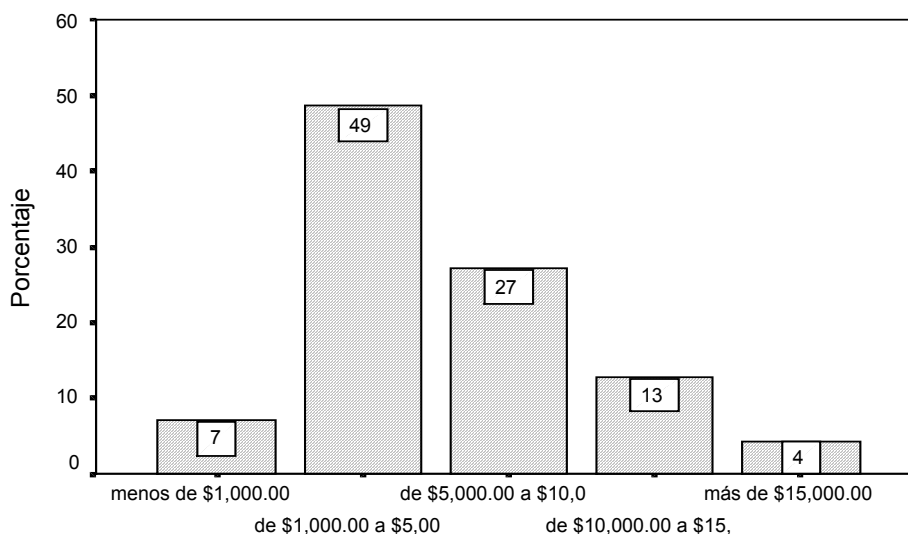


En tanto, el nivel de ingresos se sitúa en un porcentaje bastante bajo y no se manifiesta ninguna diferencia o influencia del género para la asignación de sueldo. De los profesores que perciben un ingreso por el desarrollo de la docencia, apenas 17 de ellos ganan, por su práctica docente, lo suficiente para mantener un nivel de vida aceptable, el resto de ellos se encuentran en niveles por debajo del salario profesional para una economía como la de México.

### Nivel de Ingresos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menos de \$1,000.00	5	7.1	7.1	7.1
de \$1,000.00 a \$5,000.00	34	48.6	48.6	55.7
de \$5,000.00 a \$10,000.00	19	27.1	27.1	82.9
de \$10,000.00 a \$15,000.00	9	12.9	12.9	95.7
más de \$15,000.00	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

### Nivel de Ingresos



### Nivel de Ingresos

Nota: \$ pesos mexicanos.

Equivalencia en euros:

\$1,000.00 = 100 euros (cambio enero 2002)

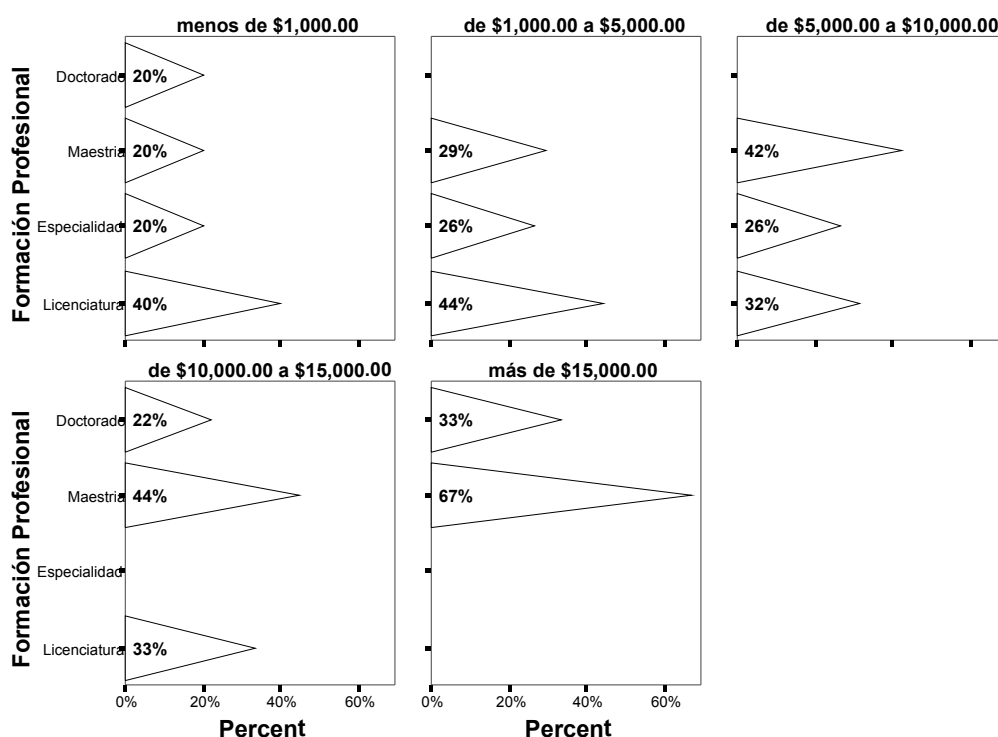
\$5,000.00 = 500 euros

\$10,000.00 = 1000 euros

\$15,000.00 = 1500 euros

Aunque en ocasiones se extrapola el valor de los certificados y grados obtenidos, ya sea que se sobreestimen o se propongan como irrelevantes, parece ser que en esta ocasión es un indicador directamente proporcional a los ingresos de los profesores; si bien la especialidad no conforma rasgos determinados de incremento salarial, el grado de maestría y doctorado implican por sí mismos una mejora salarial significativa.

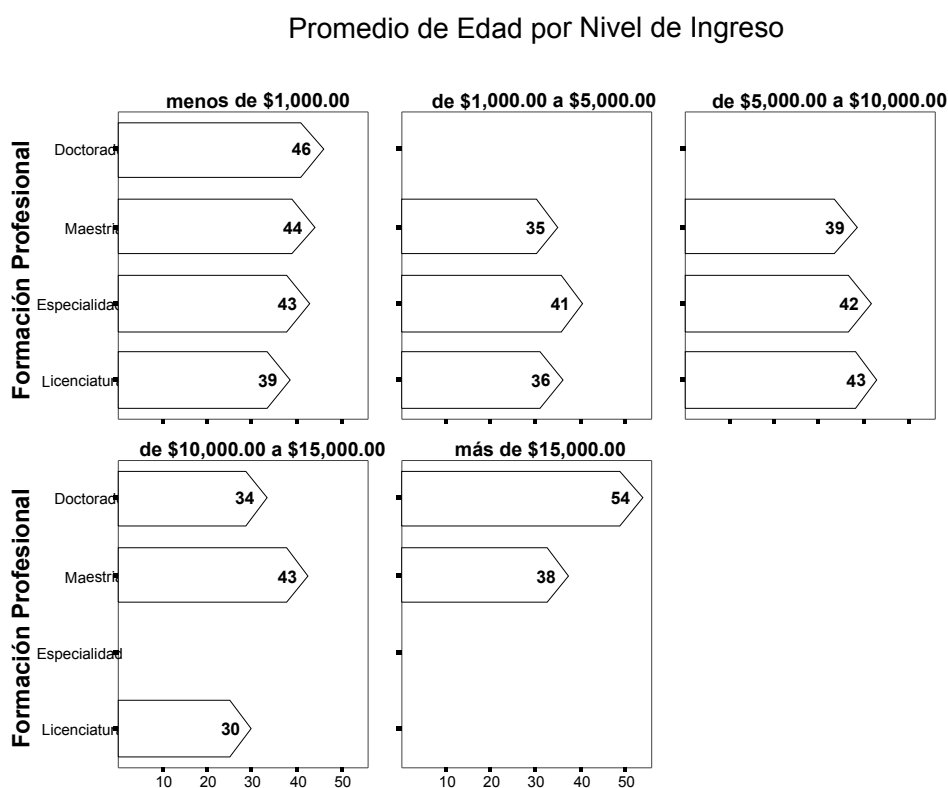
### Nivel de ingresos vs formación profesional.



Definitivamente, como factores que influyen en la profesionalización, la edad no es un determinante en el incremento del nivel de ingresos, pero sí lo es, el grado de formación profesional que cada uno de los docentes de la UX tiene, poniendo un énfasis en la importancia que se le da a la especialización y su actualización.

Lo que hace directamente proporcional el ingreso con el nivel de formación, motivando con ello una carrera por obtener grados académicos que no necesariamente implican una formación de calidad.

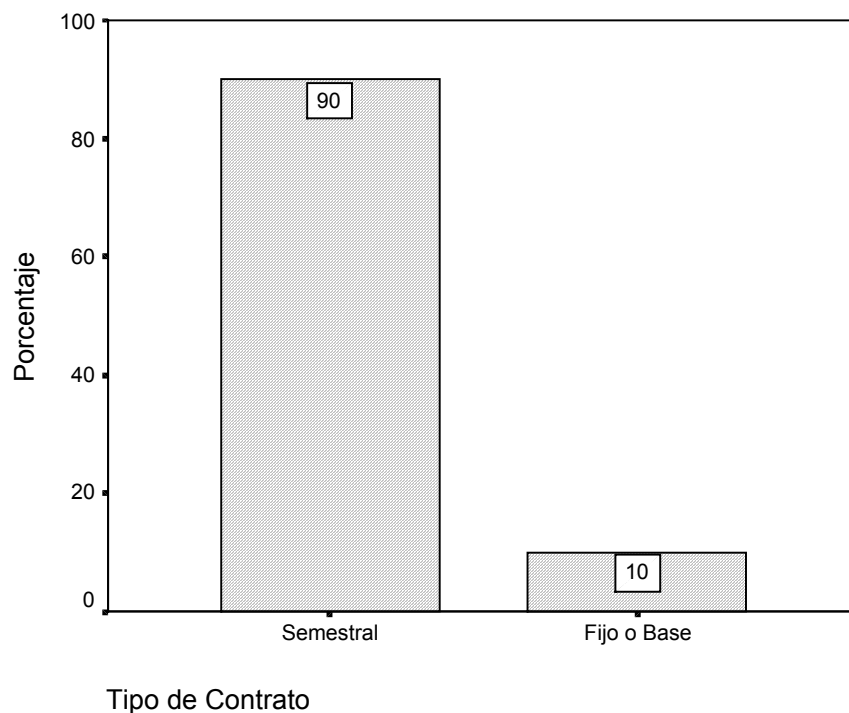
## Promedio de Edad por Nivel de Ingreso VS. Formación profesional



Triangulando la información, el bajo nivel de ingresos permite explicar porqué el 34% realiza actividades no docentes fuera de la UX. Este es un foco de atención que las autoridades de esta IES deberán atender de inmediato, ya que la profesionalización docente si bien no depende en una línea directa de los ingresos del profesor, sí influye proporcionalmente en el desempeño e interés que pongan en el mismo. Es sustancial entender que la enseñanza puede ser tomada como un segundo trabajo más no un trabajo de segunda. No se trata de dar “una horitas” sino entender y comprometerse con lo que la educación significa.

