría un mejor aprendizaje a los alumnos con ejemplos reales, de problemas con los que se encontrarán en sus ámbitos laborales al culminar sus estudios, lo que les proporcionaría más seguridad a los alumnos a la hora de salir a un mundo, en cada momento más competitivo.

II. Objetivos

A. General

Identificar la influencia de la experiencia laboral de los catedráticos, respecto al aprovechamiento académico de los alumnos, de las Licenciaturas en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

B. Específicos

- Determinar la influencia de la experiencia laboral en la materia que imparten los catedráticos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Identificar las causas por las cuales los catedráticos carecen de experiencia laboral.
- Determinar los efectos en el aprendizaje de los alumnos, al contar con catedráticos con experiencia laboral
- Relacionar las ventajas que Proporciona contar con una herramienta elemental para los alumnos, al tener catedráticos con experiencia laboral.
- Describir el proceso de reclutamiento para los catedráticos de nuevo ingreso de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

III. Antecedentes

En la mayoría de los ámbitos profesionales, la experiencia laboral debe destacarse; hablando de catedráticos universitarios, debería ser una característica fundamental en ellos, ya que esto ayudaría a los alumnos a darse una idea sobre lo que pasa en el campo laboral hoy en día.

Se ha detectado que algunos catedráticos en nuestra universidad, carecen de ésta característica. Sin hacer crítica ni menospreciar el trabajo de estos catedráticos, la tarea de esta investigación, es analizar la trascendencia para la preparación del futuro profesionalista, de contar con

profesores experimentados en el área o materia que imparte, ya que ello ofrecería a los estudiantes un valor agregado de suma importancia, al enfrentarse a problemas reales y no a los que los autores de los textos plantean en sus obras.

La experiencia laboral y una sólida formación académica son importantes; pero también la experiencia laboral sólida con ejemplos prácticos, forjará generaciones futuras más confiadas en sí mismas. Se tiene la intención de enfatizar y saber si existen en las Licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, catedráticos con experiencia profesional y si ésta es relativa a la materia que imparten.

Debido a lo anterior, el interés de los autores es conocer en que se basan o qué tipo de requisitos deben cubrir los aspirantes a catedráticos dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y especialmente en la Facultad de Contaduría y Administración, en las carreras que aquí se imparten, y si se les exige alguna experiencia laboral mínima, para impartir alguna de las materias comprendidas en el currículo.

IV. Marco teórico de referencia

De acuerdo a los resultados académicos de cada semestre, surgió la inquietud de, el ¿porqué en las Licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración, hay catedráticos sin experiencia laboral en la o las materias que imparten? El material utilizado en las clases está obsoleto; el motivo por el que la experiencia laboral no es un requisito; ¿por qué los expedientes no se están actualizando constantemente? y se desconoce de muchos catedráticos su experiencia actual, a pesar de que es un punto muy importante en el proceso de reclutamiento y selección de los catedráticos en el Departamento de Recursos Humanos.

Todo esto, en beneficio de dar un valor agregado a cada uno de los estudiantes de la Facultad y en general, nuestra universidad. Ello se reflejará al ver alumnos mejor preparados, para enfrentarse a la lucha en el campo laboral, ya que a los egresados les hace falta esa seguridad y experiencia transmitida por los catedráticos, para enfrentar y salir adelante en cualquier situación que se presente en lo laboral. Lo anterior es muy importante para la Facultad de Contaduría y Administración y en particular para beneficio de los alumnos egresados.

Sobre la base de Meyer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

Por lo común, y conforme transcurre su vida laboral, una persona va alcanzando experiencias profesionales que le proporcionan seguridad, mejoran la propia estima y aquilatan su competencia a los ojos de los demás. Simultáneamente, la apreciación que se tiene de la formación académica recibida, mengua con el tiempo, hasta el punto de que es la propia experiencia, la que llega a ocupar el puesto preeminente en la estima personal. Esto es lo que determina que en el currículum más veterano la experiencia profesional figure siempre en primer lugar (www.ua.es, 2010)

La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua nos muestra los estatutos para los académicos. Los artículos 8º, 9º y 10º establecen que los académicos pueden desempeñar fundamentalmente tareas docentes, Impartiendo la enseñanza bajo el control académico de las Facultades, Escuelas, Institutos o Centros de la Universidad, así como tareas de investigación en función de los programas de la Universidad. Estos, a su vez, serán académicos ordinarios, visitantes, extraordinarios o eméritos

Los académicos ordinarios son aquellos que tienen a su cargo los servicios normales, regulares y permanentes de docencia e investigación de la Universidad y contar con nombramiento de asignatura o de carrera y laborar por nombramiento o contrato.

