

LAS CONDICIONES PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA DESDE LA OPINIÓN DE LOS DIRECTORES DE DEPARTAMENTO

Cristina Mayor Ruiz
Departamento de Didáctica y O.E.
Universidad de Sevilla

El profesorado universitario debe atender a tres funciones representativas de esta profesión: la docencia, la investigación y la gestión. El trabajo que presentamos pretende indagar en estas responsabilidades, así como en las limitaciones y preocupaciones en torno a las condiciones profesionales del profesorado de la Universidad de Sevilla. El cuestionario es utilizado como técnica de recogida de información. La opinión de los directores de Departamento conforma el eje fundamental de este trabajo. El análisis de datos y los resultados procedentes del mismo son presentados en este estudio.

The faculty must attend to three representative functions of this profession: the teaching, the research and the management. The work that we present intends to investigate in these responsibilities, as well as in the limitations and preoccupations in connection with the professional conditions of the faculty of the University of Sevilla. The questionnaire is used as strategies of withdrawal of information. The belief of the Department directors certifies the fundamental shaft of this work. The analysis of data and the results originating from the same are presented in this study.

1. LOS DEPARTAMENTOS Y SU PAPEL PREDOMINANTE EN LA FORMACIÓN DE SUS PROFESORES

En la literatura sobre la enseñanza y aprendizaje universitario existen numerosos estudios sobre el impacto del ambiente en el aprendizaje, aunque sólo algunos se centran en el impacto de este sobre los propios alumnos y profesores. Las características del ambiente departamental pueden estar configuradas tanto por profesores como por alumnos, y muchas de estas características

son cuantificables, como por ejemplo, la ratio, el tamaño de la universidad, etc. Es frecuente en este tipo de estudios comparar el ambiente académico entre dos o más instituciones, según diferentes departamentos, disciplinas..., siendo el departamento el factor más importante en el ambiente de enseñanza-aprendizaje (Winteler, 1981). Este mismo autor afirma que son las percepciones y opiniones de los sujetos que conforman el departamento universitario las más adecuadas para identificar el ambiente del mismo, ya que es éste el elemento organiza-

tivo más relevante en la vida académica de profesores y alumnos (al menos en universidades europeas).

Recientes estudios han demostrado que las universidades empiezan a tomar conciencia de esta posibilidad y están buscando el camino para determinar la calidad y eficacia de su ambiente académico departamental. Winteler (1981) sintetizando las características departamentales ofrecidas en otros estudios anteriores diferencia entre aquellas que aportan los profesores: el interés en los problemas de los alumnos, la frecuencia de contactos informales con los alumnos, el interés por la enseñanza y la satisfacción con la institución; y aquellas que aportan los alumnos: relaciones existentes entre las percepciones de los estudiantes y sus satisfacciones académicas (o no académicas), las relaciones profesor-alumno, interés por la enseñanza, satisfacción con la institución y la graduación en los procesos. Este mismo autor manifiesta que los estudios revisados muestran que existen atmósferas diferentes para la enseñanza y el aprendizaje en distintos departamentos, apuntando que dichas diferencias también están influidas interactivamente por las características de las disciplinas académicas particulares, las relaciones profesor-alumno y el interés del profesor universitario por los estudiantes y la enseñanza.

Entwistle y Tait (1990) demuestran que el ambiente académico que proporcionan los departamentos universitarios afecta al rendimiento de los alumnos; no obstante, otros estudios indican que estos efectos son mediatizados por la percepción que el alumno posea de este ambiente. En esta investigación se discuten las implicaciones que estos resultados tienen en el diseño de cuestionarios con feedback y para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en Educación Superior. Igualmente en este tema hemos de des-

tañar el trabajo de Lysons y Ryder (1981) quienes exploran los roles del clima organizativo en organizaciones efectivas, concretamente en Australia; identificando seis factores del clima: 1. conflicto y ambigüedad organizacional; dos componentes de liderazgo (2. facilitación y apoyo; y 3. directividad); 4. trabajo en grupo cooperativo y 5. es- tructura organizacional y 6. profesionalidad.

En anteriores trabajos hemos comen- tado cómo el desarrollo profesional del profesorado universitario se ve frenado por falta de apoyo institucional. Apunta Riquelme (1991) que en todo proceso de innovación se necesita: cierta presión externa, incentivos, poner en acción todos los niveles de la estructura universitaria, alinear los valores y no a las funciones, acortar el ámbito organizativo en que acomete la innovación (en caso universitario parece el Departamento donde se asegura el éxito). Desde estas consideraciones Echeburúa (1991), señala que la *"Formación de una cultura de desarrollo profesional, carácter voluntario promovido por la sensibilización y convencimiento, so- metidos a ciertos criterios, investigaciones y características de distintos Departamentos y Centros Universitarios"*.

Siendo así debemos partir del hecho de que los **Departamentos** son las estructuras organizativas que reúnen unas condiciones únicas para asumir cierta responsabilidad: la Formación (punto que se reafirma contemplando la Normativa vigente). Desde la LRU se señala en el Art. 8.3 que:

"corresponde a los Departamentos la docencia, la evaluación y coordinación de las enseñanzas de las actividades investigadoras de las Universidades"

y en su Art. II recoge que

"Los Departamentos y su profesorado, a través de los mismos, podrán contratar personal de entidades públicas y privadas, o con p-

nas físicas, la realización de trabajos, así como el desarrollo de cursos de especialización”.

Los Estatutos de la Universidad de Sevilla se reafirman en esta idea disponiendo en su Art. 17 que “corresponde a los Departamentos las siguientes funciones:

- ch) Organizar y programar cursos de especialización en las disciplinas científicas de sus competencias
- d) Impulsar la renovación científica y pedagógica de sus miembros
- f) Celebrar convenios o contratos de colaboración con otras entidades, de acuerdo con el Art. 11 de la LRU”.

Y específicamente al Consejo de Departamento (Art. 22 de los Estatutos) en sus puntos:

- g) “Impulsar la renovación científica y pedagógica de todo el personal docente e investigador” y
- j) “Establecer procedimientos para el control de la calidad de la enseñanza impartida por el Departamento”.

Con relación al papel que debe desempeñar el Departamento en la Formación de su Profesorado, Ferreres (1991a) sostiene que los Departamentos están en condiciones de:

- Crear un clima de colaboración y apoyo, donde se implante la observación mutua del profesorado
- Los Consejos Departamento deben de permitir la discusión didáctica

- Incentivar al profesor para que centre su actividad en la docencia
- Crear situaciones tutoriales para profesores principiantes y para los Coordinadores del Centro.

El papel del departamento universitario también ha sido definido por Santos Guerra (1992), cuando lo entiende como “un organizador de la docencia de una o diversas áreas de conocimiento, lo cual exige coordinación entre otros departamentos para concretar un curriculum que resulte eficaz para la formación de los alumnos. El carácter atómico de la enseñanza que reposa en disciplina corre el riesgo de la fragmentación irracional. Las fronteras han de funcionar en sentido vertical (coordinación entre cursos consecutivos que integran la carrera) y horizontal (coordinación entre materias que integran el curriculum particular de un curso académico)” (p.50-51).

Esta visión de coordinación entre el profesorado beneficia por un lado el clima organizativo de la institución y por otro contribuye a una formación no explícita, aprendiendo de los demás compañeros, contrastando opiniones y confrontando inquietudes. Benedito y otros (1992) defienden también el papel del Departamento como unidad básica de formación del profesorado, en cuyo seno se han de cumplir las siguientes funciones:

- elaboración de planes y programas de desarrollo profesional de los docentes del departamento
- la coordinación de los programas del departamento con las actividades que desarrollen los servicios de la universidad y otras instituciones
- la evaluación de dichos programas como medio de conocimiento y mejora profesional
- No obstante inciden en que son necesarias medidas singulares para los profesores noveles:
- asignar a los profesores principiantes una menor carga docente, teórica o práctica
- integrarlos en alguna línea de investigación del departamento, teniendo en cuenta sus intereses y necesidades
- facilitarles el tiempo y los medios para asistir a jornadas y congresos, y para participar en actividades formativas en universidades, empresas y otras instituciones profesionales, públicas o privadas
- promover su colaboración en seminarios, grupos de discusión y otras actividades afines.

Nos parece interesante concluir con las llamadas de atención que nos ofrece Ferreres (1991b), en cuanto a las potencialidades de los departamentos universitarios en la formación de su profesorado, ya que desde estas unidades organizativas se cuenta con las ventajas de que las áreas de conocimiento son iguales y/o afines, y los grupos de alumnos pueden ser los mismos, lo cual supone contar a priori con elementos activos para la Formación, potenciando las relaciones entre la innovación y la formación, por un lado, y convirtiendo el proceso de reflexión y acción compartido más efectivo, por otro. Estas palabras vienen a resumir concisamente el tema de nuestro trabajo de investigación en el que seguidamente vamos a entrar. Las condiciones profesionales del profesor universitario, las características peculiares del profesor principiantes y las estrategias más adecuadas para la formación de estos profesionales, en base a la reflexión y con ella el asesoramiento serán objeto de análisis en las siguientes páginas.

