

Resumen

En América Latina la educación se reconoce como uno de los bienes sociales más preciados y se le asume como el medio más potente para alcanzar el bienestar individual y colectivo. La educación superior es un factor estratégico en el desarrollo económico y tecnológico pero también un factor clave del desarrollo humano y social. La educación superior en México ha sufrido una evolución desde su fundación en el siglo XVI, cuando por cédula del rey Carlos I de España se estableció la Real y Pontificia Universidad de México en 1551. Con dicha evolución se dio un cambio en la percepción de ideal de docencia y de la calidad de la misma. Lo anterior ha provocado que la figura del docente se ha constituido como objeto de estudio y es motivo persistente de reflexión en el contexto pedagógico, de hecho la preocupación en torno al mejoramiento del aprendizaje suele centrarse en el docente. El docente mexicano actual desempeña mayoritariamente a actividades relacionadas con la impartición de clases, a la realización de actividades de planificación y gestión académica, y al desarrollo de diversas tareas académico-administrativas solicitadas por la institución escolar en la que prestan sus servicios. Los profesores universitarios se dedican en menor medida a tareas de difusión y extensión de la cultura, investigación, elaboración de materiales didácticos y, recientemente, a la tutoría. Dadas las condiciones de enseñanza y las demandas del medio educativo, es difícil hacer análogos entre personal docente que trabaja en universidades privadas y el que lo hace en las instituciones públicas, sin embargo es muy relevante trabajar en la conformación de un perfil general. El presente trabajo tiene como objetivo identificar si existen diferencias en las expectativas del perfil laboral docente entre alumnos de la licenciatura de psicología de una universidad pública y una privada. Se aplicó la prueba de Human Factor del Cleaver a 200 alumnos de la licenciatura en Psicología, de entre 19 y 22 años y de sexo indistinto, seleccionados mediante muestreo al azar de una universidad pública y una privada, distribuyéndolos de la siguiente manera: 100 alumnos de la Universidad Nacional Autónoma de México y 100 alumnos de la Universidad Anáhuac México Norte.

Palabras clave: educación superior, docencia universitaria, docente universitario, función docente, universidad pública, universidad privada, perfil laboral, competencias.

In Latin America education is recognized as one of the most important social values and is assumed as a way to reach individual and collective wellness. High education is a strategic factor in economic and technologic development, but it is crucial in human and social development. High education has suffered an evolution since its foundation in XVI century, when the Royal and Pontific University of Mexico were founded as a request of king Carlos I of Spain. This evolution also changed the perception in the teaching ideal and the quality of this last. In consequence the teacher figure has been study object and constant reflection in pedagogical context; in fact the concern of improving learning usually is focalized in teachers. Currently Mexican teachers play, mostly, activities related to class impartation, academic planning and management, and some variety of academic-administrative activities requested by the institution where they work. High school teachers also are dedicated, although in minority, to diffusion and extension of culture, scientific research, didactic material elaboration, and recently, tutorial. Because of teaching conditions and education environment demands, is difficult to make analogies between the teachers who works in private universities and those who work in public ones, however is relevant to work in the conformation of general profile. The present work has as objective to identify if there are differences between the Psychology student's expectations in labor profile of the teacher in a public university and in a private one. Human Factor of Cleaver test was applied to 200 students of psychology with ages between 19 and 22 years old, indistinct sex and selected randomly; and distributed as follows: 100 students from Universidad Nacional Autónoma de México and 100 students from Universidad Anáhuac México Norte.

Key words: high education, university teaching, university teacher, teaching function, public university, private university, labor profile, skills.

La educación superior es un factor estratégico en el desarrollo económico y tecnológico, ya que es capaz de resolver o anticiparse a problemas e identificar escenarios emergentes (Banco Mundial, 1995; Delgado, 2007), pero también debe estar alerta para convertirse en un factor clave del desarrollo humano y social, Delors, (1996)., citado en Figueroa Rubalcava, Gilio Medina, & Gutierrez Marfileño, (2008) .