Académicos Visitantes, son los que provienen de otras Universidades o Instituciones, del país o del extranjero, para desempeñar funciones académicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad de acuerdo al tabulador, al contrato celebrado o al convenio de intercambio del cual deriva su estancia y no podrán formar parte de los órganos académicos y organizaciones gremiales.

Académicos Extraordinarios y Eméritos, los provenientes de otras Universidades, Instituciones, del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Merito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la Universidad o en colaboración con ella. Son eméritos aquellos a quienes la Universidad honre con tal designación por habersele dedicado, al menos, treinta años de servicios, y haber realizado una obra de reconocimiento, merito y valía.

Existe también la categoría de técnicos académicos ordinarios; quienes realizan las funciones técnicas y profesionales de su especialidad, materia o área, colaborando, en tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos de apoyo a dichos programas o de otras actividades técnicas afines.

Los técnicos académicos laboran bajo la dirección de un académico de carrera y serán remunerados de acuerdo a su categoría y nivel.

Profesores Asignatura

De acuerdo a Ley Orgánica de la Universidad (LOUACH), los profesores de asignatura podrán impartir una o más materias, tener nombramiento definitivo, interino o laborar por contrato en cada una de ellas, serán remuneradas de acuerdo al nivel que fije su nombramiento y en función del número de horas-clase que imparta y podrán ocupar cualquiera de los niveles “A” o “B”.

Para ser designado profesor de asignatura “A” se requiere:

- a) Tener Grado Superior al de bachillerato en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir.
- b) Demostrar aptitud para la docencia mediante los procedimientos de celebración previa al concurso de posición que determine el Consejo Técnico para los aspirantes de primer ingreso a la Universidad.
- c) En Igualdad de condiciones serán preferidos los ayudantes de profesor.

Habrán dispensas del grado de licenciatura para los profesores de lenguas extranjeras, disciplinas artísticas, materias de adiestramiento y aquellas donde se carezca en el Estado de Especialistas con licenciatura.

Para ser profesor de asignatura categoría “B” además de los requisitos señalados para la categoría “A”, se requiere:

- a) Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes, en el nivel de estudios que le corresponda ocupar en la categoría “A” o su equivalente si proviene de otra institución, y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas.
- b) Haber realizado trabajos que acrediten su competencia en la docencia, este último requisito, podrá sustituirse por la Dirección de Seminarios y Tesis o la impartición de cursos especiales donde se hayan desempeñado sus labores satisfactoriamente.

Académicos de carrera

Los académicos de carrera podrán ser designados de medio tiempo o tiempo completo y serán remunerados de acuerdo a su categoría y nivel. Podrán ocupar cualquiera de las categorías de Asociado o Titular; cada una de estas categorías habrá tres niveles “A”, “B”, y “C”.

Académicos de Carrera Asociados

Tienen bajo su responsabilidad las labores docentes o de investigación y de formación de personal académico especializado en su disciplina. Colaboraran con los titulares en las labores académicas, sin tener relación indispensable de dependencia, salvo que así lo determine el Consejo Técnico.

Para ser designado académico de carrera asociado en el nivel “A”, se requiere contar con grado de licenciatura o experiencia y preparación equivalentes; haber trabajado por lo menos un año en labores docentes o de investigación demostrando aptitud, dedicación y eficiencia o tener un año de experiencia profesional y haber aprobado cursos de formación de personal académico de programas reconocidos y producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.