Nos parece adecuado, por las aportaciones ofrecidas, afrontar estos objetivos desde la opinión del Director de Departamento, ya que se constituye como un sujeto que ostenta la función de representación del profesorado de su departamento.

2. LOS DIRECTORES DE DEPARTAMENTO PARTICIPANTES EN LA MUESTRA

Como venimos apuntando el punto de vista de los Directores de Departamento supone un grupo de opinión relevante en nuestro estudio, es por ello que pasamos a describir la muestra y el instrumento que nos ayuda a conseguir estos objetivos.

Considerando que los objetivos en esta fase del proceso de investigación son conocer una perspectiva institucionalizada de las condiciones profesionales del profesor universitario, creemos necesario *atender toda la población*, para nuestro estudio.

La Universidad de Sevilla consta de un número total de 94 Departamentos, repartidos entre las Titulaciones que denominamos, Humanas, Sociales, Ciencias, Técnicas y Sanitarias. Cuando nos referimos a un "Grupo de Titulación" estamos considerando una distribución que realizamos de distintos Departamentos, en función de la naturaleza de las distintas áreas de conocimiento, categorización frecuentemente utilizada en la administración universitaria. Básicamente son cinco grupos de titulaciones, aún cuando en el trabajo de Mirance, Mayor y Marcelo (1993) se atienden tres grupos, ya que pensamos que la distribución sobre la base de cinco categorías es más ajustada a la realidad.

GRUPOS	TITULACIONES
Grupo 1 (HUMANAS)	* Filosofía, Geografía e H ¹ , Filología, Pedagogía, Psicología y Bellas Artes.
Grupo 2 (SOCIALES)	* Derecho, Económicas, CC, Información, Empresariales, Graduado Social y Trabajo Social.
Grupo 3 (CIENCIAS)	* Matemáticas, Física, Química, Biología, Farmacia e Informática y Estadística.
Grupo 4 (TÉCNICAS)	* Arquitectura, Ingenieros Industriales, Agrícolas y Politécnica.
Grupo 5 (SANITARIA)	* Medicina, CC, Salud, Odontología.

La distribución del Inventario es nominativa, a cada Director de Departamento en sus respectivos Centros (Facultades, Escuelas u Hospitales) a través del correo interno de la Hispalense. Utilizando el mismo medio de comunicación los sujetos deben devolver el Inventario cumplimentado. En un período de seis meses, que supone repetidos envíos, devoluciones, retrasos, insistencia telefónica, etc. se concluye la recogida de Inventarios, ascendiendo a un total de **53 sujetos**, lo cual supone el 55.7% de la población.

Las características personales y profesionales de los sujetos que componen nuestra muestra se detallan a continuación en las tablas siguientes.

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	46	90.1
Mujer	5	9.8

TABLA 1: Distribución de sujetos en función del género

Como se puede observar el número de sujetos varones que han respondido al instrumento supera notablemente el de mujeres. Se puede plantear que el desempeño del cargo más relevante de la unidad organizativa universitaria por excelencia, es decir, el de Director de Departamento, está encabezado en un noventa por ciento por hombres, escasamente el 10% lo ostenta el genero femenino.

Teniendo en cuenta que el anonimato en las respuestas era una premisa que hacíamos pública cuando se distribuyó el instrumento, no presentamos la relación de Departamentos cuyos Directores han contestado el

Inventario. La presentación que realizamos a continuación es en base a una distribución que permanece constante a lo largo de nuestro estudio, durante el análisis de todos los instrumentos.

TITULACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Humanas	18	37.3
Sociales	4	8.3
Ciencias	13	27
Técnicas	14	29.1
Sanitarias	3	6.2

TABLA 2: Distribución de sujetos por grupo de titulación

En la tabla 2 se presentan los datos referidos a esta categorización de Departamentos ya comentada. Los Directores que en mayor número han contestado el instrumento son los de Humanas, que componen más de un tercio de la muestra. Los sujetos de Técnicas y Ciencias configuran también un espectro importante para nuestro estudio, con un 29 y 27% respectivamente. La representación más escasa la tenemos por parte de los profesores del área de Sanitaria y Sociales, que apenas superan el 6%.

Para nuestro trabajo es importante, además, la experiencia profesional de los sujetos implicados, es por ello que aún cuando este instrumento está dirigido a Directores de Departamento, y es esta característica la que en este momento nos interesa, el dato que analizamos no es la antigüedad en el cargo, sino en la profesión docente.

No obstante, como señalamos el interés por la experiencia docente no es otro que el de poder contrastar opiniones en torno a un amplio abanico de aspectos y factores que en el Inventario se desarrollan.

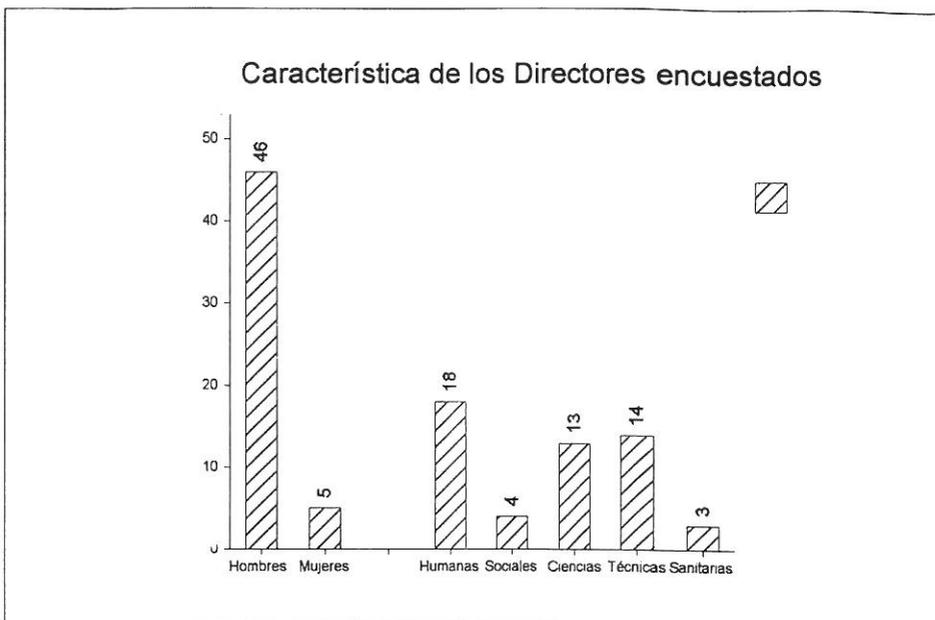


FIGURA 1: Histograma sobre las características de los directores encuestados

EXPERIENCIA DOCENTE		Frecuencia	Porcentaje
Principiante: de 1 a 3 años		3	6 %
Experto 1: de 4 a 10 años		11	22 %
Experto 2: de 11 a 20 años		20	40 %
Experto 3: de 21 a 30 años		15	30 %
Experto 4: más de 31 años		1	2 %

Grupo Titulación					
x	H	S	C	T	M
3	3	3.7	3	2.5	3.6

TABLA 3: Distribución de sujetos en función de la experiencia docente

Como observamos en la tabla, los Directores de Departamento de la Universidad de Sevilla se concentran fundamentalmente en las categorías intermedias de

experiencia docente, es decir, fundamentalmente el 40% son sujetos que se encuentran con una experiencia docente entre 20 años, y un 30% entre 20 y 30 a

Siendo así podemos afirmar que un volumen considerable de sujetos (el 22%) ostenta este cargo a pesar de su escasa experiencia en la comunidad universitaria.

En el análisis que hemos realizado en función de los distintos grupos de Titulación se reitera, observando la media, que la fran-

ja de más concentración de sujetos es la que hemos denominado 'Experto 2'. En este sentido podemos precisar que los Directores de Departamento más noveles se encuentran en el área de Técnicas, mientras que los profesores con más antigüedad profesional son los de Sociales.

EDAD (Media: 41.4)	F	%	Grupo Titulación				
			H	S	C	T	M
entre 27 y 30 años	4	8	2	0	2	4	0
entre 31 y 40 años	20	40	16	2	16	4	2
entre 41 y 50 años	18	36	10	4	6	12	0
más de 50 años	8	16	6	2	4	2	4

TABLA 4: Distribución de sujetos en función de la edad

La variable de identificación 'EDAD' viene a reincidir sobre la experiencia docente. Aún cuando no es algo estrechamente ligado, sí mantiene bastante relación. Como observamos en la tabla 4, en nuestra muestra el grupo de Humanas aunque posee una puntuación media de experiencia docente inferior a la de Sociales, el porcentaje de edad está más concentrado en las categorías que acogen a los profesores más veteranos.