Más allá de la formación integral de los estudiantes y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, tiene un papel fundamental también en la formación de una nueva ciudadanía que aspira a la construcción de un mundo más equilibrado.

En la reflexión acerca de la calidad de la educación superior existen aportes muy importantes (Muñoz y Villa L. Márquez, 1998; (XiDK, 1991; Scbmelkes, 1995 y 1996) que proponen vincular una serie de factores para determinar el grado de satisfacción de ciertos estándares que permitan evaluar la calidad de la enseñanza. Así, se han propuesto aspectos como la equidad de oportunidades de acceso, las condiciones de permanencia y egreso y las condiciones para la inserción laboral.

Lo que hace más interesante al caso mexicano es que el oficio académico, cuando apenas se va configurando, empieza a percibir y recibir el impacto de los cambios derivados de nuevos contextos mundiales y sus efectos en la educación superior en el mundo. Parece extraño pero no lo es en los países ahora llamados emergentes: cuando van transitando a la conformación de un rol y su ejercicio en la sociedad –como es el del académico– los modelos que sirvieron de referencia para el arranque ya acusan mutaciones importantes. Por eso, haciendo referencia de nuevo a una idea importante de Brunner (1989), en nuestros países se generan “copias originales” de las formas clásicas que orientan nuestra acción como causa Ejemplar (Fontes, J. & Antón, M., 2009).

Pese a las dificultades que impone dibujar un perfil nítido del docente universitario mexicano, consideramos muy relevante trabajar en su conformación y aventuramos algunos trazos que a nuestro parecer nos permiten reconocer tendencias generales, identificar con mayor claridad de quién estamos hablando.

Varias investigaciones (ANUIES, 2000; Gil, 1994 y 1998, entre otras) pueden ayudarnos en esta tarea: nos muestran de manera persuasiva la compleja fisonomía que caracteriza al personal académico de las instituciones de educación superior en nuestro país. Algunos de sus resultados sobresalientes se consignan enseguida:

- a. El número de personas que se dedican al trabajo académico en el sistema de educación superior ha crecido en los últimos años hasta alcanzar un total nacional cercano a las 200,000 plazas.
- b. 82% de este total corresponde a la licenciatura; el 9% a la educación normal y el 9% al posgrado.
- c. El 30% de las plazas es de tiempo completo, el 9% de medio tiempo y el 61% por horas.
- d. El personal académico masculino representa cerca de un 75% del total, mientras que el femenino representa el 25% restante.
- e. El 26% de los maestros universitarios ingresó con menos de 24 años y el 74% lo hizo con menos de 30 años. Sin embargo es un sector que propende al envejecimiento ya que sus posibilidades de renovación son cada vez menores, debido a las dificultades en la contratación de nuevas plazas o de nuevos candidatos en el sector universitario.
- f. Desde el punto de vista pedagógico, el perfil continúa siendo tradicionalista, en tanto que se encuentra centrado en la figura hegemónica del profesor frente al grupo, los métodos de enseñanza siguen siendo prevalentemente expositivos y las estrategias de evaluación generalmente se asocian a la adquisición memorística del conocimiento.
- g. 77% de los maestros del nivel superior reportan haberse iniciado en el trabajo académico sin experiencia docente previa, y cerca de un 80% admite contar con una preparación didáctica deficiente, ya que no participa –o lo hace poco– en actividades de formación y actualización para el adecuado ejercicio magisterial.

En cuanto a las actividades que desempeñan cotidianamente, sabemos que dedican una parte muy importante de su tiempo laboral a la impartición de clases, a la realización de actividades de planificación y gestión académica, y al desarrollo de diversas tareas académico-administrativas solicitadas por la institución escolar en la que prestan sus servicios; en menor medida, los profesores universitarios se dedican también a tareas de difusión y extensión de la cultura, investigación, elaboración de materiales didácticos y, recientemente, a la tutoría.