Para ser designado académico de carrera en la categoría de asociado nivel “B”, debe ser candidato al grado de maestro, de una Institución de Educación Superior; o tener diploma en alguna especialidad dentro del área de su conocimiento, cuyo valor no sea inferior a 72 créditos, expedido por una institución de Educación Superior; o experiencia y preparación equivalentes. Se considera candidato al grado de maestro, a quien haya cubierto la totalidad de los créditos requeridos por el plan de estudios correspondientes y tener autorizada la tesis de grado; haber trabajado dos años como académico asociado “A” o en su defecto, contar con ocho años de experiencia docente o de investigación en la materia o área de su especialidad, y haber aprobado cursos de formación de personal académico de programas reconocidos.

Para obtener categoría de académico de carrera en la categoría de asociado nivel “C”, se debe poseer el grado de maestro expedido por una Institución de Educación Superior; o experiencia y preparación equivalentes; tener dos años de labores como profesor o investigador asociado “B”, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad, en revistas de reconocido prestigio nacional o internacional o tener ocho años de experiencia profesional, haber desempeñado cargos o actividades relevantes dentro de su profesión y contar con dos

años de experiencia docente o de investigación en la materia o área de su especialidad, y aprobar cursos de formación de personal académico de programas reconocidos.

Académicos de Carrera Titulares

Son académicos de carrera titulares quienes tienen a su cargo la dirección y orientación general de la enseñanza o investigación; la responsabilidad de participar en comisiones para el diseño de planes y programas de estudio; presentar trabajos en congresos o eventos similares, dictar cursos parciales o completos de su especialidad, realizar investigaciones, dirigir seminarios y cursos de especialización y procurar la realización de tesis doctorales etc.

Para llegar a académico de carrera en la categoría de titular nivel “A”, se requiere ser candidato al grado de doctor de una Institución de educación superior o experiencia y preparación equivalentes. Para efectos de este Estatuto, se considera candidato al grado de doctor, a quien tenga autorizada su tesis de grado. Haber trabajado dos años como académico asociado “C”, así como haber publicado en los últimos dos años trabajos originales en el área de su especialidad, presentando ponencias en eventos académicos de alto nivel; haber participado en comisiones para el diseño de planes y programas de estudio, demostrar capacidad para formar personal académico especializado en su disciplina y haber cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones académicas.

Para académico de carrera en la categoría de titular “B”, se necesario poseer el grado de doctor, expedido por una institución de Educación Superior; o experiencia y preparación equivalentes, haber trabajado dos años como académico titular “A”, y haber impartido por lo menos dos años de cátedra a nivel de postgrado, incluyendo cursos o conferencias en el país o en el extranjero, publicado en los últimos dos años trabajos originales, haber presentado trabajos en eventos académicos de relevancia nacional o internacional y demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia e investigación en proyectos institucionales.

Además de los requisitos exigidos para la categoría de titular nivel “B”, para ser designados académicos de carrera categoría “C”, se requiere haber trabajado cuando menos seis años en labores académicas en la materia o área de su especialidad, publicado trabajos originales en el área de su especialidad, que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia e investigación y cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones académicas.

Meléndez (2001) dice que Actualmente, la formación competitiva de los profesores universitarios es una meta relevante para transformar las organizaciones de educación superior. Es prioritario fortalecer, revisar modificar continuamente el modelo y perfil docente de los educadores que laboran en instituciones de formación profesional, por medio de procesos y productos académicos y profesionales de alta calidad. De esta forma, se pueden desarrollar sus potencialidades humanas y profesionales; logrando responder adecuada, coherente y oportunamente frente a los requerimientos de la universidad y del mundo laboral.

El Reglamento interior de la Facultad de Contaduría y Administración en el capítulo VI (Artículo 15) establece lo siguiente para la contratación de académicos:

“Para ser académico de la facultad se requiere:

1. Ser contador público, licenciado en administración de empresas, licenciado en sistemas de computación administrativa, licenciado en administración financiera o licenciado en administración gubernamental, o en su caso, tener título con grado de licenciatura, maestría y /o doctorado que a juicio de H consejo Técnico lo capacite para impartir otras cátedras, incluidas en el plan de estudios.
2. Ser de reconocida honorabilidad y buena conducta
3. Sujetarse a lo establecido en el reglamento de los concursos de oposición y de meritos de la Universidad Autónoma de Chihuahua.”

Artículo 16 del citado ordenamiento dice que los académicos de la facultad podrán ser ordinarios, extraordinarios, eméritos o visitantes y estarán sujetos a lo establecido en el estatuto del personal académico de la universidad autónoma de chihuahua.