El grupo de Técnicas, efectivamente es el grupo que concentra el mayor porcentaje de sujetos con edades que no superan los 30 años; asimismo el área de Médicas posee el índice más elevado en la categoría que agrupa a los profesores con más de 50 años de edad. La edad media de los directores de Departamento de la Universidad de Sevilla se encuentra en 41.4 años.

CATEGORÍA PROFESIONAL	F	%	Grupo Titulación				
			H	S	C	T	M
Asociado	7	14	4	0	2	8	0
Titular E.U.	2	4	0	0	2	0	2
Titular Universidad	21	42	20	2	14	4	2
Catedrático E.U.	2	4	2	0	2	0	0
Catedrático Universidad	18	36	6	6	6	14	2

TABLA 5: Distribución de sujetos en función de la categoría profesional

La categoría profesional es una variable que pensamos relevante en el análisis de este cuestionario, ya que como recogen los Estatutos de la Universidad de Sevilla, en su Título I, Capítulo Primero, Artículo 25,

"1. El Director del Departamento será elegido por el Consejo de Departamento de entre los Catedráticos del mismo que se presenten a candidatos. 2. (...) Caso de no lograrse mayoría absoluta se procederá a una segunda votación en la que podrán ser candidatos todos los Catedráticos y Profesores Titulares del Departamento que presenten sus candidaturas (...)".

La primera apreciación que podemos realizar es la existencia de un 14% de los profesores Asociados, circunstancia que no aparece recogida en los mencionados Estatutos, fundamentalmente concentrados en el área de Humanas, Técnicas y Ciencias. La explicación a esta situación puede ser que el inventario haya sido delegado por el

Director a un miembro de su equipo por contestado.

Aún cuando el porcentaje de Titulares de Universidad que ostentan el cargo superior en seis puntos al de Catedráticos de Universidad, debemos señalar que son dos categorías profesionales las que soportan todo el peso de representación. El peso de Titulares de Universidad lo aportan las áreas de Humanas y Ciencias. Es significativo que el área de Técnicas concentre sus Directores de Departamento en aquellas categorías extremas, es decir, posee el índice máximo en los Asociados (8%) e igualmente en los Catedráticos (14%). Los profesores Titulares de Escuelas Universitarias principalmente se encuentran en las áreas de Ciencias y Médicas, y los Catedráticos de Humanas y Ciencias. Los Directores del Grupo de Sociales son fundamentalmente Catedráticos, mientras que los de Métricas se encuentran equitativamente repartidos entre varias categorías.

OTROS CARGOS	F	%	Grupo Titulación (%)			
			H	S	C	T
1. Subdirección	1	5.2	0	0	0	0
2. Junta de Centro	11	57.8	20.8	10.4	0	20.8
3. Decano	3	15.7	5.2	0	5.2	5.2
4. Secretario de Depart.	3	15.7	10.4	0	0	5.2
8. Coordinación	1	5.2	5.2	0	0	0
Con otros cargos	19	35.8	14.8	3.7	1.8	11.1
Sin otros cargos	34	64.1	16	4	24	16

TABLA 6: Distribución de sujetos en función de otros cargos de gestión desempeñados

La dedicación a otras actividades, además de las habituales en el profesor universitario (la docencia, la investigación y la gestión), es algo inherente a los profesores que representan la Dirección de Departamento, y si bien es posible incluir estas tareas como tareas de gestión, hay que considerarlas al margen de las que realiza el resto del profesorado, por lo que nos provocan una atención especial. Pero observamos que, además, cerca del 36% de la muestra se encuentra participando en otros órganos de gestión de nuestra Universidad, mayoritariamente son profesores del área de Humanas (el 14,8% de los 19 sujetos) y de Técnicas (el 11,1%). Los Directores de Departamento que únicamente desempeñan estos cargos son el 64,1% de la muestra, fundamentalmente de Ciencias y curiosamente también los de Humanas y Técnicas.

DIRECTOR TIPO: Es Hombre, con una edad entre 30 y 40 años, del área de Humanas y entre 10 y 20 años de experiencia profesional, Titular de Universidad y con responsabilidades además en la Junta de Centro.

3. EL INVENTARIO SOBRE SITUACIONES PROFESIONALES DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DESDE LA OPINIÓN DEL DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

El "Inventario sobre Situaciones Profesionales del Profesor Universitario, desde la opinión del Director del Departamento, (ISPPU-D)" es un instrumento que está adaptado de la Escala propuesta por Lovett (1984), tanto en sus objetivos, conte-

nido, como estructura. El instrumento primitivo presentaba dos situaciones paralelas (una para profesores y otra para sujetos con cargos de gestión), además, cada una de ellas consta de tres partes (una descripción de la situación real tal y como ellos la perciben, otra de aportación de opiniones y situaciones no convencionales y una tercera de contraste de tiempo académico y extra-académico).

El instrumento se tradujo en su totalidad para proceder a su depuración tanto semántica como estructural, con el fin de adaptarlo al contexto de la Universidad de Sevilla. La construcción de este inventario tiene el objetivo de conocer las actividades profesionales desarrolladas en el seno de la unidad organizativa más relevante en nuestra universidad, el Departamento. Actividades relativas a las distintas funciones o responsabilidades profesionales: enseñanza, investigación, participación en decisiones institucionales, etc., nos conduce a estructurar el instrumento en cuatro partes, la última dedicada a aspectos formativos que afectan al resto.

3.1. Estudio piloto

Anteriormente hemos comentado que las tres líneas que suponen el armazón estructural del cuestionario primitivo se eliminan para configurar un instrumento más flexible, de cómoda manipulación, y en definitiva más simple. No obstante, no deseábamos perder la 'aparente complejidad interna', tanto en sus relaciones como en planteamientos, que le imprimía el carácter idiosincrásico que perseguíamos.

Ello nos obligó a una reestructuración de las declaraciones, redefinición de preguntas, simplificación en las respuestas, contextualización de los planteamientos,

ampliación de situaciones, etc. Una vez finalizada esta fase de adaptación, procedimos a distribuir este modelo de Cuestionario entre cinco compañeros del Departamento al que pertenecemos (Didáctica y Organización y MIDE, de la Universidad de Sevilla), con el fin de validar terminológica, semántica y estructuralmente el instrumento. Una vez realizadas las modificaciones sugeridas, se repite nuevamente la misma operación y se configura el Inventario definitivo, que denominamos: *“Inventario sobre Situaciones Profesionales del Profesor Universitario, desde la opinión del Director de Departamento (ISPPU-D)”*.

3.2. Estructura interna del *“Inventario sobre Situaciones Profesionales del Profesor Universitario, versión Director (ISPPU-D)”*

En el encabezado del Inventario detallan los objetivos que pretendemos exponen unas líneas generales para cuantificar el mismo, así como los tipos de preguntas que se ofrecen y se garantiza el carácter anónimo de las respuestas.

Con el fin de recoger una información complementaria al propio inventario, se presenta un grupo de cuestiones con las que pretendemos identificar a los sujetos que conforman la muestra.

SEXO: V / H (Tache lo que proceda)

EDAD:

TITULACIÓN:

CENTRO DONDE ENSEÑA:

DEPARTAMENTO:

CATEGORÍA PROFESIONAL

ASIGNATURA TEÓRICA / TEÓRICO-PRÁCTICA / PRÁCTICA

AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA:

Nº HORAS DE DOCENCIA: Exclusiva/Tiempo Completo/3h./4h./6h./8h.

Media aproximada de Nº de alumnos por clase

¿Ocupa Vd. otros CARGOS de responsabilidad. (en caso afirmativo, cuál/es)?