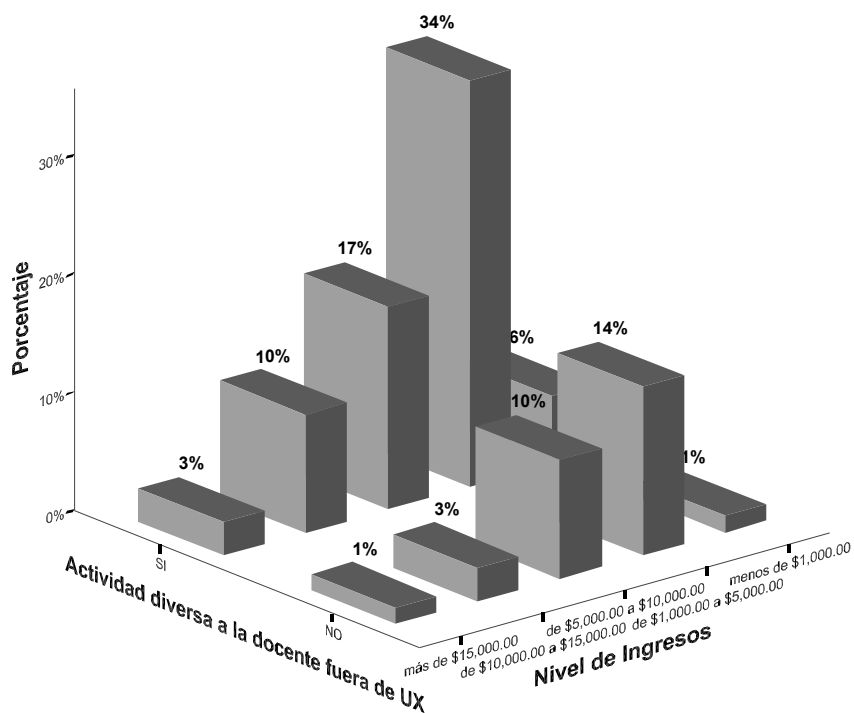
Aunque, independientemente de que el 90% de los docentes se encuentra por contrato semestral y tan solo un 10% labora con contratación fija por tiempo indefinido, la continuidad, es un parámetro que no puede dejarse pasar por desapercibido, ya que regularmente la permanencia en las instituciones de educación está dada por las contrataciones fijas.

### Tipo de Contrato



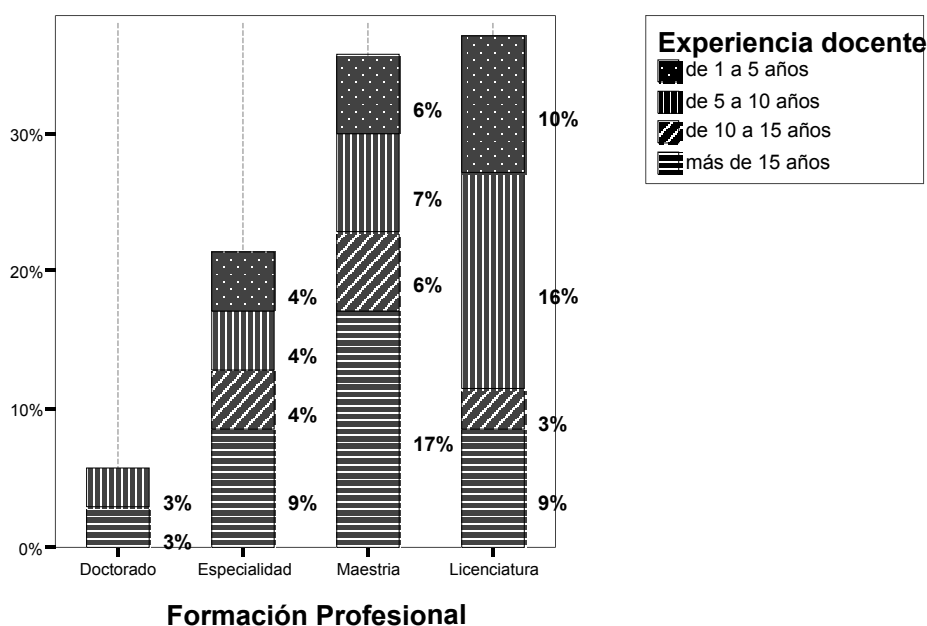
Si bien la dedicación horaria/semanal a la docencia no depende del tipo de contratación, sí existe una influencia determinante para que los profesores desarrollen actividades diversas a la docencia tanto dentro como fuera de la propia UX.

### Actividad no docente fuera de la UX por nivel salarial



Dentro de este mismo rango es importante resaltar que, en los profesores que cuentan con mayor experiencia docente, también se hace manifiesto un alto nivel de formación inicial. Se está hablando de que los profesores con más de 1 año dedicados a la docencia tienen una formación profesional en licenciatura, especialidad y maestría, en tanto quienes permanecen por más de 5 años en la docencia tienen porcentualmente un nivel más alto de estudios, lo que reafirma que la formación en especialización, conforme avanza su experiencia docente, se hace manifiesta.

### Formación profesional VS. Experiencia docente

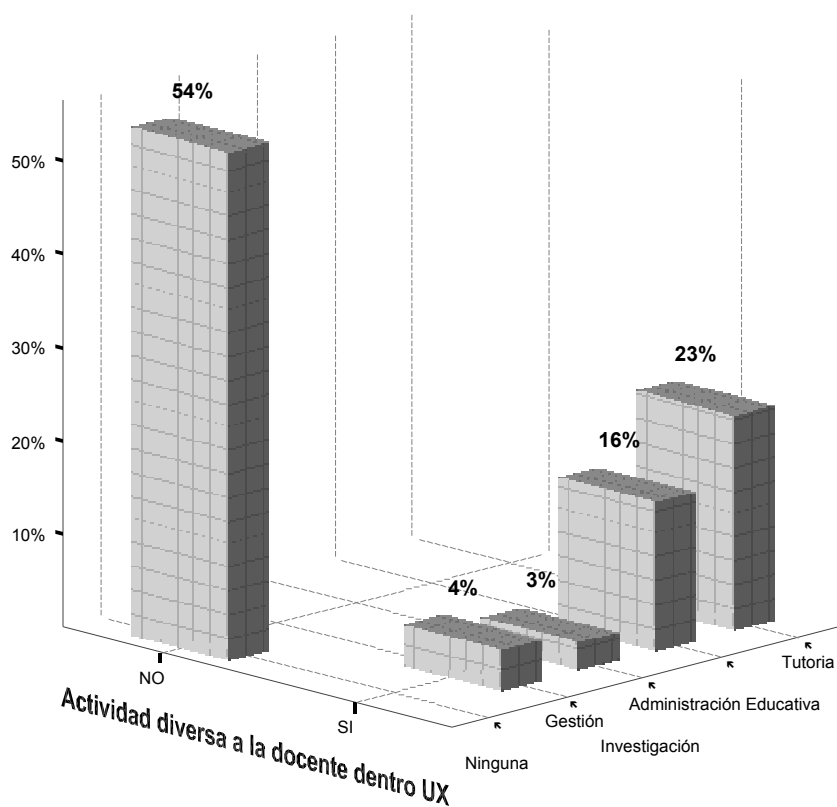


Ahora bien, la profesionalización docente depende en mucho de los factores sociolaborales que existan en una institución educativa, como se ha mencionado los profesores de la UX no cuentan con las mejores condiciones laborales, sin embargo, se denota un fuerte compromiso de los docentes con la institución. Por ello, se analizan como relaciones de tercer nivel los ingresos que se perciben por efectos de la docencia, el tiempo que se dedica a ella, frente a la situación contractual y las actividades que se realizan tanto dentro como fuera de la UX que tienen características diferentes a las de la docencia.

Del análisis de los aspectos que conforman ese tercer nivel, se determina que el alto nivel de formación profesional detectado, también responde a las actividades laborales diferentes a la docencia que los profesores llevan a cabo tanto dentro de la UX, (gestión, investigación, administración educativa y tutorías), como en instituciones externas a ella (empresario, consultoría o profesional independiente).