Aunque es posible alargar la enumeración casi interminablemente, consideramos que otros problemas que aquejan –y que caracterizan– al docente del nivel superior en nuestro país, son los siguientes (Pacheco y Díaz Barriga, 2001):

- a. Los bajos niveles salariales que en la mayor parte de las veces no han sido debidamente resarcidos, por lo que continúan produciendo un deterioro de las condiciones de vida de los profesores así como una actividad laboral polivalente y multi situada.
- b. El pobre reconocimiento social, que se traduce en una pérdida del atractivo que tradicionalmente ejercía la profesión y en una cierta desvalorización hacia quienes la practican como ocupación principal.
- c. La insuficiente participación de los maestros universitarios en los procesos de diseño y desarrollo curricular, así como en la ejecución operativa del plan de estudios formalmente establecido por otros.
- d. La escasa productividad en publicaciones, lo que se asocia con su precario involucramiento en actividades de investigación y con una tendencia a no documentar las experiencias profesionales relevantes en que eventualmente participa.
- e. Por su pertinencia al presente artículo, debemos enfatizar por último un indicador que puede ser también negativamente considerado: los docentes mexicanos del nivel superior muestran por lo general una deficiente participación en los procesos de evaluación de su propio trabajo, ya que raramente juegan un papel protagónico en la definición de los mecanismos evaluativos que se les aplican, pocos parecen practicar una auténtica autoevaluación de su labor académica y sólo unos cuantos tienen una incidencia directa en la valoración de los méritos de sus pares (Díaz).

Es posible distinguir diversos enfoques para la formación docente, los cuales subyacen no sólo en el diseño de los programas, sino también en la forma como los profesores conciben su formación, a ellos mismos y a su tarea docente. Así, encontramos tres perspectivas de formación:

- I. La perspectiva académica tradicional
- II. La racionalidad técnica o instrumentalista
- III. La perspectiva práctica

Es necesario formar docentes comprometidos no sólo con la transmisión de contenidos y el desarrollo de competencias en los estudiantes, sino sobre todo, comprometidos con una formación crítica de los futuros profesionistas, analizando el contexto histórico-social en que se desarrolla el país y el mundo.

Un paso fundamental es reconocer con mayor énfasis el compromiso que la docencia universitaria tiene con la construcción de una mejor sociedad, lo que implica asumir al

docente no sólo como un actor que domina y transmite conocimientos, sino como un intelectual que en su práctica fomenta una visión crítica en los estudiantes en torno a la sociedad, la cultura, la política, la economía y, principalmente, hacia ellos mismos y la labor que desempeñarán en el mercado laboral. Por lo tanto, es indispensable que la reflexión sobre la práctica educativa y su vinculación con las demandas sociales se presente como un eje transversal en la formación docente.

Se entiende por perfil profesional, al conjunto de competencias, generalmente organizadas en áreas o unidades, necesarias para realizar una actividad profesional en diversas situaciones de trabajo, de acuerdo con parámetros de calidad propios del campo profesional.

El perfil se traduce a un documento que da cuenta de los desempeños esperados en los docentes, y su relación con un conjunto delimitado de problemas, actividades y situaciones consideradas clave; así como con los recursos cognitivos (saberes, técnicas, saber hacer, actitudes, competencias más específicas) movilizados para lograr los resultados definidos. Un insumo básico para la elaboración del perfil profesional docente es la revisión de las funciones que estos desempeñan.

El síndrome de Burnout, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, es una fase avanzada de estrés que se produce cuando hay un desequilibrio entre el desempeño profesional y las expectativas del mismo (Martell & Gómez, 2008).

Es común que el Síndrome surja de una discrepancia entre los ideales individuales de trascender a través de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, que se preocupa más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc. (Pando, Aranda, Aldrete, flores, & Pozos, 2006).