Como ya hemos señalado el cuestionario ha sido diseñado en función de cada uno de los ámbitos representativos de la profesión docente (enseñanza, investigación, gestión, formación,...). Las 52 preguntas que lo componen están distribuidas en lo que hemos denominado DIMENSIONES, en un total de 17; de ellas cinco dimensiones en el

ámbito Investigación y cuatro en el resto de los ámbitos. Esta organización interna del instrumento se presenta a continuación y sobre ella vamos a realizar más tarde el análisis de los datos. En la tabla siguiente recogemos esta distribución de preguntas en dimensiones y ámbitos profesionales

Ambito: ENSEÑANZA	4 Dimensiones
<p>1- Proceso Enseñanza-aprendizaje</p> <p>7-En su Departamento ¿Existe uniformidad en la metodología de enseñanza que se utiliza? (metodología).</p> <p>33-¿Que papel juegan las tutorías, las consultas dedicadas a los alumnos en su Departamento? ¿Qué temas se tratan? ¿Qué relaciones se establecen? (tutorías).</p> <p>6-En su Departamento ¿Existe coordinación en el programa que imparten los profesores de la misma o similar asignatura? (programación)</p> <p>5-¿Existen criterios de evaluación uniformes entre el profesorado de su Departamento? (evaluación)</p>	
<p>2- Colaboración Dpto</p> <p>1-En su opinión ¿Cuánto interés pone su Departamento en una enseñanza de calidad a la hora de tomar decisiones sobre el personal docente (contratación, promoción...)?</p> <p>2-¿Ofrece su Departamento algún tipo de recompensa (promoción, retribución, facilidades...) a aquellos profesores que poseen un alto prestigio por su actividad docente?</p> <p>9-En general, ¿Se estimula desde su Departamento a los profesores para que realicen actividades innovadoras de enseñanza?</p> <p>10-En su Departamento ¿Se recompensa a los profesores que realizan actividades innovadoras de enseñanza?</p>	
<p>3- Dpto/Formación:</p> <p>3-En general ¿Cree Vd. que su Departamento debería tener programas formativos para mejorar la calidad de la enseñanza?</p> <p>11-Desde su Departamento ¿Se ofrecen oportunidades de formación para los profesores que desean profundizar en sus competencias de enseñanza?</p> <p>12-Desde el Departamento ¿Cómo se les podría ayudar a los profesores que están preocupados por formarse en competencias de enseñanza?</p>	
<p>4- Ambiente y Satisfacción:</p> <p>34-¿Cómo definiría Vd. el clima o ambiente que existe en su Departamento?</p> <p>8-¿Piensa Vd. que el profesorado de su Departamento está satisfecho con las oportunidades que se le ofrece para realizar una enseñanza de calidad? (horarios, aulas, n.º de alumnos, etc...)</p>	
Ambito: INVESTIGACIÓN	5 Dimensiones
<p>1- Proyección:</p> <p>13-¿Qué porcentaje de profesores de su Departamento trabaja normalmente en proyectos de investigación (científicos, técnicos o artísticos) en su área de conocimiento</p> <p>20-Facilita su Departamento la publicación de sus investigaciones o trabajos creativos/artísticos en revistas científicas, monográficas y/o libros?</p>	
<p>2- el peso específico:</p> <p>18-En su Departamento ¿Que peso se le da a la investigación y a las publicaciones de los trabajos científicos, técnicos o artísticos?</p>	
<p>3- Colaboración Dpto:</p> <p>15-Fomenta su Departamento la investigación (científica, técnica o artística) en colaboración entre colegas?</p> <p>16-Desde su Departamento ¿se ofrecen recompensas (de promoción profesional o económicas) a los profesores por sus producciones artísticas, científicas o técnicas?</p> <p>19-¿Piensa Vd. que el profesorado de su Departamento está satisfecho con el apoyo que se le ofrece para realizar trabajos de investigación?</p>	
<p>4- Dpto/Formación:</p> <p>17-¿Qué elementos se pueden incluir en un programa dirigido al perfeccionamiento en tareas de investigación (científicas, técnicas o artísticas)</p>	
<p>5- Interés:</p> <p>14-¿Cuáles de los factores siguientes piensa Vd. que dificulta o impide la realización de sus trabajos de investigación (científico, técnico o artístico) en su Departamento?</p> <p>21-¿Cuáles de los siguientes factores cree Vd. que motiva más a los profesores universitarios de su Departamento?</p>	
Ambito: GESTIÓN	4 Dimensiones
<p>1- la participación:</p> <p>22-¿Considera su Departamento las tareas de organización y gestión como responsabilidades del profesorado?</p> <p>24-¿En base a que aspectos los profesores de su Departamento realizan estas actividades de gestión?</p>	
<p>2- infraestructura:</p> <p>35-¿Piensa Vd. que está su Departamento bien equipado en cuanto a instalaciones (laboratorios, bibliotecas, despachos, seminarios, etc...)?</p>	
<p>3- Colaboración Dpto:</p> <p>23-Desde su Departamento ¿se ofrecen recompensas individuales (promoción, retribución, facilidades...) por la participación en estas tareas de gestión, directivas y organización institucional?</p>	
<p>4- Dpto/Formación:</p> <p>25-¿Ofrece su Departamento programas formativos para ayudar al profesorado a realizar este tipo de tareas?</p> <p>26-¿Existen dificultades en su Departamento para encontrar sustituto para las clases cuando un profesor tiene que asistir a un congreso, dar una conferencia, por estar enfermo, etc...?</p>	

Ámbito: FORMACIÓN	4 Dime
1- Factores de cambio: 27- De entre sus actividades diarias, ¿hay algo que desearía dejar de hacer? 28- De entre sus actividades diarias, ¿hay algo con lo que se siente particularmente confortable ? 29- Si los profesores de su Departamento tuvieran una gran variedad de opciones profesionales, optarían por 30- ¿cuál de los siguientes cambios cree Vd. que elegirían?	
2- Competencias profesionales: 37- ¿Cuáles de las siguientes actividades son las que más le interesan a los profesores de su Departamento desde el punto de su realización profesional? 38- ¿Cuáles de los siguientes aspectos son más destacados en la formación inicial recibida por los profesores de su Depart para desempeñar la profesión docente? 45- ¿Debe dedicarse el profesor universitario, unicamente a transmitir los conocimientos de su disciplina?	
3- la dedicación extrauniversitaria: 31- En su opinión, ¿qué porcentaje de profesores de su Departamento querría participar en actividades de enseñanza o in ción fuera de la universidad? 32- Si ha contestado que superior al 25 %, ¿ que medidas cree que debería tomar su Departamento para permitir estos deseo 36- ¿Qué valoración piensa Vd. que tiene la profesión docente universitaria para los profesores de su Departamento en nuestra 46- ¿Es frecuente en su Departamento que los profesores realicen actividades paralelas a la docencia universitaria (en butlets, sultas, etc.)	
4- Actividades formativas: 4- ¿Qué elementos contribuyen al desarrollo profesional de los profesores de su Departamento 39- Señale en qué momento piensa que la formación del profesor universitario debería realizarse... 40- La formación permanente del profesorado universitario debería ser una tarea. 41- De los siguientes aspectos ¿cuáles piensa Vd. que deberían ser tratados en un programa formativo para profesore Departamento? 42- Elija las necesidades didáctica formativas más relevantes. 43- ¿Que personas deberían colaborar en las actividades de formación del profesorado? 44- ¿Cree Vd. que es necesaria una formación específica para llegar a ser profesor universitario?	

Aportamos desde este instrumento aspectos característicos del proceso enseñanza-aprendizaje (planificación, metodología, tutorías, relaciones con los alumnos, ambiente, etc.). En el ámbito de investigación aparece la proyección científico-profesional del profesor universitario en base a los resultados de sus investigaciones o trabajos artísticos plasmados a través de las publicaciones o las exposiciones y de las comunicaciones en congresos, jornadas, seminarios, etc. En nuestro tercer ámbito, el de la gestión, aparece una dimensión de carácter específica que hemos denominado 'participación', referida principalmente a la colaboración y cooperación en los órganos de gestión del Departamento, la Facultad y/o la universidad, la realización de tareas burocráticas, etc.

Asimismo hemos plasmado una perspectiva, basada en las relaciones entre cada

uno de los ámbitos y el Departamento organizativa más importante e nivel educativo. Fundamentalmente constituida por dos dimensiones, la 'co ración del Departamento' en la ensef en la investigación y en la gestión, y la ticipación del Departamento' en la fi ción del profesorado de cada una de funciones profesionales básicas.

Por último, es común a estos tres ; tos una dimensión que hemos denom 'Limitaciones' y que agrupa a aquello tores que dificultan la tarea docente, l bajos de investigación o las tareas de tión.

El ámbito profesional o de formaci queremos describir de forma independ puesto que no se acoge a esta estruct anteriormente mencionada. Está consti por un cuarteto de dimensiones. En p lugar se recogen las cuestiones y fac

que los profesores modificarían o cambiarían de su actual profesión, atendiendo a diferentes criterios. Es importante también destacar el papel que en este ámbito desempeña la posible dedicación extrauniversitaria del profesor, y el análisis de competencias profesionales que desde esta tercera dimensión podemos realizar. Esta dimensión que hemos descrito en último lugar, la dimensión formativa, ha recibido de nuestra parte gran dedicación en tiempo y esfuerzos.