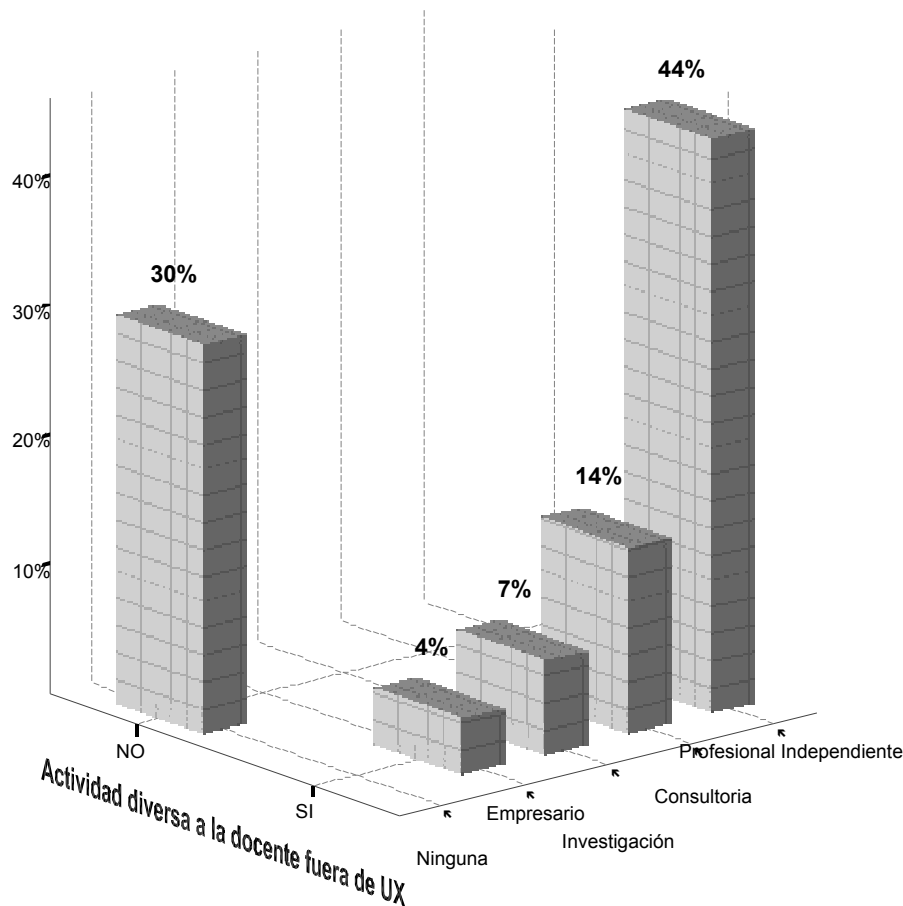
Obsérvese que el 46% de los encuestados realizan alguna actividad diferente a la docencia dentro de la UX, mientras que el 70% del total llevan a cabo funciones fuera de la institución.

### Actividades diversas a las docentes dentro de la UX



Esta realidad resulta de gran significación para la docencia, ya que implica “per se”, una actualización constante en la especialización; aunque no deja de hacerse manifiesta la necesidad de adquisición de conocimientos en educación que permitan el desarrollo de su práctica a partir de la reflexión y comprensión real de lo que la enseñanza y el aprendizaje implican dentro de los parámetros deseables por la UX.

### Actividades diversas a las docentes fuera de la UX



Se puede concluir que el sujeto que desarrolla la función docente, tiene una edad promedio que se puede considerar joven, con una formación profesional sustentable y una experiencia docente de más de 9 años fuera de la UX y de más de 5 años dentro de la institución, la cual debe ser considerada como una ventaja para el programa de formación docente.

En el ámbito sociolaboral en el que actúan, si bien no existen diferencias sustanciales entre géneros, ni por tipo de contrato, si se enmarca una diferencia importante entre el ingreso que perciben por la práctica docente con relación a la formación profesional con la que cada uno de ellos cuenta.

Los grados de maestría y doctorado son considerados como títulos fundamentales para el incremento salarial, los profesores que se encuentra dentro de estos parámetros son quienes dedican más tiempo a la docencia aunque no implica su



participación en los procesos de investigación, se deduce que aquellos que perciben menos ingreso por la docencia son aquellos que desarrollan actividades diferentes a la enseñanza tanto dentro como fuera de la universidad.

## 5.2 Análisis de las dimensiones sobre actitudes y motivación

Los resultados obtenidos en estas dimensiones, permiten obtener inferencias importantes. Como se previó, el conocimiento de las actividades de un profesor en relación con determinados objetos y/o situaciones, permite inferir comportamientos futuros.

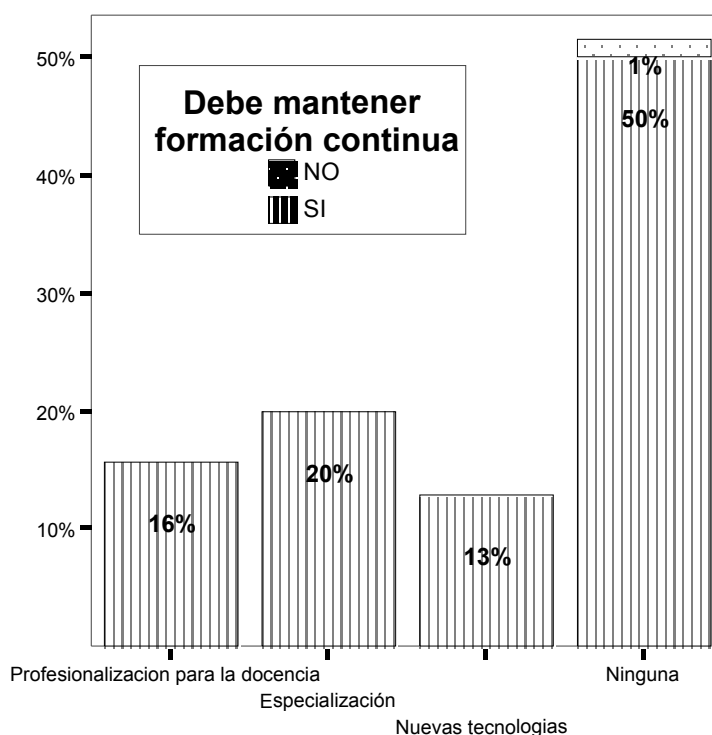
De esta forma, el objetivo de la dimensión radica en identificar lo que piensa el profesor respecto a la práctica que realiza, su identificación con la institución, las relaciones con colegas y directivos, hacia el curriculum y su propia formación continua, así como la manifestación expresa que de todo ello hace el profesor.

Dando continuidad a la estructura metodológica que se ha venido empleando, se determinaron las relaciones de primer, segundo y tercer nivel con el propósito de analizar a profundidad la pertenencia y la conceptualización que los profesores tienen respecto de su función docente; la influencia que en su hacer tienen las condiciones de trabajo y la motivación para la realización del mismo, así como la autoevaluación que los implicados hacen de su práctica.

Dentro de las relaciones de primer nivel (pertenencia y función docente), de los datos se desprende que, casi la totalidad de la población hace palpable la necesidad de mantenerse en formación continua, y tan solo un 1% no valora el proceso permanente de formación. No obstante la mitad de ellos ignora el área en que debe ser formado; como sería de esperarse aparece una media superior, en la actualización de conocimientos en el área de especialización, en que cada uno de ellos tiene su formación inicial.

Existe la tendencia de una formación dirigida a la actualización de los conocimientos de especialización, dejando en segundo término, la profesionalización para la docencia y las nuevas tecnologías aplicables tanto en la especialización como en la educación.

### Debe mantener formación continua, ámbito.



**Cuál programa de formación profesional**

Es evidente que la falta de reflexión respecto a lo que la formación significa, haga que los datos arrojen resultados que en porcentajes, al parecer no se corresponden, ya que si bien aceptan la importancia de una formación continua, no tienen claro en qué podrían formarse y es hasta que se les dan diversas opciones cuando los docentes determinan las áreas en las que consideran sería interesante o importante involucrarse.

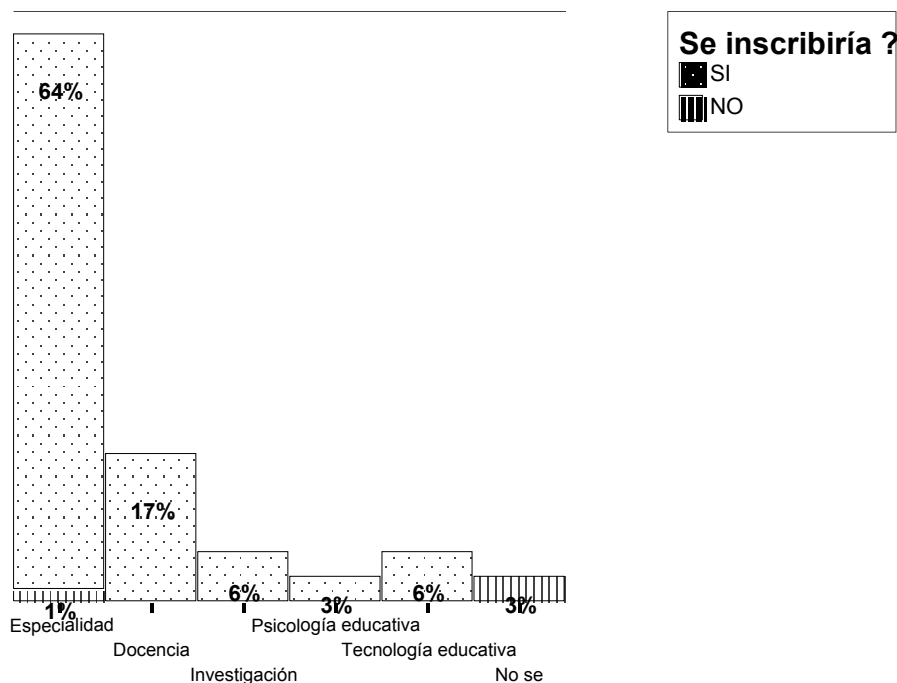
Al hacer explícitas las diferentes áreas y posibilidades de formación, más de la media de los docentes se inclinan en participar en programas de formación dirigidos al ámbito de su especialización, y tan solo un 17 % de los docentes consideran la posibilidad de inscribirse en programas de formación encaminados a la docencia. La “investigación” casi queda anulada al igual que la psicología educativa y las tecnologías educativas, lo que exige recordar las características personales, formativas y sociolaborales analizadas en el aparatado anterior, en donde es notable que los salarios percibidos por los profesores de la UX son bajos, no existen contratos de “tiempo completo” que den la oportunidad de dedicar un espacio a la investigación y a la propia formación docente.