La valoración de la satisfacción de los estudiantes muestra una elevada correlación entre todos los ítems que se presentan a continuación, Contenidos , Actividades, Evaluación , Información de Exámenes , Conocimiento Asignatura , Explicación , Materiales, Actitud, Trato , Atención a Dificultades , Recursos y Satisfacción General, todo lo anterior haciendo referencia a al contenido impartido en cada sesión por los docentes (Fernández Rico, 2007)

Tipo de estudio

Se realizó un estudio exploratorio para indagar de manera precisa cuales pudieran o no ser las diferencias entre las expectativas de estudiantes en psicología de dos universidades diferentes, haciendo una recopilación de tipo teórico debido a la ausencia de un modelo específico (docencia universitaria en la licenciatura de Psicología)

Método

La presente investigación es de tipo exploratorio, ya que tiene como finalidad conocer, contrastar y comparar si existen diferencias significativas en el perfil laboral deseado del docente universitario entre estudiantes de Psicología de universidades públicas y privadas.

Muestra

Se aplicó la prueba de Human Factor del Cleaver a 200 alumnos de la licenciatura en Psicología, de entre 19 y 22 años y de sexo indistinto, seleccionados mediante muestreo al azar de una universidad pública y una privada, distribuyéndolos de la siguiente manera: 100 alumnos de la Universidad Nacional Autónoma de México y 100 alumnos de la Universidad Anáhuac México Norte.

Variables

Variable independiente: Alumnos de la universidad pública (UNAM) y de universidad particular (Anáhuac México Norte)

- Variable dependiente 1: Dominancia (D)

Definición conceptual: en condiciones normales son personas que gusta del entorno que lo rodea. En situaciones difíciles saca lo mejor de sí. Actúa mejor cuando tiene autoridad y responsabilidad. Es una persona directa y positiva. Usualmente autosuficiente, crítico y prefieren un entorno cambiante, por lo que es fácil de adaptar a muchas situaciones.

Las personas con dominio alto tienden a apasionarse por los retos, altamente competitivos, son directos, positivos e incisivos.

Las personas con dominio bajo son personas apacibles, necesitan ambientes tranquilos, prefieren seguir que dirigir.

Definición operacional: puntaje total obtenido de haber escogido reactivos que miden la dominancia.

- Variable dependiente 2: Influencia (I)

Definición conceptual: son personas persuasivas, optimistas, centradas en las personas y sus problemas, dispuestas a ayudar, amistosas y confiables.

Las personas con influencia alta son abiertas, persuasivas y sociables. En ocasiones, pueden llegar a ser superficiales, sacar conclusiones poco analizadas y a actuar impulsivamente.

Las personas con influencia baja son lógicas, objetivas, reservadas, prefieren trabajar solos, se retraen cuando están estresados

Definición operacional: puntaje total obtenido de haber escogido reactivos que miden la influencia.

- Variable dependiente 3: Constancia (S)

Definición conceptual: son personas relajadas y fáciles de llevar, ya que intiman con facilidad. Son pacientes para tomar decisiones, son positivos y desarrollan lazos fuertes con su grupo de trabajo

Las personas con constancia alta son relajadas, pacientes y determinados, no gustan del cambio y funcionan bien como miembros de un equipo. Desarrollan bien los hábitos de trabajo y de rutina.

Las personas con constancia baja son personas flexibles, variables y activas que disfrutan de manejar muchas situaciones a la vez.

Definición operacional: puntaje total obtenido de haber escogido reactivos que miden la constancia.

- Variable dependiente 4: Apego (C)

Definición conceptual: son personas pacíficas, sensitivas, fieles, precavidas, conservadoras, lentas para tomar decisiones y diplomáticas. Evitan las situaciones poco favorables.

Las personas con apego alto se adaptan a situaciones con tal de evitar conflictos, son sensibles y buscan aprecio, son humildes, leales y conservadores. Procuran llevar una vida estable y ordenada por lo que tienden a seguir procedimientos establecidos.