3.3. Cuantificación y Hoja de respuesta

El "Inventario sobre Situaciones Profesionales del Profesor Universitario, desde el punto de vista del Director (ISPPU-D)" se presenta con diferentes tipos en las opciones de respuestas, definidas en la siguiente tabla:

- **Respuesta de elección:** Se le pide al sujeto que opte por una de las opciones dadas, para lo cual debe colocar una cruz (X) a la izquierda de la respuesta elegida.
- **Respuesta de ordenación:** Dadas varias respuestas, se le pide al sujeto que entre todas ellas elija las 3 con las que más se identifica y las ordene, sabiendo que 1 es el mayor acuerdo y 3 es el menor acuerdo con la declaración.
- **Respuesta de aclaración:** Se le ofrece al sujeto la posibilidad de matizar y concretar escuetamente su respuesta a través de una zona punteada de escasa extensión.
- **Respuesta Abierta:** En las líneas de puntos que acompaña a estas preguntas puede el sujeto exponer libremente sus opiniones, a ser posible sin excederse de la extensión dada. Debe responder con letra clara y de forma concreta.

La clasificación que de las 52 preguntas del Inventario podemos hacer es la siguiente,

36 preguntas de elección, 9 de ordenación y tres preguntas abiertas, todas ellas nos ayudan a conocer detalladamente la opinión del director de departamento sobre las condiciones profesionales del profesor universitario.

3.4. El proceso de análisis de datos cuantitativos

El proceso de análisis de datos en investigación cuantitativa básicamente se conforma en torno a los mismos componentes que para los datos cualitativos. Es decir, la recopilación de datos se constituye como una fase inicial a partir de la cual se reducen los datos obtenidos, más tarde se representan, con el objetivo de inferir y validar las conclusiones (Modelo interactivo de Miles y Huberman, 1984).

Ciertamente, aunque los componentes son similares el proceso de análisis difiere en cuanto a los procedimientos utilizados. En este sentido la **Reducción de datos** se define como el proceso de simplificar y abstraer los datos, para lo cual en investigación cuantitativa se utiliza la **tabulación**. Tabular significa identificar cada una de las respuestas dadas con un número, los cuales están ordenados de manera ascendente o descendente en función del significado de las opciones ofrecidas. Este proceso desemboca en la formación de una **matriz de datos** y es entonces cuando es posible aplicar las diferentes pruebas estadísticas.

En la **representación de datos**, como ya indicamos, se combina el resultado del análisis de datos con los valores y criterios declarados, con el fin de producir conclusiones y juicios. Al igual que el análisis de datos cualitativo esta fase puede estar generada por diferentes formatos: desde los histogramas meramente descriptivos, pasando por los estructurogramas y dendogramas

que agrupa variables hasta las matrices que permiten relacionar información.

La fase de **inferir y verificar conclusiones** exige atender a los procesos de validación y fiabilidad, los cuales se constituyen en este caso sobre la base de pruebas meramente estadísticas. En esta fase de nuestro estudio hemos procedido al análisis de los datos basándose en lo que Bisquerra (1987) denomina Estadística Descriptiva: "referido sólo a los datos observados, y comprende su tabulación, representación gráfica y descripción, a fin de hacerlos más manejables, pudiendo así comprenderlos e interpretarlos mejor" (p. 4).

El instrumento que nos ha permitido la utilización de procesos de análisis de datos cuantitativos ha sido el cuestionario. Básicamente hemos usado la estadística descriptiva además de procedimientos más complejos de estadística multivariante.

La estadística multivariante permite profundizar en las relaciones y vínculos entre los distintos elementos/variables que conforman el instrumento de recogida de datos, ya que muchos de ellos están íntimamente ligados, son dependientes o consecuencia unos de otros. El cruce de variables

es una prueba característica de este planteamiento. Pero también la esta multivariante ofrece la posibilidad de probar si existen diferencias estadísticas significativas entre dos distribuciones (concretamente a través de la prueba del Cuadrado). Igualmente podemos proceder, con pruebas como el análisis de correspondencias múltiples, en las relaciones de dependencia que se establecen entre variables observadas en una misma muestra y cómo sus diferentes valores o categorías se relacionan entre sí. Cada uno de los procedimientos está profusamente descritos en la presentación de resultados correspondiente donde han sido aplicados.

3.5. Tratamiento informático

En la función de ayudar en esta fase de análisis de datos los paquetes de programas estadísticos constituyen una herramienta vital importancia; concretamente la herramienta informática que hemos usado ha sido el paquete BMDP Statistical Software. Entre las posibilidades de análisis que se incluyen hemos utilizado las siguientes opciones:

PROGRAMAS DEL BMDP	OBJETIVOS
* 1D: Descripción simple de datos y tratamiento	Conocer puntuaciones medias y desviaciones típicas de variables analizadas de datos
* 2D: Descripción detallada de datos	Conocer puntuaciones medias y desviaciones típicas de variables analizadas según cada una de las opciones ponderadas
* 4F: Análisis Cruce de variables	Profundizar en las relaciones entre variables
Chi-Cuadrado	Determinar diferencias significativas entre dos variables
* 4M: Validez y Fiabilidad	Determinar coeficiente 'Carmine's Theta' para conocer la validez y fiabilidad de los instrumentos
* 6M: Análisis de la correlación canónica	Relacionar variables para conocer sus asociaciones
* CA: Análisis de correspondencias múltiples	Identificar relaciones de dependencia entre dos variables y cómo sus categorías se relacionan entre sí

Este instrumento en el que hemos procedido a su traducción y adaptación ha sido objeto de análisis en cuanto a su validez y fiabilidad, utilizando para ello el coeficiente 'Carmines Theta' ofrecido por el paquete estadístico BMPD.

Las pruebas características de la estadística descriptiva utilizadas han sido Medias y Desviación Típica; y, además, se le ha aplicado un Análisis de Correspondencia Múltiples, un Análisis de Relaciones Canónicas y los Modelos Logarítmicos, Análisis mediante un Cruce de Variables y la Chi Cuadrado de Pearson.

Debemos destacar también que en nuestro estudio el análisis de datos ha supuesto algo más que su mero registro, ya que hemos intentado indicar qué significan los resultados y qué pueden aportar a una línea de investigación concreta. En esta fase del

estudio, es decir, en cuanto recopilación y análisis de datos las dificultades surgidas más destacadas son aquellas que suponen interpretar los resultados e integrarlos en marcos conceptuales más amplios.

4. RESULTADOS

El análisis descriptivo nos ha llevado a configurar una tabla con respecto a los aspectos más significativos de las condiciones profesionales desde la opinión del Director de Departamento hemos resumido cada uno de estos aspectos según los tres ámbitos de responsabilidad profesional (docencia, investigación y gestión), así como se recogen las cuestiones relacionadas con el ámbito formativo.

CONCLUSIONES Sobre la Docencia
- Los Directores del grupo de Ciencias son los que otorgan más coordinación entre los profesores del Departamento en materia de programación. En esta temática los menos coordinados son los de Sociales
- La uniformidad metodológica en los departamentos es más patente en el área de Médica, mientras que la falta de coordinación es la nota dominante entre los profesores de Humanas. En términos generales el 75% de los Directores se inclina por la inexistencia de criterios metodológicos comunes.
- El 54% de los sujetos señalan que las tutorías se consideran en sus respectivos Departamentos como una actividad muy importante, como complemento de la actividad docente y donde las relaciones son cordiales
- El 63% de los directores reconocen la inexistencia de criterios uniformes de evaluación. La discrepancia en las pautas y normas evaluativas de disciplinas afines es un tema que debe ser debatido entre el profesorado.
- Los directores encuestados califican el interés manifestado por la calidad de la docencia en sus respectivos Departamentos, de 'suficiente'
- El 50% de los Directores señalan que el Departamento debería ofrecer recompensas a aquellos profesores que destacaran en sus competencias docentes.
- El 37% opina que se debería recompensar a los profesores que realizan actividades innovadoras de enseñanza.
- El grupo de Médicas es el más contundente a la hora de reivindicar programas formativos como mejora de la profesión docente y los que en menor medida reconocen las oportunidades actuales

- Los Directores de los Departamentos universitarios opinan que estimular a los docentes que se preocupar formarse con posibilidades de más formación es una buena estrategia
- Más del 41% de los Directores encuestados resaltan la 'poca satisfacción' que los profesores de Departamentos tienen con respecto a las oportunidades que desde esta unidad organizativa se le ofrece realizar una enseñanza de calidad.