Era de esperarse que entre quienes han recibido poca o nula información y formación de la profesión que vienen desarrollando, manifestarán los resultados inmediatos, ya que si bien los profesores de la UX cuentan en su mayoría, con años desarrollando la práctica docente, mínimo es el porcentaje de quienes verdaderamente se han formado en la educación, ya sea dentro de los programas que les han ofrecido las instituciones en las que han laborado o como parte complementaria de su formación profesional inicial.

La imagen gráfica demuestra que más del 50% de los encuestados estarían dispuestos a implicarse en un proceso de formación siempre y cuando se vinculara con el área de especialización que cada uno de ellos tiene; sin embargo, la formación en apoyo de la docencia y de algunas de los sectores que le arrojan pautas de soporte para enfrentar los nuevos retos educativos aparecen con un bajo índice.

Asimismo, es importante centrar la atención en que el área de psicología educativa no tiene mayor trascendencia para los profesores, siendo que la UX pugna por el reconocimiento de la diversidad y el respeto a cada individuo.

### En qué ámbito se inscribiría en programas de formación continua



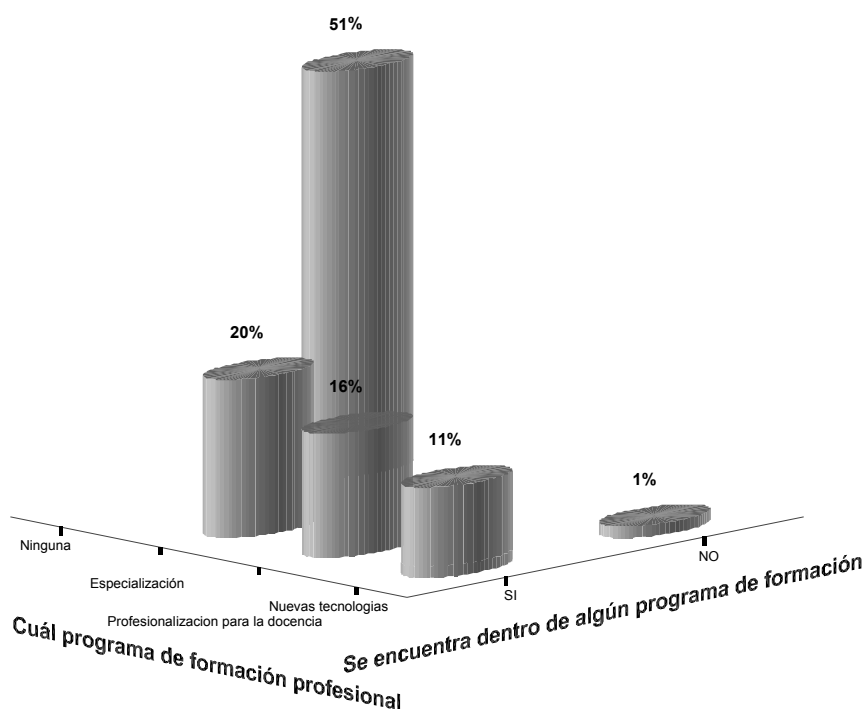
### En qué ámbito se inscribiría en programas de formación

A pesar de la importancia que dan a los programas de formación, existe poca incidencia de los profesores en ellos; los pocos docentes que se encuentran participando de algún proceso de formación, lo hacen fundamentalmente en su especialidad. El 16% en la profesionalización de la docencia y un 11 % en programas que permiten un acercamiento a las nuevas tecnologías.

Los resultados ratifican el interés de los docentes por la actualización de los conocimientos en áreas específicas, lo cual conlleva a pensar en que prevalece un enciclopedismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde la adquisición de la información que permita “estar al día” es trascendental para ellos.

Se deduce que a pesar de la búsqueda de un aprendizaje significativo y de una enseñanza en donde se consideren las habilidades y actitudes a parte de los conocimientos, no se está aplicando; los reglamentos y documentos escritos en donde se indique “qué se desea hacer” no implican el cumplimiento, ni el convencimiento de los actores sustanciales del proceso, por lo tanto, es indispensable que la institución garantice la participación de los docentes en programas de formación, tanto en aquellos que proporcionen actualización, como en los que se otorgue una visión general de la educación y su función en una sociedad contemporánea.

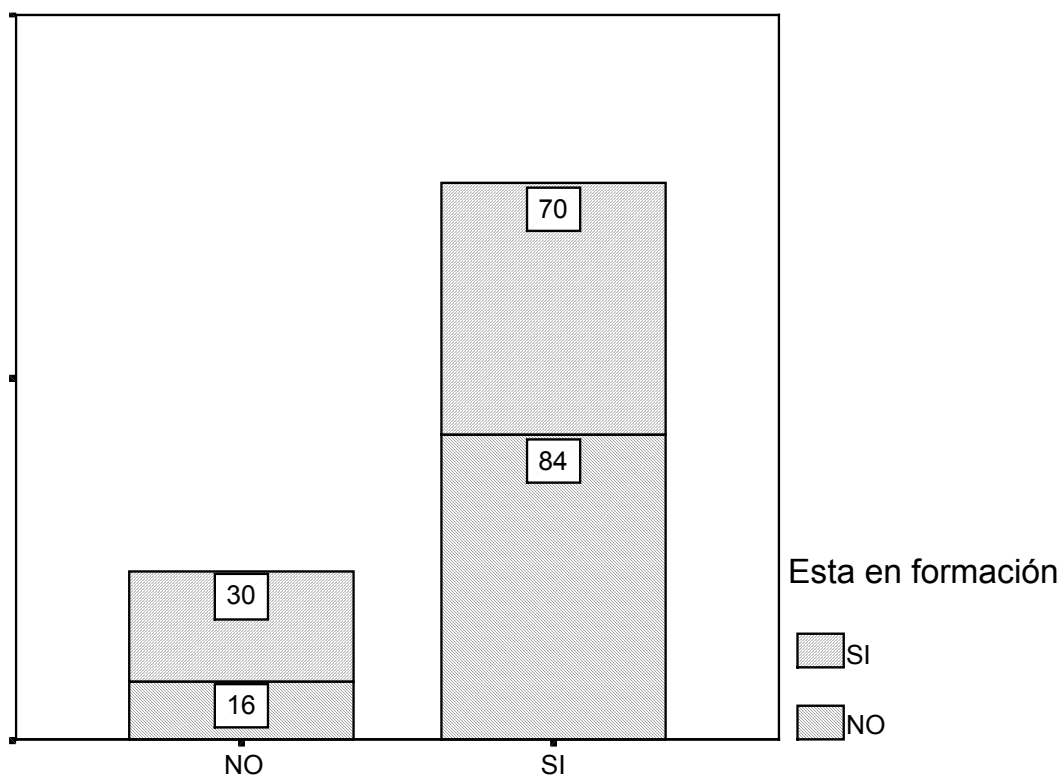
### Se encuentra en algún programa de formación profesional



La UX, en palabras de los docentes, sí exige una constante participación en los programas de formación tanto en especialización como en lo que a la práctica docente implica, pero a pesar de ello, y bajo conciencia de los docentes de ese requerimiento, no se preocupan ni se ocupan de ser partícipes de procesos de formación permanente.

Los resultados son imponentes, ya que representan una lamentable simulación institucional, de palabra se solicita más no se verifica la formación continua de los docentes; al no generarse esos medios cuantificables, se imposibilita el incremento salarial, y las prestaciones de forma cualitativa.

### Exigencia laboral y formación



### La exigencia laboral motiva la formación permanente

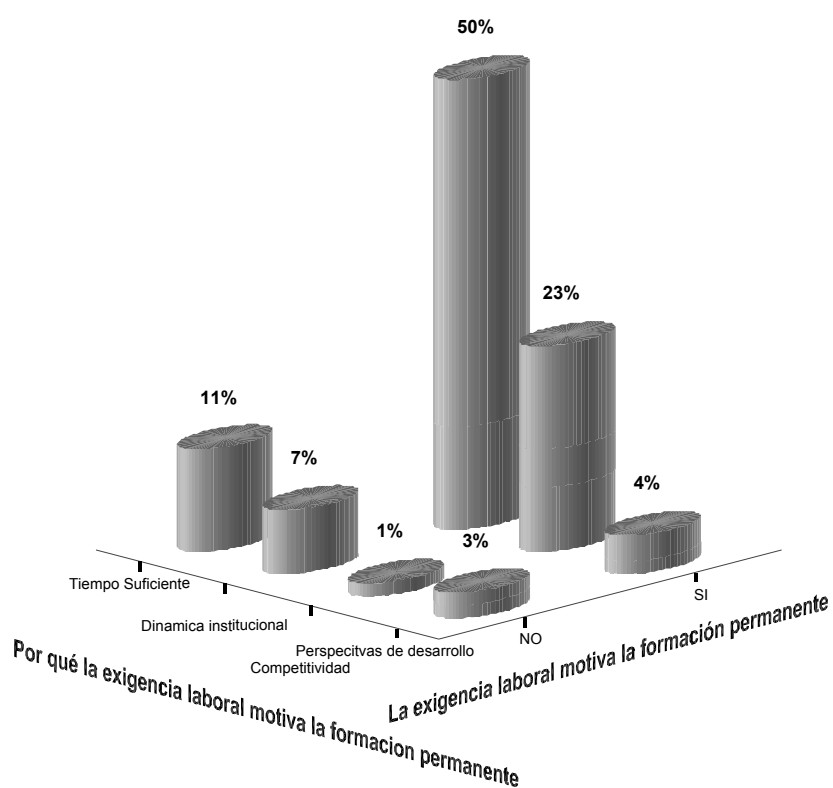
Como puede observarse más de la mitad de los docentes señalan que la exigencia laboral motiva la formación permanente por la dinámica institucional, refiriéndose seguramente a los procesos de certificación en el que está inmiscuida la universidad y los cambios que ha anunciado tanto a nivel de coordinación, gestión, enseñanza, etc., aspectos que generan una competitividad y perspectiva de desarrollo entre quienes conforman la planta docente de la UX.