Jiménez (2002) considera que el profesor no solo puede ser aquel que convierte en práctica cotidiana un programa de estudios, sino el responsable del proceso de elaboración formal, que en el ámbito institucional le otorga forma y estructura al mismo. Sin embargo, existe poca información sobre el perfil del docente que participa en el diseño curricular, así como de la forma de trabajo real del equipo que diseño el plan de estudio. Durante muchas décadas, el currículo era diseñado por personas que tenían un conocimiento especializado, convicción que hizo que el campo curricular se basara en un marco conceptual de producción técnica. Con el paso del tiempo, el profesor y el alumno han tenido gran importancia en el proceso y diseño curriculares, razón por la cual se han hecho diversas investigaciones sobre el pensamiento

didáctico del profesor, pero en realidad se sabe poco sobre su participación en el equipo de diseño del currículo escolar.

No basta con manejar con destreza una tecnología específica o ser experto en una determinada y única disciplina o campo del saber, como tampoco ser el poseedor de información privilegiada; ahora se requiere de competencias para trabajar en equipo; para el trabajo inter y transdisciplinario; para aprender a aprender, lo cual es diferente a buscar y organizar información. En este punto se puede afirmar que la enseñanza tradicional ya no solo será lo esencial en las carreras sino que los académicos tendrán que aportar sus enseñanzas prácticas lo que pasa en el día a día en sus trabajos para que los alumnos puedan orientarse y saber manejar lo que está después de la formación académica.

Meléndez (2001) nos habla sobre La relación Universidad-Sector Productivo exige la transformación educativa. Generación de nuevas tecnologías para la formación universitaria cooperativa. Esto requiere re direccionar el perfil-rol docente del profesor. El Programa contribuye a transformar actitudes y competencias docentes para la formación profesional. Es un modelo de planificación para formar integralmente al académico y así, fortalecer la relación: Universidad-Sector Productivo.

Son importantes los retos para las instituciones educativas en general y de manera especial para las llamadas instituciones de educación superior las cuales la generación y socialización del conocimiento juega un papel protagónico. Por un lado, el tradicional modelo de corte transmisionista en el cual la pasividad del estudiante y la simple y acrítica aprobación de información constituyen el eje principal del proceso de enseñanza-aprendizaje y por supuesto el principal criterio de evaluación debe dar paso a modelos de corte más formativos en los cuales los estudiantes se asuman como protagonistas de sus propios procesos y encuentren en su profesor un verdadero facilitador de su aprendizaje. Cada vez es más necesario que las actividades de enseñanza y aprendizaje se piensen y se diseñen en función de su contribución a la plena e integral formación del estudiante como persona y como profesional.

Ferro (2001) nos dice que la globalización enfrenta a la humanidad con el gran reto de aprender a utilizar la producción social para beneficiar equitativo de la sociedad y garantizar que los seres humanos se desarrollen igualmente al ritmo con el desarrollo material.

Quintero et al (2010) Nos dice que en la teoría organizacional, la comprensión del cambio de organizaciones se encuentra ligada al estudio de la sociedad y sus procesos, y se explica a

través de tres vertientes: *la sociológica*, orientada a comprender el fenómeno social en todas sus manifestaciones; *la administrativa* y de disciplinas afines, interesadas en encontrar formas nuevas y cada vez más eficientes para que las organizaciones alcancen sus objetivos; y *la de relaciones humanas*, que nace de la preocupación por conocer y manipular los factores que inciden en su desarrollo, y que derivan en el reconocimiento de la importancia que reviste el comportamiento grupal de los individuos en su ambiente de trabajo.

Correa (2008) asegura que como resultado en gran parte, de la ausencia de un debate social a profundidad acerca de la calidad de la educación por parte de los académicos de la educación superior, la calidad se ha erigido como uno de los más importantes paradigmas a nivel de la educación en todo el mundo, apoyado por prácticas neoliberales, que aunque poco populares, están presentes en este nivel educativo. En este mismo sentido, la centralidad de la educación superior en la dinámica social contemporánea la ha convertido, por lo menos en el ideario de sus defensores y cada vez más, en todas las sociedades, en una de las estrategias más promisorias para atender la gran mayoría de los grandes problemas de la agenda mundial. Esto ha hecho de la educación en sus diferentes esferas de desarrollo: la investigación, la docencia y la vinculación de éstas con los sectores sociales y productivos, en un universo de análisis sumamente complejo y problemático.