CONCLUSIONES sobre la función investigadora

- Los Directores de los Departamentos de las áreas Técnicas y Médicas señalan que 'del 30% al 50%' del fesorado de sus Departamentos se dedican normalmente a tareas de investigación. Los que presentan más dedicación a estas tareas son los de Ciencias y Humanas.
- Los Departamentos de Ciencias y Sociales son los que más facilidades ofrecen a su profesorado para la pu cación de sus trabajos de investigación.
- Los grupos de titulaciones que más trabajos en colaboración señalan son los de Sociales y Ciencias, mien que los datos demuestran que son los de Médicas los más individualistas para estas tareas.
- Todos los grupos coinciden en señalar la falta de incentivos para investigar, siendo los más rotundos los di tores de Sociales y Sanitarias
- El 19% de los directores se inclinan en declarar la insatisfacción o desagrado que en su departamento ex por el apoyo ofrecido por este para realizar las tareas de investigación
- Los directores de los grupos de Humanas, Sociales y Técnicas consideran más necesarios en programa perfeccionamiento investigador los recursos materiales, mientras que las áreas de Ciencias y Médicas se in nan más por los recursos humanos.
- La falta de interés por la disciplina como el factor que más dificulta la realización de trabajos de invest ción, destacándose entre otros también la falta de recursos económicos.
- A la formación y perfeccionamiento profesional le ha sido otorgado un valor relevante como elementos motivan más al profesorado universitario para la realización de sus trabajos de investigación

CONCLUSIONES sobre la función de Gestión

- Cerca del 75% de los sujetos que han respondido el ISPPU-D, consideran las tareas de gestión dentro de responsabilidades profesionales del profesor universitario
- La participación voluntaria en los cargos de gestión aparece como la forma más habitual en los departam tos de la universidad de Sevilla, ya que así lo manifiesta el 65.2% de los directores encuestados
- El 90% de los directores manifiesta problemas de espacio en sus departamentos, concretándolos en e orden: despachos, bibliotecas, seminarios, laboratorios y aulas.
- Se ratifica la inexistencia de propuestas formativa en los departamentos universitarios sevillanos.
- El 56.2% señala la existencia de dificultades en sus departamentos para encontrar sustituto cuando es ne sario participar en actividades fuera de la Universidad de Sevilla.

CONCLUSIONES sobre el ámbito formativo
- La puntuación media aporta la necesidad de cambios significativo en el seno de los Departamentos sevillanos, ya que presenta un índice de 1.9.
- Los cambios más demandados por los Directores de Departamentos encuestados se concentran fundamentalmente en dos aspectos: el aumento de la carga investigadora y el incremento de la formación profesional
- Gran parte de los encuestados destaca las tareas burocráticas entre aquellas que desearía dejar de hacer cotidianamente
- El 37.7% de los directores señala la docencia como la actividad más gratificante profesionalmente, y cerca de un cuarto de la muestra combina el binomio docencia/investigación.
- Según los directores, los profesores de los distintos departamentos de la Universidad de Sevilla están fundamentalmente interesados por investigar.
- Los contenidos científicos son los más destacados en la formación inicial, aún cuando la formación práctica también obtiene puntuaciones elevadas
- Los directores de Humanas y Médicas están más decididos como estrategias formativas por las grabaciones en vídeo, los de Sociales y Ciencias por los seminarios y los de Técnicas eligen los congresos y jornadas.
- En más del 72% de los casos los directores señalan la formación del profesorado universitario como una actividad que debe realizarse de forma permanente durante la vida profesional.
- Los sujetos encuestados eligen mayoritariamente (60.9%) para las actividades de formación la opción 'dentro del horario lectivo'.
- Para un grupo de directores (como los de Sociales) la formación permanente del profesorado universitario debe ser algo voluntario, mientras que para otro (como los de Sanitarias) debe ser algo obligatorio.
- Los contenidos seleccionados para actividades de formación se ordenan en los científicos, la didáctica específica y las nuevas tecnologías. Los que más decididos están por los primeros son los directores de Humanas y Sociales, mientras que el resto aboga por los segundos.
- En cuanto a las necesidades docentes, las categorías que mantienen las puntuaciones más elevadas son las relativas a las estrategias didácticas, concretamente a la planificación de la enseñanza.
- Los directores se inclinan más por elegir como formadores del profesorado universitario a aquellos colegas que se convierten en profesores experimentados, con prestigio profesional y con una alta cualificación en competencias docentes, y por aquellos que tienen una elevada reputación en los respectivos campos profesionales.
- Los directores encuestados señalan en más de un 88% la necesidad de una formación específica para ser profesor universitario
- Una selección de temas problemáticos sería: la masificación, financiación, gestión, etc.; además de abarcar el tema de la formación: reciclaje y perfeccionamiento.

4.1. *Análisis de las condiciones profesionales a través del Cruce de Variables*

La técnica de análisis de datos que presentamos a continuación consiste en relacionar

dos variables basándose en la distribución establecida por categorías en ambas cuestiones. Ello nos facilita el estudio, ya que podemos establecer la asignación y vinculación existente entre pares de variables.

La selección de las declaraciones que incluimos en este estudio se ha efectuado en función del contenido de las mismas y no por posibles relaciones estadísticas que pudieran existir, aunque como ya veremos más adelante, se plantea asimismo un análisis sobre la base de la Chi Cuadrado de Pearson.

Las cuestiones seleccionadas para el cruce de variables se resumen en 11 declaraciones: la satisfacción docente con dedicación extrauniversitaria y con oportunidades formativas en el departamento; el trabajo de investigación colaborativo y el nivel de publicaciones; la formación inicial en conocimientos psicopedagógicos y los intereses profesionales; y un bloque de tres cruces sobre la base de las necesidades formativas en función de los contenidos apropiados para una propuesta formativa.

Hemos, por tanto, designado el ítem 8, satisfacción docente, y se pone en relación con la dedicación extrauniversitaria y las oportunidades que el departamento ofrece para la formación de sus miembros. Esta vinculación se justifica si pensamos que deseábamos conocer si la dedicación plena a la docencia es un factor de satisfacción o por el contrario están más satisfecho con el trabajo docente aquellos profesores que parte de su tiempo lo dedican a otras labores profesionales. Asimismo, pensamos que puede ser de interés comprender si las actividades formativas contribuyen a asumir la docencia de forma más gratificante.

Satisfacción Docente: 8	Dedicación Extrauniversitaria: 46		
(%)	Sí	No	Total
Muy Satisfecho	2	0	2
Algo Satisfecho	12	22	34
Poco Satisfecho	14	30	44
Nada Satisfecho	6	14	20
Total	34	66	100

TABLA 7: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 8 y 46

Observamos pues que del 34% de directores que afirman que los profesores que representan invierten parte de su tiempo en la realización de tareas profesionales al margen de la universitaria, mayoritariamente se encuentran 'poco satisfechos' con la docencia (en un 14%), y una categoría semejante (el 12%) 'algo satisfecho'. Obstante debemos señalar que el índice de satisfacción en este tipo de sujetos se inclina más hacia el escaso agrado con esta actividad.

En el mismo sentido, los directores señalan una dedicación exclusiva en el profesorado de su departamento a la docencia, en un 30% afirman encontrarse 'satisfecho' con la docencia. No podemos decir entonces que exista una plena satisfacción con la docencia, en términos generales, aunque este grado es más elevado en aquellos cuyo ejercicio profesional se circunscribe únicamente al ámbito universitario.

Las oportunidades formativas ofertadas por los departamentos no son un factor determinante en la satisfacción docente, aunque sí influyente. Entre aquellos directores que afirman que sus departamentos ofertan propuestas para la mejora docente, se aprecia un nivel medio de agrado por la docencia, es decir, de las cuatro categorías existentes se eligen las dos intermedias (un 46,9% de igualdad de porcentaje (algo y poco satisfecho)).

Satisfacción Docente: 8	Oportunidades de Formación: 100		
(%)	Sí	No	Total
Muy Satisfecho	2	0	2
Algo Satisfecho	18,4	12,2	30,6
Poco Satisfecho	18,4	26,5	44,9
Nada Satisfecho	8,2	14,3	22,5
Total	46,9	53,1	100

TABLA 8: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 8 y 100

Asimismo, entre aquellos que señalan la inexistencia de estas actividades formativas, el grado de satisfacción es mucho menor, configurándose entre las dos categorías inferiores (nada y poco satisfecho), más del 40% de los sujetos.

Seguidamente se presenta el estudio de dos variables relacionadas en base al procedimiento denominado cruce de variables. Ambas cuestiones están inmersas en el ámbito investigación del inventario, y pretendemos establecer vinculaciones entre los trabajos de investigación en colaboración o individualista y el potencial de publicaciones que los sujetos presentan.