Por el contrario, existe un número considerable de docentes que manifiestan que la institución no propicia la formación permanente por las mismas características antes señaladas, además de la falta de tiempo con la que cuentan.

Los profesores son individuos que para alcanzar un nivel de vida apropiado a su preparación profesional deben cumplimentar su ingreso trabajando en diversas instituciones educativas o en sus áreas de formación inicial, lo que hace que se reduzca el tiempo disponible para participar en los procesos de formación.

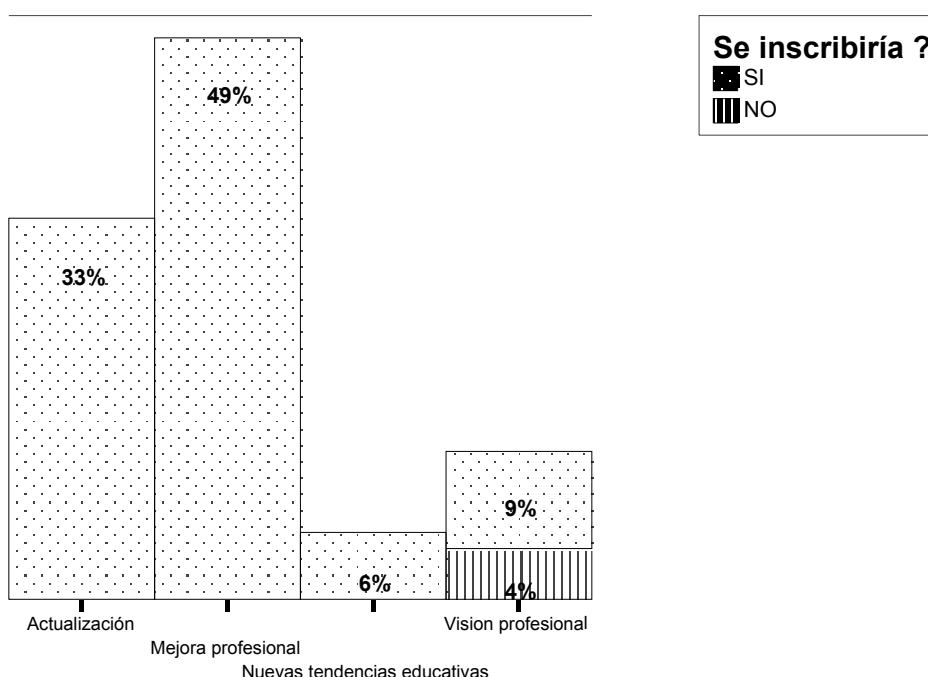
El que exista, casi totalmente, contratos por horas, provoca una baja en la demanda por asistir a programas de formación, por lo que se deberá generar las estrategias que motiven y propicien una verdadera participación en esos programas. Sería una verdadera ventaja el que la formación se proporcione dentro de la misma universidad a partir del perfil de docente deseable y necesario para alcanzar las metas preestablecidas.

### La exigencia laboral motiva la formación continua



Otro aspecto sustancial que se deberá considerar para introducir el programa de formación, es el deseo que tienen los profesores por alcanzar una mejora profesional y una constante actualización, elementos que le permitan ser parte de las nuevas tendencias que se viven en la universidad. Es evidente que si no se prevé la participación activa y real de los docentes en su propia formación y en los planes de crecimiento y de calidad de la institución, será imposible alcanzar un proceso de formación exitoso.

### Se inscribiría en programas de formación continua

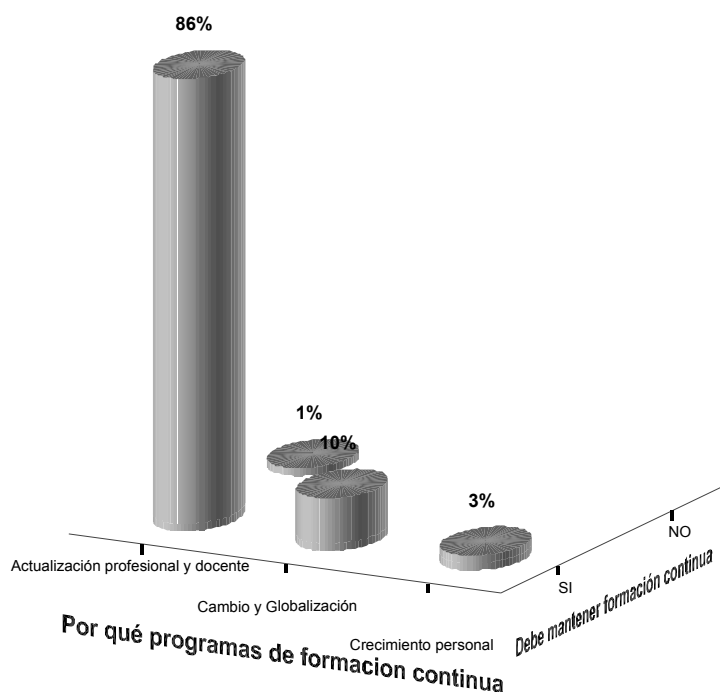


### Por qué se inscribiría en programas de formación

De gran trascendencia es la bipolaridad de la formación continua de los profesores; la actualización profesional y la formación en lo que la docencia implica. La globalización y el cambio no representan elementos que muevan el interés de los docentes a pesar de que son aspectos que propician los procesos que viven las IES en general y la UX en particular. Desafortunadamente, para los profesores, la formación no significa un crecimiento personal, lo que indica que es vista exclusivamente como un requisito laboral.

Sin embargo, la formación continua del profesorado universitario, debe estar estrechamente relacionado al crecimiento personal, se estaría hablando de la adquisición de un conocimiento intelectual, habilidades, destrezas y un conocimiento de inteligencia emocional que permita obtener las actitudes dirigidas a la tolerancia, respeto, deseo de aprender y demás.

### Debe mantenerse la formación continua

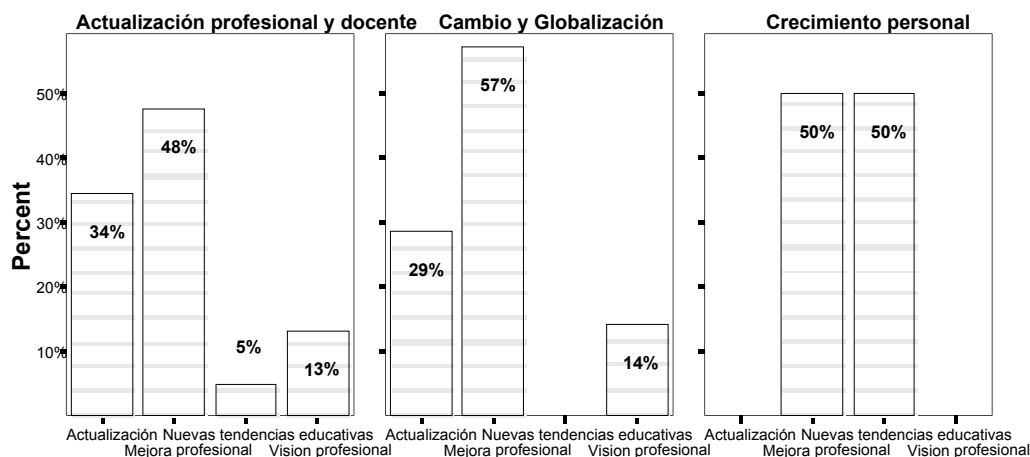


Tanto por el deseo de actualización profesional-docente, como por el cambio, la globalización, y el crecimiento personal, los docentes hacen un continuo énfasis en que se inscribirían en programas de formación por lograr una mejora profesional y la actualización en el conocimiento específico de su profesión. Mientras que las nuevas tendencias educativas pasan casi totalmente desapercibidas, ignorándose que es la práctica cotidiana que se encuentran realizando.



## Formación que tomaría para actualización

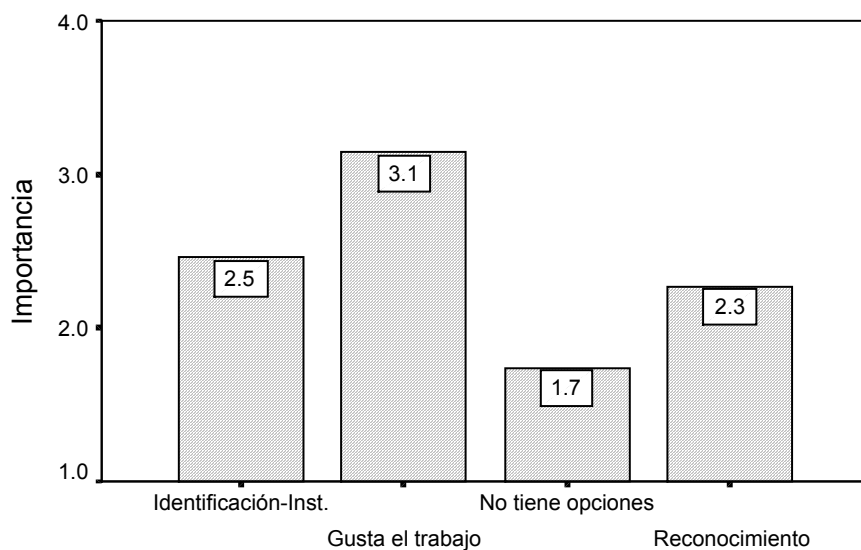
Por que se inscribiría en programas de actualización y que tipo de formación tom



Con relación al ejercicio de la docencia de los profesores de la UX, se encontró que les gusta el trabajo que se encuentran realizando, pero no lo consideran muy importante, es decir, los docentes desvaloran, hasta cierto punto, su propia práctica; esto está totalmente relacionado con la situación que prevalece en la sociedad mexicana respecto al ámbito educativo.