V. Problema eje

Se desconoce la influencia que tiene en el desempeño académico de los alumnos de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua la experiencia laboral de la materia que les imparten sus catedráticos

VI. Hipótesis

A. Central

La influencia de la experiencia laboral de los catedráticos en la materia que imparten, es fundamental para el mejor aprovechamiento de los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

B. Específicas

- La mayoría de los catedráticos de la Facultad de Contaduría y Administración cuentan con experiencia laboral en la materia que imparten.
- Las ventajas para los alumnos, de contar con catedráticos con experiencia laboral, se refleja en ejemplos reales, soluciones prácticas probadas, problemas resueltos o en proceso de solución por parte de los catedráticos entre otros.
- Los catedráticos sin o con poca experiencia laboral, representan minoría en la planta laboral de la FCA de la UACH.
- Maestros y Alumnos consideran que los catedráticos deberían contar con experiencia laboral en la materia que imparten de por lo menos cinco años.

VII. Delimitación del problema

- Se entrevistaron a los alumnos y catedráticos a partir del quinto al noveno semestre de LAE de la FCA UACH
- Los catedráticos no aceptaron de buena gana las entrevistas, no nos dejaban pasar a sus clases o nos hacían esperar, cuestionaban las preguntas del instrumento a veces para mal y otras no tanto.
- Fue difícil encontrar los grupos seleccionados de alumnos ya que cambian de salón y de horario y no todas las personas de atención a alumnos y de sala de maestros están enteradas.
- Los catedráticos no asistían a su clase de manera puntual.
- La asistencia de los catedráticos fue baja.
- Hay poco tiempo para la aplicación de encuestas.
- Aunque la mayoría de los alumnos nos dijeron que era mejor tener un catedrático con experiencia laboral que sin este, hubo contradicción en los resultados ya que si bien nos dijeron que si era mejor, no lo tomaban en cuenta a la hora de elegir sus catedráticos.

VIII. Criterios metodológicos

Naturaleza: cuantitativa

Tipo de investigación: Empírica aplicada

Forma: transaccional descriptiva y a que se determinan las condiciones existentes en la unidad de análisis

Modo: De campo con apoyo bibliográfico y/o documental

Métodos de investigación: Se describen las condiciones existentes en la FCA de la UACH y concretamente en catedráticos de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas

Técnicas de investigación: recopilación y análisis de información escrita y de la encuesta levantada para tal efecto

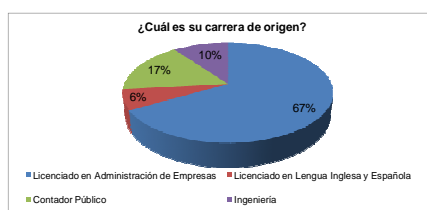
Técnicas auxiliares: software Word para la elaboración del documento y Excel para la recolección de la información de la encuesta y elaboración de las graficas

Universo: Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Población: Catedráticos que imparten materias en los semestres de quinto a noveno en la carrera de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Contaduría y Administración a de la Universidad Autónoma de Chihuahua en el periodo del 11 de septiembre al 15 de diciembre del 2011

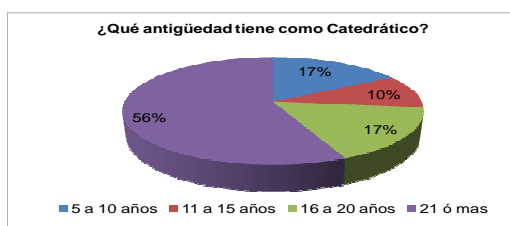
1. Análisis de resultados (Preguntas a catedráticos)

Pregunta 1. Carrera de origen



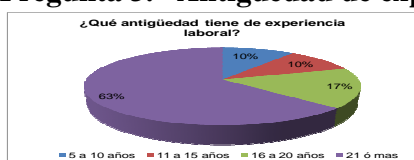
20 de los entrevistados tienen la carrera de LAE, y 10 más divididos en 5 C.P, 3 Ingenieros y 2 en Licenciado en Lengua Inglesa y Española, por lo cual el objetivo de referirse a la experiencia de la carrera LAE si se cumple