Colaboración en investigación: 15	Publicación de Investigación: 20		
	Sí	No	Total
Sí	37.3	21.6	58.8
No	15.7	25.5	41.2
Total	52.9	47.1	100

TABLA 9: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 15 y 20

Se hace evidente que existe una correlación bastante clara entre las categorías de ambas variables; siendo así que los sujetos que afirman investigar en colaboración con otros colegas sostienen un índice en publicaciones considerable, mientras que si esta tarea es más individualista el nivel de publicaciones desciende notablemente.

En este sentido es más frecuente la falta de publicaciones entre aquellos que realizan sus trabajos de investigación sin colaborar con otros colegas, aunque este índice es bastante semejante, alrededor del 23% en ambos casos (con y sin colaboración).

En la tabla que exponemos a continuación se presentan los datos cruzados de dos variables que pensamos es conveniente conocer, para futuras tomas de decisiones.

Formación Inicial en Conocimientos Psicopedagógicos: 38.2	Intereses profesionales en docencia: 37.1			
	Orden 1	Orden 2	Orden 3	Total
Orden 1	0	0	0	0
Orden 2	0	0	20	20
Orden 3	60	0	20	80
Total	60	0	40	100

TABLA 10: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 38.2 y 37.1

Son significativas las puntuaciones obtenidas por la categoría Orden 1, en las filas (todas igual a cero) lo cual quiere decir que los sujetos encuestados no han recibido ningún tipo de formación psicopedagógica durante su etapa de preparación profesional. Partiendo de esta situación, en la que también el Orden 2, tanto en filas como en columnas, presenta escasas puntuaciones, únicamente se mantiene cierto interés por la docencia (bien sea de orden 1 o de orden 3) cuando la formación inicial en conocimientos psicopedagógicos ha sido escasa (de orden 3).

Los datos aportados por estas dos variables señalan que un factor que aumenta el interés por la docencia puede ser el haber recibido, aunque escasa, formación inicial en conocimientos psicopedagógicos. Un gran número de ceros en las categorías más relevantes se puede interpretar pensando que las relaciones más significativas son muy semejantes en todos los casos, por lo que se concentran en situaciones muy particulares.

A continuación cerramos este bloque de análisis en función del cruce de variables con tres operaciones realizadas considerando dos ítems del Inventario: los contenidos relevantes para un programa formativo (desglosados en contenidos de didáctica general, psicopedagógicos, y de didácticas específicas) y la necesidad de formación específica para ser profesor universitario. Pensamos

que sí se aboga por incluir determinados contenidos en propuestas de mejora docente es por que se piensa que es necesaria esa formación para el ejercicio profesional del profesor universitario; es por ello que las respuestas a estas cuestiones nos proporcionarán un índice de congruencias en las afirmaciones realizadas por los directores de Departamento.

Contenidos Psicopedagógicos para programa de formación: 41.3	Necesidad de formación específica para ser profesor universitario: 44		
	Sí	No	Total
Orden 1	11.1	0	11.1
Orden 2	22.2	11.1	33.3
Orden 3	44.4	11.1	55.6
Total	77.8	22.2	100

TABLA 11: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 41.3 y 44

Observamos en la tabla 11 que, aun cuando los sujetos mayoritariamente (77.8%) piensan que es necesaria una formación específica para ser profesor universitario, ésta no se centra prioritariamente en los contenidos psicopedagógicos, ya que mantiene el índice más elevado en la categoría 'Orden 3', que significa haber sido elegida en último lugar.

Los que piensan que para ejercer de docente universitario no es necesaria una preparación concreta, le otorgan a los contenidos psicopedagógicos un valor muy reducido, incluso se mantiene inexistente la casilla relativa al 'orden 1'.

Por tanto, la formación específica sí es necesaria, pero los contenidos psicopedagógicos no son prioritarios.

Los contenidos relativos a la Didáctica General tampoco se presentan con unos índices sobresalientes, aun cuando podemos observar que los valores de las categorías Orden 1 y Orden 2, en aquellos que abogan

por una formación específica, son superiores en la tabla relativa a los contenidos psicopedagógicos. Ello significa que este tipo de contenidos de carácter pedagógico (excluyendo la parte psicológica) tiene más interés para la muestra encuestada por tanto, se le concede mayor valor a la formación docente universitaria.

Es significativo que cuando nos detemos en este tipo de contenidos (de didáctica general) los sujetos están más decididos a apoyar la formación específica (94.1). Aquellos que rechazan este tipo de formación ignoran los contenidos a los que hacemos referencia en sus dos primeras categorías, otorgándole escaso valor (5.9% 'orden 3')

Contenidos de Didáctica General para programa de formación: 41.4	Necesidad de formación específica para ser profesor universitario		
	Sí	No	Total
Orden 1	23.5	0	23.5
Orden 2	29.4	0	29.4
Orden 3	41.2	5.9	47.1
Total	94.1	5.9	100

TABLA 12: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 41.4 y 44

Podemos resumir señalando que los que abogan por una formación específica valoran más los contenidos referidos a la didáctica general y los que no la creen necesaria inclinan por los contenidos psicopedagógicos.

Contenidos en Didáctica específica para programa de formación: 41.5	Necesidad de formación específica para ser profesor universitario		
	Sí	No	Total
Orden 1	37.1	8.36	45.7
Orden 2	40	5.7	45.7
Orden 3	8.6	0	8.6
Total	85.7	14.3	100

TABLA 13: Frecuencia de ítem sobre cruce de ítem 41.5 y 44

En cuanto a los contenidos referidos a la Didáctica Específica, es decir, aquella que señala las estrategias y procedimientos más adecuados para cada disciplina, adopta unos valores muy elevados en las categorías relativas al 'orden 1 y 2', lo cual significa que los directores encuestados valoran sobremanera este tipo de contenidos en la formación del profesorado universitario. Del 85.7% de los sujetos que apoyan la formación específica, prácticamente el 77% considera la didáctica especial de vital importancia. Hemos de resaltar que entre aquellos que esta formación no es necesaria, los contenidos relativos a la didáctica específica tiene mayor valor que en las tablas anteriores.

Resumiendo este bloque referido a los contenidos más valorados en programas formativos de profesores universitarios, cabe señalar que por orden de preferencia están la Didáctica Específica, la Didáctica General y los Contenidos Psicopedagógicos.

Conclusiones del cruce de variables
- El grado de satisfacción con la docencia es más elevado entre aquellos cuyo ejercicio profesional se circunscribe únicamente al ámbito universitario.
- Las oportunidades formativas ofertadas por los departamentos no son un factor determinante en la satisfacción docente, aunque sí influyente.
- Los sujetos que afirman investigar en colaboración con otros colegas poseen un índice en publicaciones considerablemente superior
- Un factor que aumenta el interés por la docencia puede ser el haber recibido, aunque escasa, formación inicial en conocimientos psicopedagógicos.
- La formación específica sí es necesaria pero los contenidos psicopedagógicos no son prioritarios.
- Los contenidos de la didáctica general tienen un valor intermedio en la formación de profesores universitarios.
- Los directores encuestados valoran sobremanera los contenidos de la didáctica específica en la formación del profesorado universitario.

4.2. Relaciones significativas entre ítems de diferentes ámbitos y las diferentes características de los sujetos: Chi Cuadrado de Pearson

"La prueba de Chi Cuadrado¹ se utiliza para comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas entre dos distribuciones" (Bisquerra, 1987: 129). Como señala el autor esta prueba tiene múltiples aplicaciones a la investigación educativa, en donde las principales son: a) comparar una distribución observada con una teórica, b) comparar distribuciones observadas con datos independientes, c) prueba de independencia y d) prueba de bondad de ajuste. La prueba Chi-Cuadrado se puede encontrar básicamente en el programa 4F y 9D del paquete estadístico BMDP.

Efectuar una prueba como la de Chi-Cuadrado de Pearson es necesario para conocer más con profundidad las relaciones y vinculaciones que se establecen, en nuestro caso, entre ítems de diferentes dimensiones y/o ámbitos. El objetivo de la misma es identificar las declaraciones que mantienen unas relaciones más estrechas, no por sus contenidos sino por las aportaciones de los sujetos encuestados.

La interpretación de los resultados en la prueba que nos atañe, Chi-Cuadrado de Pearson, supone considerar que un par de ítems mantiene relaciones significativas cuando el valor de Probabilidad es inferior a 0.05; esta vinculación se entiende mayor cuando el nivel de significación es menor que 0.01. En la tabla siguiente exponemos además del valor de Probabilidad, el valor de Chi-Cuadrado.