Se han llegado a establecer frases en las que se indica “que todo profesionista que sabe, hace; los que no saben, enseñan; y los que no saben ni hacen, ni enseñan ni investigan”, broma injusta y grave dentro de este contexto pero significativa en virtud de los pocos sistemas de control del ingreso, los insipientes requisitos para ingresar a la docencia y para la permanencia en la gran mayoría de las IES en México. El estatuto profesional y la actitud de las demás capas de la comunidad es un buen medio de calibrar la aceptación real de la profesionalización docente.

### Con relación al ejercicio de la docencia



Por qué se ejerce la docencia

4 - Muy Importante 3 - Importante

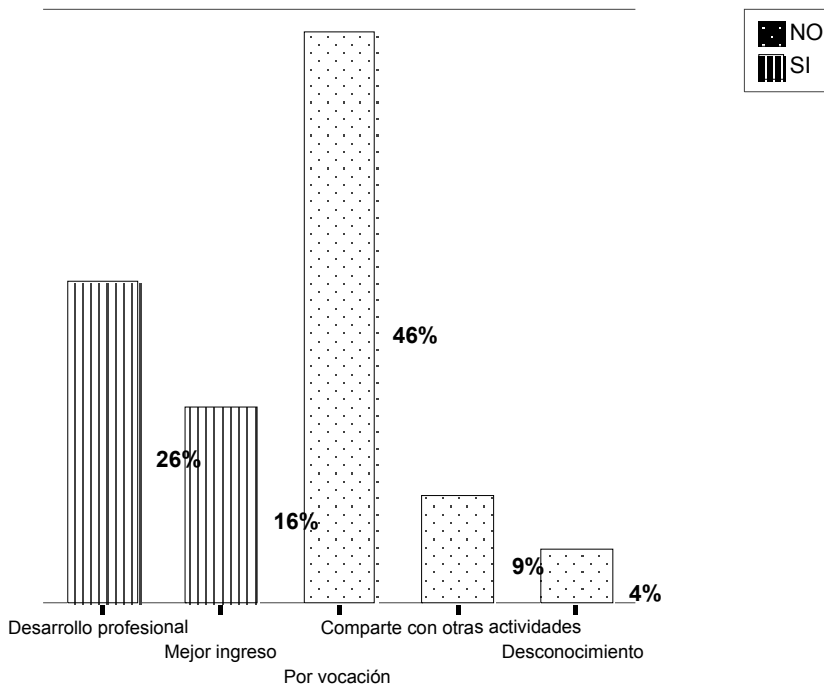
2 - Significante 1 - Regular

Seguramente el que la valoración del ejercicio docente se sitúa en niveles aceptables más no de gran importancia, radica en el clima y la posición específica de los profesores de la institución en análisis.

En las respuestas dadas por los encuestados se evidencia nuevamente, que globalmente les gusta trabajar en la docencia; en este sentido, se destacan los profesores que enfatizan su vocación de formadores y aquellos que comparten la práctica docente con otras actividades profesionales ajenas a la educación.

Por otra parte, un elevado 42 % cambiaría de trabajo, si tuvieran la oportunidad, fundamentalmente por buscar un desarrollo en el ámbito profesional y una mejora en los ingresos percibidos, no se olvide que la mayoría de los profesores de la UX se encuentran recibiendo un ingreso bajo por su práctica docente.

### Cambiaría a un trabajo no docente

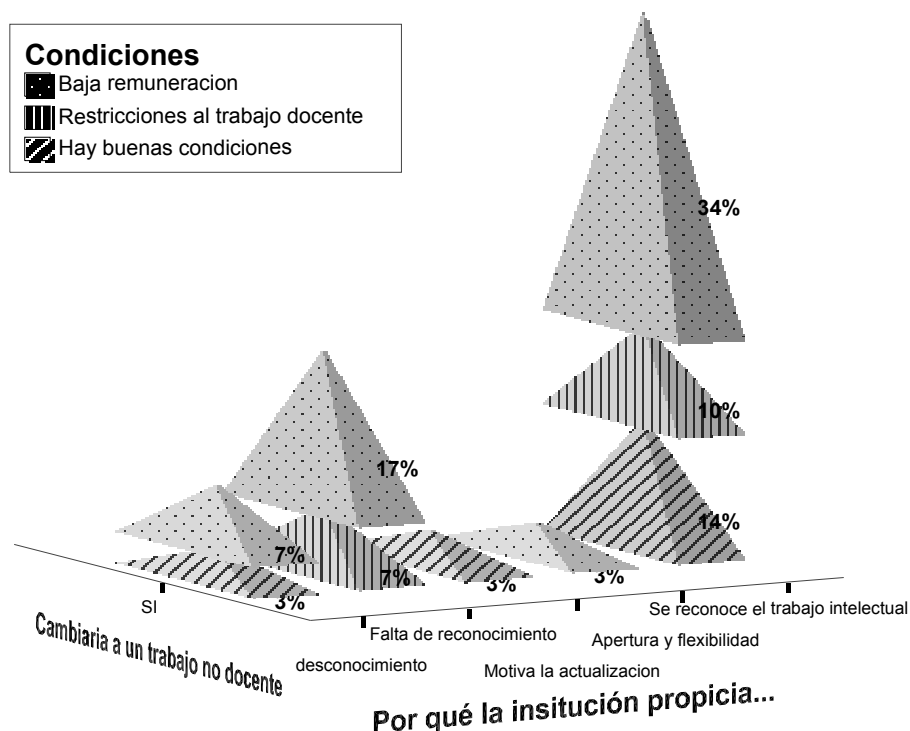


**Por qué cambiaría a un trabajo no docente**

En la determinación por cambiar a un trabajo que no esté vinculado con la docencia, la institución educativa influye, ya que si bien existe un reconocimiento intelectual del hacer del docente, (otorgamiento de diplomas, constancias, reconocimiento verbal de directivos, etc.) no existe un reconocimiento que se vea manifestado en un incremento salarial, (estímulos por productividad, actualización, participación en congresos, etc.), además de existir restricciones en el trabajo, lo que habla de una falta de autonomía del profesorado, parte sustancial para el desarrollo de una práctica docente de calidad.

Se persuade al educador en la creencia de su amplia autonomía en el ejercicio de sus funciones, pero un análisis realista manifiesta rápidamente los estrechos límites de su libertad. Se le atribuye a menudo el poder de manejar los hilos del triunfo social, cuando de hecho esta facultad viene limitada por criterios en la valoración de su función.

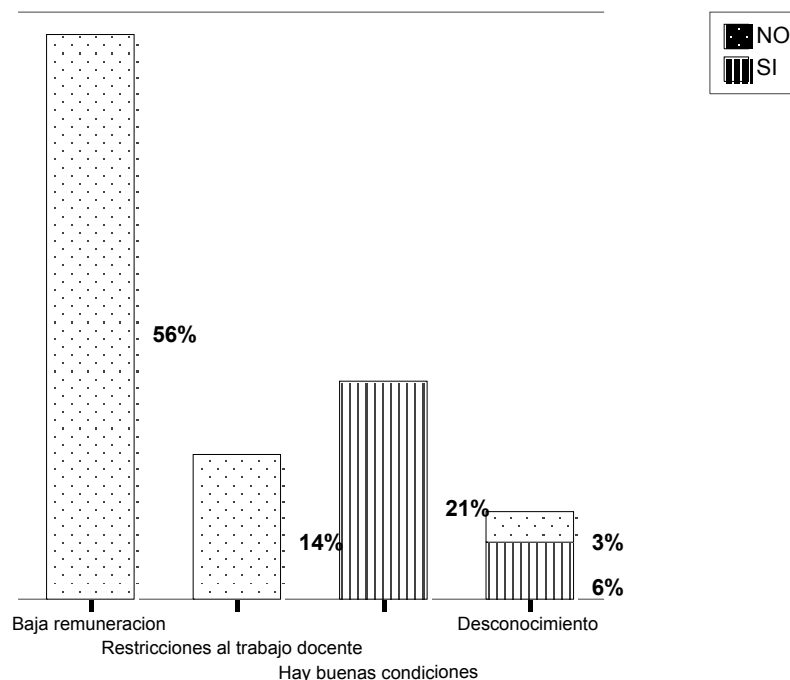
### Cómo influye la Institución para optar por trabajo no docente



Al revisar los resultados arrojados en la investigación respecto a las condiciones de trabajo existentes en la UX, las afirmaciones hechas en el párrafo anterior se enfatiza; ya que, más de la mitad de los profesores puntualiza la baja remuneración por su trabajo y las múltiples limitaciones para desarrollarlo por un excesivo control burocrático de la actividad, aspectos desmotivantes que nacen del propio centro de trabajo.

Aunque no se puede ignorar que un 21% de la población considera que se cuenta con la infraestructura apropiada para la docencia, ellos no conceptualizan dentro de las condiciones de trabajo aspectos que estén fuera de lo que se requiere materialmente para la misma, por lo que evaluaron como buenas, las condiciones para realizar su labor.