Pregunta 2. Antigüedad como catedrático



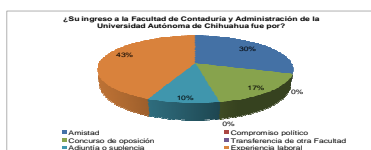
Por lo que respecta a la antigüedad de los catedráticos entrevistados 17 de ellos manifestaron contar con 21 años o más de experiencia docente y el resto con antigüedad entre 5 y 20 años.

Pregunta 3. Antigüedad de experiencia laboral



De la experiencia laboral se obtienen buenos resultados ya que 19 de ellos tienen más de 21 años de experiencia y 5 entre 16 y 20 años, el resto tiene experiencia de 5 a 15 años. A este respecto se determina que si bien es cierto la experiencia laboral no es requisito para contratación, también no es menos cierto que al menos por las respuestas se desprende que los catedráticos si cuentan con ella.

Pregunta 4. Ingreso como catedrático a la FCA



Respecto a esta pregunta los catedráticos (13) contestaron que fueron contratados por su experiencia laboral, sin embargo 9 de ellos manifiestan haber sido contratados por motivos de amistad, y solamente 5 dijeron haber cumplido con el requisito del concurso de oposición establecido en la ley orgánica de la UACH durante la aplicación 3 catedráticos manifestaron que cuando fueron contratados no se aplicaba el concurso de oposición para ser contratados

Pregunta 5. Motivo por el que los alumnos se inscriben un su materia



Como se observa en la gráfica 12 de los 30 catedráticos encuestados contestaron que los alumnos se inscriben por la experiencia docente, 11 de ellos por recomendación estudiantil

Pregunta 6. ¿Los alumnos prefieren a los maestros con experiencia laboral?



Se observa que la mayoría de los catedráticos (17) consideran que los alumnos no toman en cuenta la experiencia laboral para la elección de sus materias.

Pregunta 7. Causas por las que los catedráticos carecen de experiencia laboral

Pregunta 9	Según su opinión, ¿Cuál es la causa de que algunos catedráticos carezcan de experiencia laboral?
Porque no es un requisito para ingresar a la Facultad	20
Porque en los estatutos no especifica el requisito de experiencia laboral	5
Considero que la materia no lo requiere	2
Por falta de tiempo	1
Otro: acaba de egresar	2

La encuesta refleja que el 67% de los catedráticos encuestados consideran que la razón por la que hay catedráticos sin experiencia laboral en la materia que imparte es porque la universidad no lo exige como requisito para entrar en la misma y 5 de los mismos consideran que en los estatutos no especifica el requisito.

Pregunta 8. Nombramiento como catedrático en la FCA



En la grafica se observa que 11 de 30 de los catedráticos encuestados están trabajando en la universidad con el nombramiento de hora clase, 15 de 30 son de tiempo completo y 4 de 30 son de medio tiempo.

Pregunta 9. ¿Considera que los catedráticos cuentan con experiencia laboral?



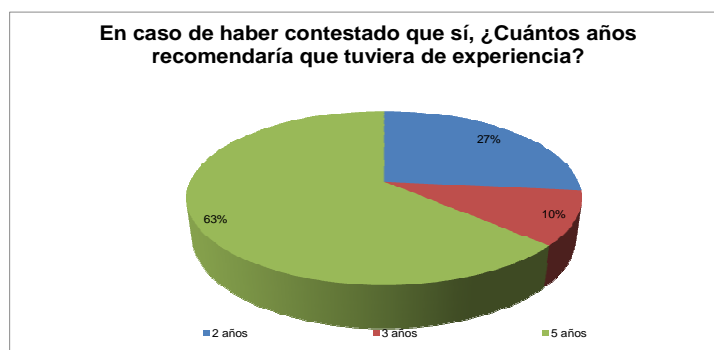
20 de 30 catedráticos encuestados nos contestaron que si carece la FCA de catedráticos con experiencia laboral.

Pregunta 10. ¿Recomienda la experiencia laboral en los catedráticos?