Las personas con apego bajo son independientes, desinhibidos y aventureros. Prefieren entornos desconocidos y tienden a ser individualistas. Rechazan toda regla, reglamento o proceso establecido. Tienen una gran capacidad para la improvisación.

Definición operacional: puntaje total obtenido de haber escogido reactivos que miden el apego.

Hipótesis

Todos los estudiantes cursan la licenciatura de Psicología, por lo cual no habrá diferencias entre universidades en el perfil del docente.

La universidad a la que pertenece el alumno, afectará en el perfil que espera del docente

Instrumento

Prueba de Human Factor del Cleaver (validado)

Resultados

Se realizó un análisis de frecuencia para conocer que variable fue la más puntuada por la población de estudiantes. La variable I (influencia) fue la más puntuada por los estudiantes, seguida por la variable D (empuje), C (apego) y finalmente la variable S (constancia).

Estadísticos					
		Porcentaje D	Porcentaje I	Porcentaje S	Porcentaje C
N	Válidos	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0
Media		52.4045	57.4113	45.3063	46.0990
Desv. típ.		9.79247	10.93333	12.31079	9.99998

Como parte del análisis estadístico de los datos, se realizó una T. de Student contrastando las variables dependientes (D., I., S., C.) con el tipo de institución universitaria de pertenencia.

Se encontró que tanto los estudiantes de universidades públicas como privadas puntuaron el factor I (Influencia) como el más alto. Lo cual indica que los alumnos consideran como desea que el docente universitario sea una persona persuasiva, optimista, centradas en las personas y sus problemas, dispuesta a ayudar, amistosa y confiable.

Del mismo análisis puede observarse que los estudiantes de universidad pública tendieron a dar puntuaciones menores en la variable S (Constancia), es decir, puede llegar considerar deseable que el docente universitario se desempeñe de manera flexible y activa y que disfruten de manejar muchas situaciones a la vez. Lo anterior no es estadísticamente significativo y sólo debe considerarse como una tendencia.

Por su Parte, los estudiantes de universidad privada tendieron a dar puntuaciones menores en la variable C (Apego), es decir, puede llegar a considerar deseable en el docente universitario que sea independiente, desinhibido y aventurero. Lo anterior no es estadísticamente significativo y sólo debe considerarse como una tendencia.

Prueba T contraste entre variables DISC y el tipo de Universidad

	Tipo de institución	Media	Desviación típica.	Significancia
Porcentaje D	Universidad Pública	53.1890	9.22610	.258
	Universidad Privada	51.6200	10.31453	
Porcentaje I	Universidad Pública	55.5225	9.02159	.014
	Universidad Privada	59.3000	12.31612	
Porcentaje S	Universidad Pública	44.7525	11.44605	.526
	Universidad Privada	45.8600	13.15335	
Porcentaje C	Universidad Pública	46.6150	9.64636	.467
	Universidad Privada	45.5830	10.36432	

También se realizó un T de Student para contrastar las variables dependientes y el sexo de los estudiantes. No se encontró evidencia significativa de que el sexo afecte las preferencias, sin embargo podemos observar una tendencia por parte del sexo femenino a puntuaciones más bajas en S (Constancia) con respecto a las del sexo masculino, es decir, las mujeres tienden a desear, más que los hombres, que el docente universitario sea flexible y activo para manejar muchas situaciones a la vez.

Por su parte el sexo masculino tendió a dar menor puntuación a la variable C (Apego) con respecto al sexo femenino, es decir los hombres tienden a desear, más que las mujeres, que el docente universitario sea independiente, desinhibido y con capacidad de improvisación.

Lo anterior no es estadísticamente significativo y sólo debe considerarse como una tendencia.