### Con relación a las condiciones de trabajo

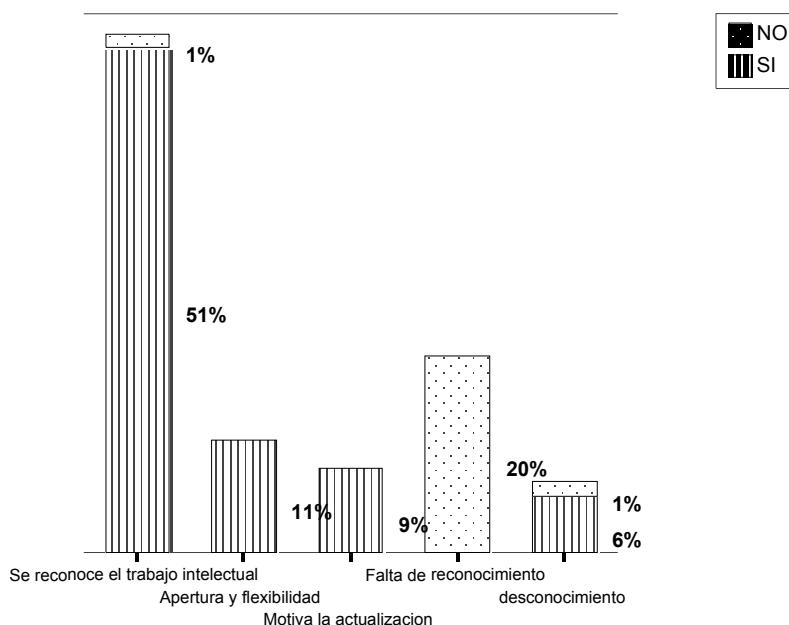


#### Las condiciones de trabajo son halagadoras, Por qué?

A pesar de que los salarios de los docentes son poco halagadores y los ingresos se convierten en insuficientes, la institución propicia satisfacción entre ellos por medio de los reconocimientos intelectual.

Por otro lado, en contraparte, bajos índices en la apertura y flexibilidad en el ámbito educativo así como en la motivación a la actualización académica, afecta la actitud, pese a la motivación recibida por el reconocimiento intelectual.

### La institución propicia satisfacción profesional



La institución propicia satisfacción profesional

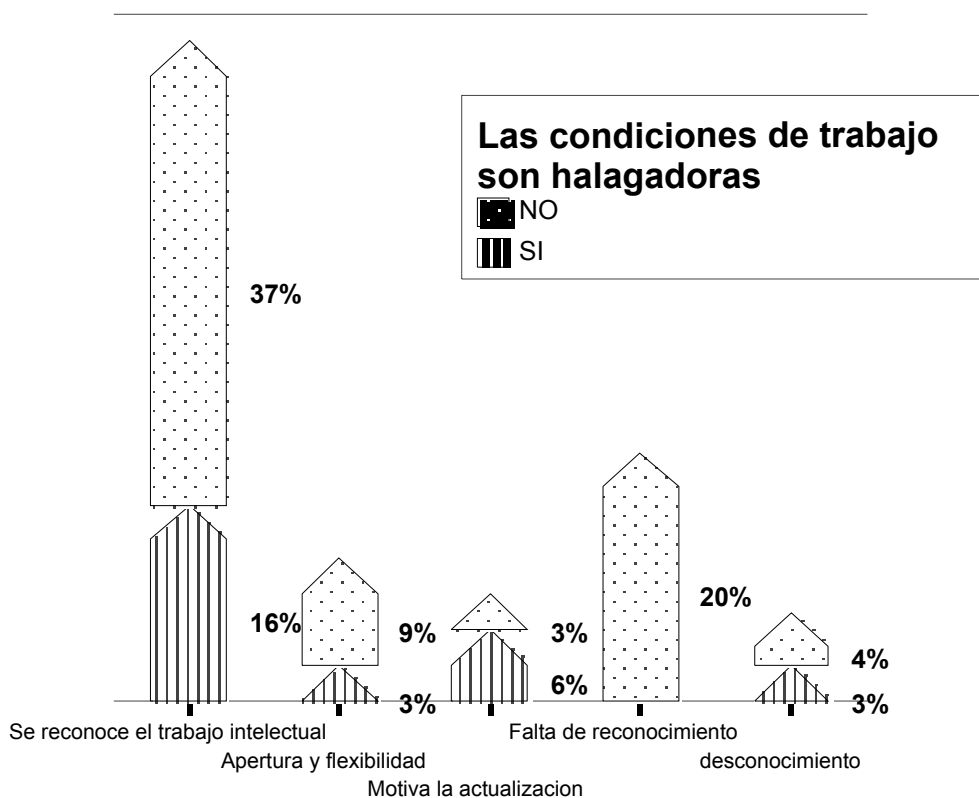
Por ende, deberán revisarse las escalas salariales, la apertura y flexibilidad en la práctica docente así como los medios de motivación para la formación continua; y aunado a ello, aprovechar la motivación que representa para la plantilla docente, el reconocimiento que de sus capacidades se hace en la universidad.

Recuérdese que para todo proceso de formación (tanto inicial, como continua), en un área de conocimiento específico como en el educativo, el sujeto debe sentirse identificado con lo que hace, y deben darse los contextos en los cuales se revalorice no solo a través de documentos sino de aspectos monetarios, de trascendencia y permanencia en la institución.

Si bien, la UX propicia satisfacciones profesionales, fundamentalmente en el rango intelectual, exaltando los resultados que obtienen los profesores, las actividades que realizan, la forma como participan en la institución y fuera de ella, no genera las condiciones de trabajo que resulten halagadoras entre su profesorado, que fomenten el sentido de identificación y de pertenencia de los docentes respecto de la institución en la que se encuentran laborando y con la función docente que realizan. Condiciones dentro de las cuales se puede

mencionar, el multicitado ingreso salarial, el clima institucional y todo lo que ello involucra.

### Condiciones propiciadas por la institución que crean satisfacción



### Por qué la institución propicia satisfacciones

Aquí vincularemos los aspectos analizados como resultado de las relaciones de primer nivel con los elementos de segundo nivel que giran alrededor de las condiciones de trabajo y la influencia que estos generan como parte de la motivación docente.

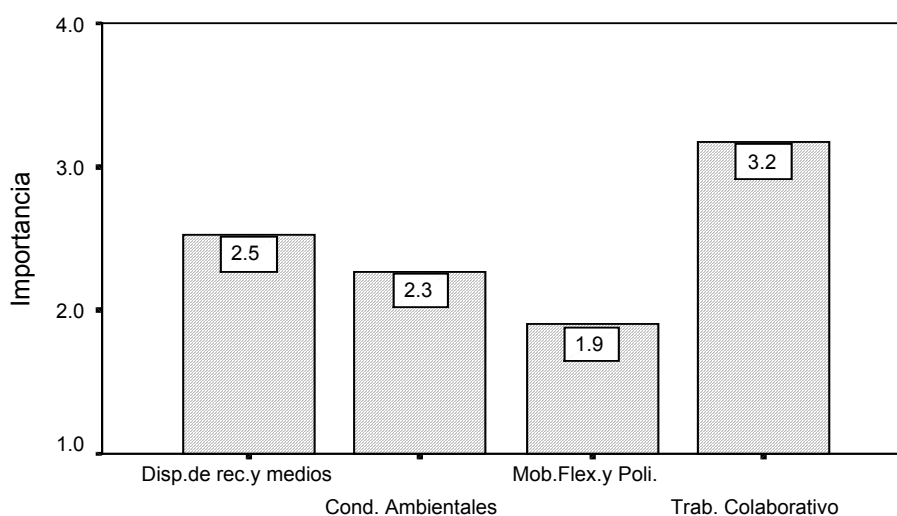
En el mismo orden de ideas, el clima de trabajo es un elemento clave para el desarrollo de una formación y profesionalización del profesorado, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje no puede verse aislado del entorno, ni de los miembros que participan y que convergen juntos como corresponsales del éxito o fracaso de la ES bajo los parámetros actuales exigibles en calidad y eficiencia.

Con base en los datos aportados, es el trabajo colaborativo, la posibilidad de disponer de los recursos didácticos y medios para lograr desarrollar la docencia

con calidad, las condiciones ambientales, en las que contemplen los espacios, talleres, las nuevas tecnologías, y un mobiliario flexible, son los elementos que los profesores consideran necesarios para lograr el clima idóneo para realizar su labor.

El trabajo colaborativo es el más importante de entre ellos, lo que habla de dar una estrecha relación a los diversos sectores de la educación: la planificación, vinculación, investigación y gestión.