Los 30 catedráticos encuestados nos contestaron que recomiendan que se deba tener una experiencia laboral en la materia ya que la facultad según la pregunta anterior carece de catedráticos con experiencia laboral.

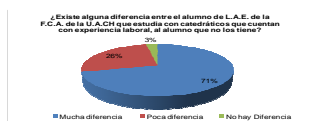
Pregunta 11. Antigüedad de experiencia laboral que deberían tener los catedráticos.



La recomendación de la mayoría de los catedráticos (19) es que el promedio de experiencia laboral de los docentes debe de ser de 5 años

(Preguntas a los alumnos)

Pregunta 1. ¿La experiencia laboral del catedrático representa diferencia en el aprendizaje del alumno?



178 de los alumnos encuestados opinan que si existe mucha diferencia en los alumnos que toman clase con experiencia laboral a los que no la tienen.

Pregunta 2. ¿Tiene o tuvo maestros con experiencia laboral?



219 de los alumnos encuestados nos dijeron que si han tenido catedráticos con experiencia laboral, esto quiere decir que la planta de maestros de la FCA-UACH, cubren las expectativas de los alumnos, por cuanto a la experiencia profesional.

Pregunta 3. Desventajas de estudiar con catedráticos sin experiencia laboral

Pregunta 3	¿Qué desventajas consideras que tienes al estudiar con catedráticos sin experiencia laboral?
Lo que imparten no lo enfocan a la vida real	146
Lo que explican no está relacionado con los problemas de hoy	89
No tengo ninguna desventaja	15

Los alumnos entrevistados, coinciden en que la principal desventaja estriba en la falta de aplicación práctica del enfoque (58%) y la no relación con la problemática actual (36%) de donde se concluye la importancia que los alumnos dan a la experiencia laboral del docente.

Pregunta 4. Ventajas de tener catedráticos con experiencia laboral



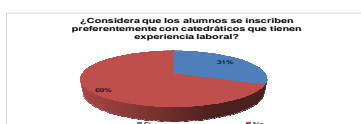
146 De los alumnos nos dice que el problema principal de estudiar con catedráticos sin experiencia laboral es que lo que imparten no lo enfocan a la vida real, 89 nos contestaron que lo que explican no está relacionado con los problemas de hoy, esto nos confirma que los catedráticos sin experiencia laboral no están actualizados en su material de trabajo

Pregunta 5. ¿En qué se basa para elegir a sus maestros?

Pregunta 5	¿En qué se basa al momento de elegir sus catedráticos?
Experiencia profesional del docente	129
Pasar la materia	40
No me importa la experiencia profesional del docente	81

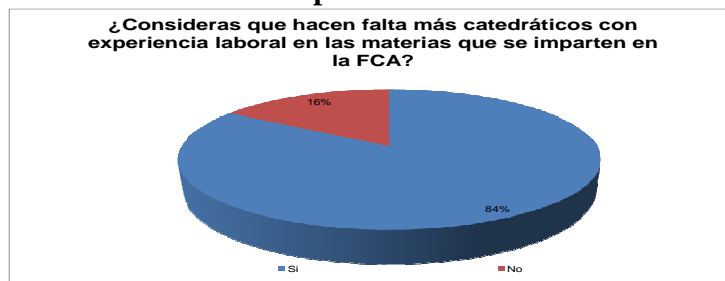
Respecto al elegir un catedrático el 52% de los alumnos se basan en la experiencia profesional y 81 no toman en cuenta la experiencia profesional, 32% de los encuestados (40) solo eligen un catedrático para pasar la materia y solo al 16% no le interesa la experiencia laboral de los docentes.

Pregunta 6. Los alumnos prefieren a los maestros con experiencia laboral?



172 de los encuestados no se inscriben con catedráticos que tienen experiencia laboral y 78 encuestados si prefieren al catedrático con experiencia laboral.

Pregunta 7. ¿Faltan catedráticos con experiencia laboral?



La mayoría de los alumnos encuestados (210) consideran que si hacen falta más catedráticos con experiencia laboral en la materia que imparten, sin embargo en la pregunta numero 6 los alumnos nos dicen que no toman en cuenta la experiencia laboral al elegir al catedrático.