Prueba T (DISC y SEXO)

	Sexo	Media	Desviación típica.	Significancia
Porcentaje D	Femenino	52.3337	9.89358	.839
	Masculino	52.6875	9.49388	
Porcentaje I	Femenino	57.6328	10.51201	.568
	Masculino	56.5250	12.58698	

Porcentaje S	Femenino	44.8078	11.87091	.253
	Masculino	47.3000	13.91805	
Porcentaje C	Femenino	46.1972	9.84218	.782
	Masculino	45.7063	10.72991	

Finalmente se corrió un análisis Anova para determinar si el semestre de los estudiantes afecta en las puntuaciones de las variables DISC. Se encontró que hay una diferencia significativa entre la puntuación de la variable C (apego) entre los estudiantes de primer y segundo semestre con los de quinto y sexto. Los primeros dieron puntuaciones más altas mientras que los segundos dieron puntuaciones bajas, de hecho la más baja del grupo de quinto y sexto semestre. Lo anterior quiere decir que los alumnos de primer y segundo prefieren un docente universitario conservador y diplomático, los de quinto y sexto preferirían un docente independiente y deshinibido.

ANOVA de un factor (contrastando DISC y semestre)

	Semestre	Media	Desviación típica.	Significancia
Porcentaje D	1ero y 2ndo	52.2794	9.40009	.460
	3ro y 4to	53.5022	9.61564	
	5to y 6to	52.3333	10.63480	
	7tmo y 8vo	49.8846	9.23830	
Porcentaje I	1ero y 2ndo	55.6127	11.89467	.435
	3ro y 4to	57.3696	9.37207	
	5to y 6to	59.1481	10.88214	
	7tmo y 8vo	57.4423	12.86338	
Porcentaje S	1ero y 2ndo	44.8186	11.99970	.475
	3ro y 4to	46.6884	13.36812	
	5to y 6to	43.3981	12.22813	
	7tmo y 8vo	46.5577	10.00333	
Porcentaje C	1ero y 2ndo	49.2402	9.94974	.031
	3ro y 4to	46.2725	9.04849	
	5to y 6to	43.8935	9.70905	
	7tmo y 8vo	44.0577	11.84933	

Discusión

La universidad a la que pertenece el alumno, afectará en el perfil que espera del docente. Hipótesis nula.

Del análisis de la T de Student, se encontró que existen diferencias significativas entre el tipo de universidad y el perfil docente ideal.

Los estudiantes de la universidad pública preferirán la dominancia sobre las demás variables. Hipótesis nula.

Ya que no existen diferencias entre el tipo de universidad y el tipo de docente ideal, nos remitimos a la tabla de descriptivos del análisis T de student y se encontró que los

estudiantes de las universidades públicas puntuaron la influencia como la variable más alta.

Los estudiantes de la universidad privada preferirán la influencia sobre las demás variables. Hipótesis comprobada.

De acuerdo a las medias obtenidas en el análisis de T de student se encontró que los estudiantes de las universidades privadas puntuaron la influencia como la variable más alta.

El sexo de los sujetos influirá en el perfil docente elegido. Hipótesis nula.

Del análisis de la T de Student, se encontró que no existen diferencias significativas entre el sexo de los sujetos y el perfil docente.

Conclusiones

La figura docente se ha constituido como objeto de estudio y es motivo persistente de reflexión en el contexto pedagógico ya que el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. Representa el nexo entre los procesos de aprendizaje y los alumnos.

Por lo anterior, basamos la investigación en la opinión de los estudiantes, los cuales conviven cotidianamente, son afectados y afectan la función docente. Se solicitó a los estudiantes universitarios de la licenciatura en Psicología evaluar el nivel de importancia de las características presentadas para el desempeño efectivo del docente a nivel laboral.