### Con relación al clima Institucional



Con relación al clima Institucional falta

4 - Muy Importante 3 - Importante

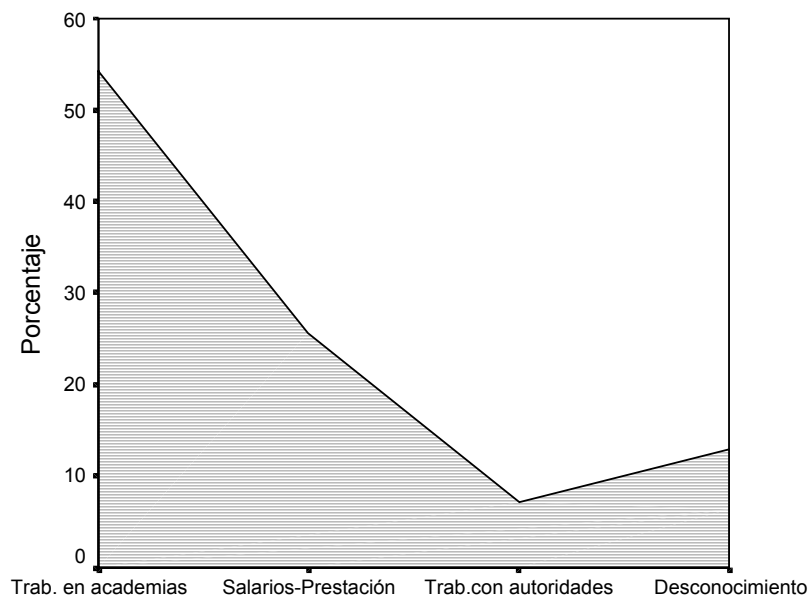
2 - Significativo 1 - Regular

Los docentes hacen manifiesto que el clima de trabajo colaborativo se puede obtener principalmente realizando un trabajo en academias\* en donde se puedan discutir y proponer soluciones a los problemas transversales y verticales que existen en los planes curriculares, así como aquellos factores de trascendencia que se manifiesten en el proceso de enseñanza-aprendizaje; las prestaciones surgen como parte importante para el trabajo; y en menor grado la necesidad de trabajar con los directivos, esto último, seguramente dado por el hecho de que en la institución se mantiene un vínculo constante con los profesores, (las autoridades realizan permanentemente pláticas individuales con los docentes a fin de puntualizar sus logros profesionales).

\*El trabajo en academias es aquel que se realiza a través de trabajo colegiado entre los profesores según el área en que impartan clases.



### Cómo se obtiene un clima de trabajo colaborativo



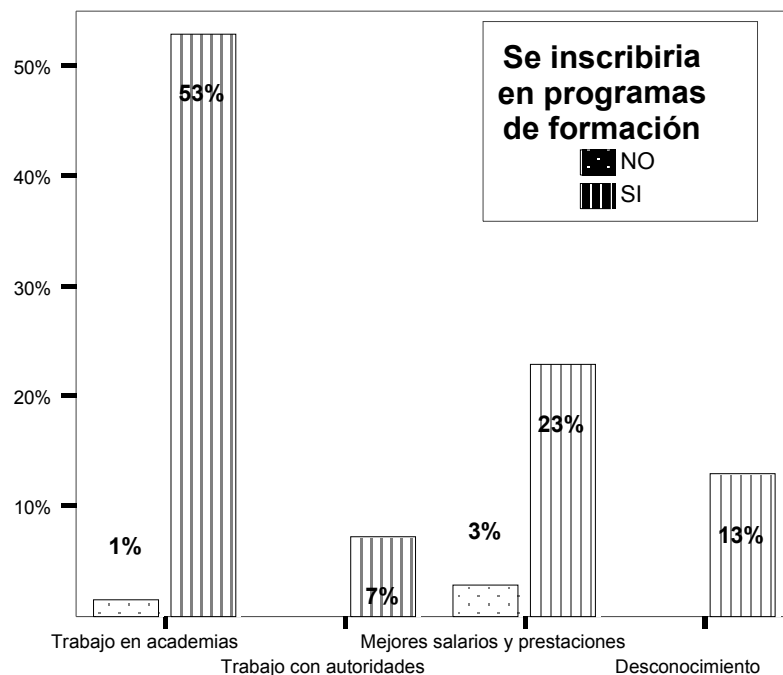
Cómo se obtiene un clima de trabajo colaborativo

El clima institucional recobra sustancial importancia frente a la actitud que los profesores manifiestan ante la formación continua y la motivación que la institución proporciona para ello.

El clima colaborativo es indispensable en una formación continua del profesorado, porque sin ello, lo único que se puede lograr es la transmisión de teorías y manuales que nunca serán puestos en marcha, en donde los profesores seguirán haciendo de forma individual sus actividades y sin el menor rango de participación interdisciplinario y pluridisciplinario.

Significativamente, los profesores que valoran el trabajo en academias, en donde se integren las autoridades educativas de la universidad, son quienes reportan estar en la disposición de integrarse a programas de formación; no obstante, también existe un alto porcentaje de quienes aceptan la formación, pero la vinculan inmediatamente a las mejoras en los salarios y las prestaciones y un lamentable 13% que si bien participarían en los programas de formación desconocen la trascendencia de esa decisión.

### Formación continua y Clima institucional

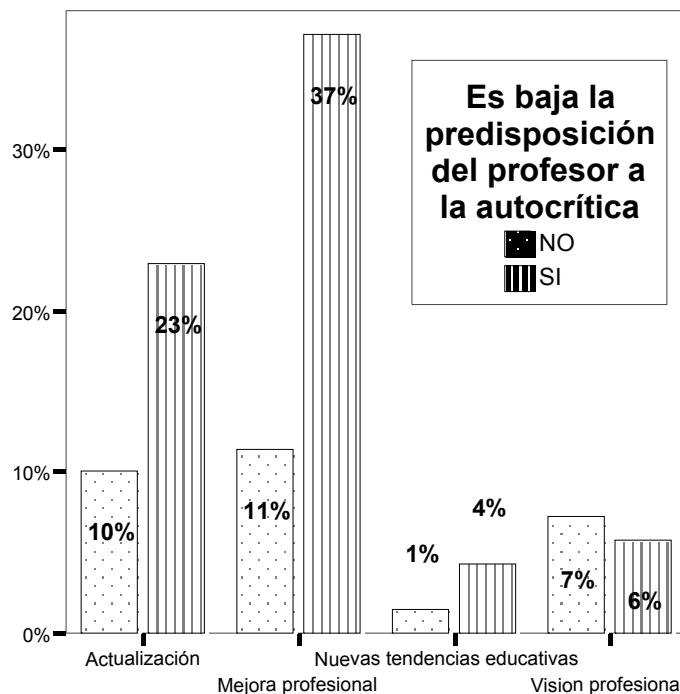


#### Cómo se obtiene un clima de trabajo colaborativo

Por último, en lo que respecta a la dimensión de las actitudes y motivación, se visualiza la importancia de la autoevaluación que los docentes realizan a su práctica docente y a la forma en la que responden a la evaluación institucional.

En esas relaciones, la predisposición a la autocrítica es baja, no obstante, los docentes ven en los programas de formación un medio para lograr escuchar a los demás, valorar su práctica, identificar deficiencias, alcanzar soluciones en forma conjunta, a través de la mejora profesional, la actualización, el conocimiento de nuevas tendencias educativas y la adquisición de una nueva visión de la tarea que llevan a cabo en la universidad.

## Autocrítica y Formación

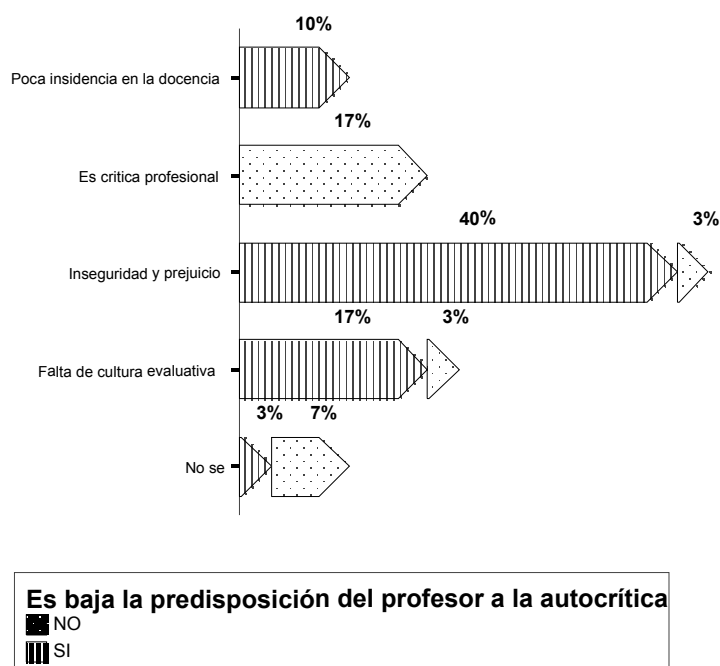


### Por qué se inscribiría en programas de formación

Esa baja predisposición del profesorado a la autocrítica está marcada por la poca incidencia que tiene en la docencia, por la inseguridad y los diversos prejuicios que enmarcan la profesión docente; en donde bajo los antiguos esquemas, el profesor es aquel individuo que tiene la verdad del conocimiento y que por tanto no puede ser refutado en su decir, en su actuar y por supuesto, en su toma de decisiones.

Aunque es importante que el 30% de la población considera que los profesores son sujetos abiertos a la crítica, en virtud de que sí aceptan las críticas a su labor, e indican la existencia de procesos evaluativos que dirigen la atención a la autocrítica y observación de sus deficiencias.

### Es baja la predisposición del profesor a la autocrítica



En síntesis, el profesor considera medianamente importante la práctica que realiza, lo cual, se conforma como un problema para alcanzar el perfil deseable, porque su permanencia en la docencia está influenciada por factores netamente económicos (complemento de un ingreso), y laborales (falta de oportunidades en otras áreas de desarrollo profesional).

En apariencia poco menos de la mitad de los docentes indica que permanecen en la educación por vocación, situación que puede ser positiva si se visualiza como “el amor a la enseñanza-aprendizaje” y la disposición para aprender ha realizar una profesión para la cual no fueron preparados, pero negativa si la concepción de los profesores ante la docencia es desde el punto de vista artesanal, en la que ellos van aprendiendo a lo largo de los años, y ven a la docencia como un apostolado en donde basta con sentirse “llamado” a impartir un conocimiento.

En su identificación con la institución, es palpable que la universidad no logra incentivar totalmente a los profesores, fundamentalmente por que los docentes indican que falta reconocimiento y valorización de la tarea que llevan acabo, no tan solo a través de los reconocimientos al intelecto sino por medio de aquellos que proporcionen un trabajo colaborativo así como remunerativo.