Pregunta 8. Antigüedad de experiencia laboral recomendada para los catedráticos.



95 De los alumnos entrevistados opinan que con 2 años de experiencia profesional es suficiente, 51 con 3 años, 80 con 5 años y el resto (24) 10 años de experiencia laboral, esto nos dice que los alumnos consideran que 2 años son suficientes para la experiencia laboral sin embargo en la pregunta numero 14 de el cuestionario de los catedráticos estos nos dicen que 5 años seria la experiencia optima que deberían de tener los catedráticos.

2. Conclusiones

Tomando en consideración lo anotado en el marco teórico de referencia y los resultados anteriores de las encuestas aplicadas, tanto a catedráticos como alumnos, se determina que las hipótesis planteadas, nos presentan los siguientes resultados:

Respecto a la hipótesis central, es cierta ya que tanto de las respuestas proporcionadas por los maestros como por los alumnos encuestados, coinciden en la importancia fundamental para el aprovechamiento escolar de los estudiantes.

Siguiendo con las hipótesis específicas, la primera de estas resultó cierta, tomando en consideración las respuestas proporcionadas por los catedráticos a las preguntas 3 y 5, así como las respuestas 2 y 5 proporcionadas por los alumnos, sin embargo es importante hacer notar que los alumnos en la respuesta 6, manifestaron no preferir a los maestros con experiencia laboral y en la 7, dicen que en la FCA, hacen falta maestros con experiencia laboral.

Respecto a la segunda hipótesis específica, con base en la respuesta 4 de los alumnos resultó verdadera; sin embargo los catedráticos y los alumnos, ambos en la respuesta 6, manifiestan (57% y 69% respectivamente), que no es determinante para la elección de sus maestros.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, resulta falsa, ya que de la respuesta a la pregunta 3 se desprende que solo el 10% de los catedráticos manifiesta contar con experiencia menor a 10 años.

La cuarta hipótesis específica es parcialmente verdadera, ya que si bien es cierto los catedráticos recomiendan como mínimo 5 años de experiencia laboral (63%), los alumnos opinan que debería ser por lo menos de 2 años (38%) y de 5 años (32%); sin embargo como se mencionó anteriormente, los alumnos no toman en cuenta la experiencia laboral al elegir a sus maestros.

3. Recomendaciones

- Que la experiencia laboral sea un requisito indispensable al momento de la contratación de los catedráticos, exigiéndose a por lo menos 5 años de experiencia en la o las materias que imparten.
- Exigir a los catedráticos, que sean aplicados a los alumnos, problemas reales y aplicables a la realidad local, y no aquellos planteados en libros de texto, que en muchos de los casos no son aplicables en nuestro país.
- Que la experiencia laboral sea requisito para los catedráticos que imparten clases en los semestres de quinto a noveno semestre de las carreras que se imparten en la Facultad de Contaduría y Administración.

Bibliografía

- Correa Arias, C. (2008). la calidad educativa como configuracion del trabajo de los academicos universitarios. *educacao revista do centro de educacao* , 33 (2), 227-240.
- Ferro Bayona, J. (2001). la globalizacion y el conocimiento. *reflexiones acerca del impacto de la modernizacion global sobre el desarrollo de los curricula academicos zona proxima* , w, 20-22.
- Jimenez, E. (Mexico). la participacion de los academicos en el diseño curricular de planes y programas de estudio en la UNAM perfiles educativos. *Universidad Autonoma de Mexico* , 24 (96), 73-96.
- Melendez F., E. (2001). programa de desarrollo de los academicos frente a escenarios alternativos. *omnia* , 7, 1-2.
- Meyer, C. y. Schwager (2007). comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review* , 85 (2), 89-99.
- Quintero Felix, J. E., Corrales Bargueño, V. A., Martinez Huerta, R., & Arechiga Sanchez, G. (2010). el cambio conducido en la universidad: la percepcion de los academicos. *revista de la educacion superior* , 39 (153), 7-22.
- www.ua.es*. (15 de marzo de 2010). Recuperado el miercoles de octubre de 2011, de [www.ua.es•http://www.ua.es/es/alumnado/ofidiscu/curriculo06.html#laboral](http://www.ua.es/es/alumnado/ofidiscu/curriculo06.html#laboral)