Del análisis de frecuencia podemos observar que la variable Influencia fue la más puntuada por toda la muestra, lo cual sugiere de manera superficial, que sin importar el tipo de institución, sexo y el semestre de los sujetos, existe una tendencia general a buscar un profesor que desempeñe la labor docente bajo las siguientes características:

- Apertura
- Persuasión
- Sociabilidad
- Optimismo
- Humanismo
- Solidaridad
- confiabilidad

Sin embargo las personas con influencia al pueden llegar a ser superficiales, sacar conclusiones poco analizadas y a actuar impulsivamente dejándose llevar por la emotividad.

Las personas con influencia alta estiman el reconocimiento social y monetario de su desempeño, ya que consideran al reconocimiento público como indicador directo de su habilidad o valor. En cuestiones laborales preferirá condiciones favorables para ejercer libertad de palabra, establecer relaciones democráticas, socializar e identificarse con la compañía.

De los estadísticos obtenidos también podemos deducir que la puntuación más baja de toda la muestra corresponde a la variable C o apego, particularmente en semestres como quinto y sexto. Lo anterior puede interpretarse como un rasgo normal, ya que conforme avanza la carrera, los estudiantes se hacen más independientes, ya tienen una metodología de estudio y realiza más actividades profesionales que en el comienzo de la misma, por lo que esperan lo mismo de sus docentes.

Las personas con apego bajo son independientes, desinhibidos y aventureros. Prefieren entornos desconocidos y tienden a ser individualistas. Rechazan toda regla, reglamento o proceso establecido. Tienen una gran capacidad para la improvisación.

Un bajo apego implica que la persona valoriza la libertad, la independencia, la oportunidad de vivir experiencias nuevas y emociones fuertes, así como ser evaluado por los resultados y desempeño que ejercen las mismas.

De la conjunción de una persona con influencia alta y apego bajo se puede deducir que se trata de una persona con confianza en sí mismo, confianza que proyecta en el trato con otras personas. Tienden a buscar una amplia red de contactos, en la cual tienden a ser contundentes en sus opiniones y puntos de vista.

Recomendaciones

- Se recomienda utilizar otro tipo de instrumento que arroje mayor cantidad de información, así como un mayor complemento de variables.
- Se recomienda realizar una prueba piloto, aunque el instrumento este validado.
- Se recomienda utilizar un instrumento anexo al human factor.
- Al usar “sexo” como una variable, se recomienda procurar la misma cantidad de muestras de género femenino y género masculino.
- Si se usa human factor, es recomendable realizar el estudio con una población bastante grande para tener mayor grado de profundidad en el análisis.

Bibliografía

1. ANUIES (2000). La educación superior en el siglo XXI, México, ANUIES.
2. Fernández Rico, J. F. (2007). éxito académico y satisfacción de los estudiantes con la enseñanza universitaria. *revista electronica de investigacion y evaluacion educativa*, 203-214.
3. Figueroa Rubalcava, A. E., Gilio Medina, M. d., & Gutierrez Marfileño, V. E. (2008). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Recuperado el 26 de Febrero de 2011, de www.redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-figueroagiliogutierrez.html
4. Fontes, J., & Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. (Spanish). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-31. Retrieved from EBSCOhost.
5. Gil, A. "Origen, conformación y crisis de los enseñadores mexicanos: posibilidades y límites de una reforma en curso". Recuperado el 5 de Septiembre de 2011 de http://www.cshenlinea.azc.uam.mx/05_dep/departamentos/sociologia/asu/Manuel.htm
6. Martell, J., & Gómez, S. (2008). *El Síndrome Burnout en docentes universitarios*. Recuperado el 2011 de Septiembre de 8, de Universidad Autónoma de Zacatecas: <http://www.uaz.edu.mx/cippublicaciones/ricvol4num2tomo2/Elsindrome.pdf>
7. Pacheco, T. y Díaz Barriga, A. (Coords.) (2000). Evaluación académica, México, CESU-FCE.
8. Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., flores, E., & Pozos, E. (Diciembre de 2006). *Mediagraphic: literatura biomédica*. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>