Es por ello que hemos considerado dos bloques de variables. Por un lado, efectua-

¹ Bisquerra (1987) sostiene la traducción del inglés 'chi-square' como 'ii cuadrado', teniendo en cuenta que la letra griega X tiene el fonema 'ji'.

mos este estudio con aquellas que anteriormente han sido identificadas relevantes por la temática que trataban (véase el cruce de variables), y por otro, mostramos un grupo de variables cuyo nivel de significación se considera relevante en función del grupo de titulación o por los años de experiencia de los sujetos que representan.

la colaboración en investigaciones y resultados de las publicaciones (0.07). Podemos observar que en el otro extremo del intervalo, con el valor más cercano a la unidad, se encuentra el par de cuestiones Contenidos Generales y Necesidad de formación específica (0.7733). Es por ello que la relación entre Chi Cuadrado y

Variables que anteriormente han sido cruzadas		
Variabes	Chi Square	Prob. ²
- Satisfacción (8 ³)/ Dedicación Extrauniversitaria (46)	2.072	0.5576
- Satisfacción (8)/ Oportunidades de formación (11)	2.973	0.3958
- Colaboración Inv. (15) / Publicación de Inv.(20)	3.158	0.0755
- Form.Inicial Psicopedag. (38.2)/Interés profesional (37.1)	1.875	0.1709
- Conten. Didáctica G.(41.4) / Necesidad Formativa (44)	0.514	0.7733
- Conten. Psicopedag. (41.3) / Necesidad Formativa (44)	1.195	0.5501
- Conten. Didáctica E.(41.5) / Necesidad Formativa (44)	0.802	0.6696
Variables con un coeficiente significativo		
Variabes	Chi Square	Prob.
- Calidad Enseñanza (1) / Grupo Titulación	21.675	0.0413 *
- Satisfacción oportunidades calidad (8) / Grupo T.	21.487	0.0437 *
- Estimulación Innovaciones (9) / Años exper.	13.227	0.0102 *
- Peso de investigación (18) / Años exper.	25.482	0.0127 *
- Actividades extraunivers. (46) / Grupo T.	12.576	0.0135 *

TABLA 14: Puntuación de Chi Cuadrado en el cruce de variables

En un primer momento podemos afirmar que las declaraciones que han sido seleccionadas para el cruce de variables no mantienen ninguna de ellas relaciones estadísticas significativas, aun cuando hemos visto que en función del contenido que tratan sí se pueden vincular.

El par de variables que presenta unos datos más cercanos al nivel de significación, aunque no está dentro de lo establecido, es

Probabilidad es inversamente proporcional así cuando la primera es la más elevada cuadrante la otras es la que indica el nivel máxima significación.

Sobre este grupo de variables seleccionadas por el contenido que tratan, podemos decir que no guardan un nivel de significación relevante, aunque pensamos que el estudio efectuado es importante, ya que la interpretación de datos no debe ser, a ni

² * Nivel de Significación < 0.05

** Nivel de Significación < 0.01

³ Número del Item en el Inventario

tro entender, únicamente en función de los datos estadísticos sino que también el valor de las aportaciones contextuales, en función de los intereses y de los objetivos perseguidos suponen un campo de análisis valioso.

Es por todo ello por lo que nuestra presentación de esta prueba Chi Cuadrado es doble, y presentamos también un bloque de variables cuyo nivel de significación es relevante. Así el coeficiente significativo lo protagonizan los pares de variables que relacionan los items del Inventario con las variables de identificación de los sujetos.

que se relacionan de forma acentuada con el grupo de Titulación al que pertenecen los sujetos. Siendo así que el interés que pone el departamento por la calidad de la enseñanza, las oportunidades para realizar una enseñanza de calidad y la realización de actividades extrauniversitarias son situaciones que tienen relación con el grupo de titulación.

Es decir, que la pertenencia a un área disciplinar determinada supone una línea de respuesta bien definida en las cuestiones expuestas. Al mismo tiempo el estímulo que

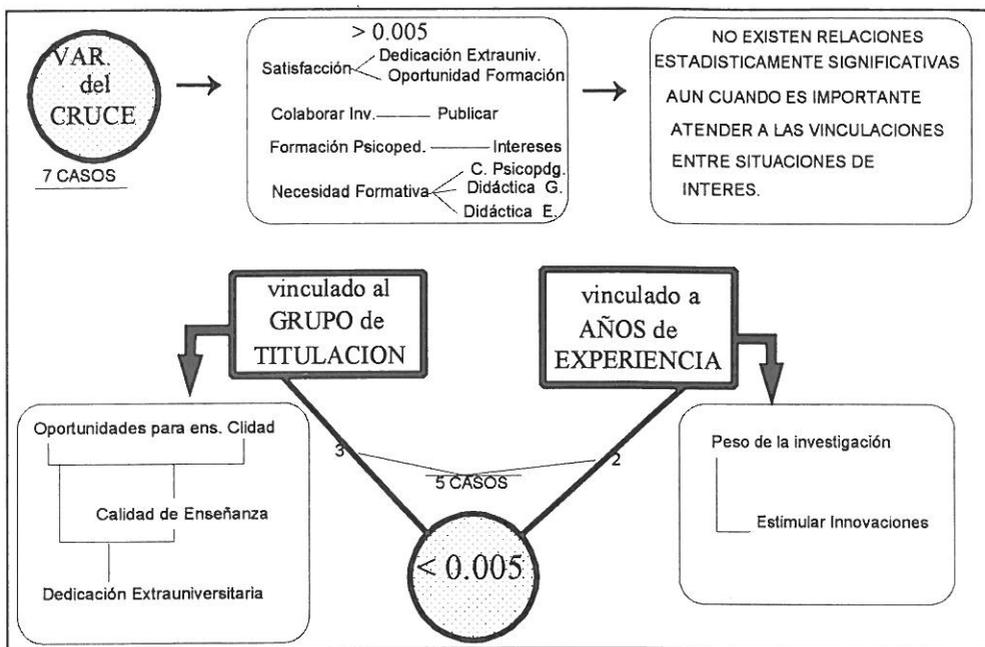


FIGURA 2: Representación de las relaciones significativas

Observamos que son cinco los pares de variables cuyos niveles de significación son destacados, aun cuando ninguno de ellos es inferior a 0.01, sino que se encuentran dentro del intervalo de significación sin superar el 0.05. En primer lugar aparecen tres items

ofrece el departamento por realizar actividades innovadoras de enseñanza y el peso que se le otorga a la investigación son cuestiones que dependen en mayor medida de los años de experiencia profesional de los sujetos.

5. CONCLUSIONES DE LAS OPINIONES DE LOS DIRECTORES DE DEPARTAMENTO SOBRE LAS CONDICIONES PROFESIONALES DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Miles y Huberman (1994) apuntan principalmente dos tipos de formatos que puede tener la representación de datos: las matrices y las redes o mapas. Para esta etapa final en el análisis de los Inventarios sobre las Situaciones del Profesor Universitario desde el punto de vista de los directores de departamento nos hemos inclinado, en un primer momento, por la utilización de las matrices, ya que se convierte en una estrategia bastante útil cuando se trata de resumir y comparar un gran volumen de información; y en un segundo momento, hemos procedido a representar

gráficamente a través de mapas, las redes y conexiones entre las distintas opiniones, y, por tanto, hemos podido presentar un grupo de conclusiones en función de los instrumentos analizados.

La utilización de matrices en esta etapa del análisis de datos la consideramos adecuada por las posibilidades que esta estrategia ofrece. Es destacable la diversidad de visiones que podemos extraer a través de las matrices, puesto que esta técnica se comporta como eficaz para localizar las relaciones, y las conexiones y conexiones entre distintos aspectos o fenómenos, entre distintas temáticas también entre varios sujetos.

Las conclusiones que vamos a exponer están estructuradas en función de las categorías temáticas (docencia, investigación y formación) sobre las que durante nuestro trabajo hemos profundizado.

Sobre la DOCENCIA
Cuestiones Generales
<ul style="list-style-type: none"> - La docencia es considerada un pilar fundamental en la profesión universitaria - Discutir los problemas docentes con los colegas es una actividad que todos los encuestados califican como fructífera - Se califican de "suficiente" las oportunidades que se ofrecen desde los departamentos para realizar una enseñanza de calidad - La elevada ratio es la limitación más mencionada para el ejercicio de la enseñanza
Metodología:
<ul style="list-style-type: none"> - No existe en la Universidad de Sevilla un método de enseñanza predominante, ya que unos profesores utilizan estrategias de enseñanza centradas en el profesor, mientras otros las utilizan centradas en los alumnos. - La experiencia diaria es el factor de cambio más importante en el estilo de enseñanza - Las tutorías son consideradas un complemento más de la actividad docente, sólo algunos la entienden ligada a los exámenes
Evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - No existen criterios uniformes de evaluación entre el profesorado de los departamentos.

Sobre la INVESTIGACIÓN

- Las demandadas más relevantes son el aumento de recursos materiales y humano para investigar
- Falta de incentivos para investigar
- La formación y perfeccionamiento del profesorado en habilidades investigadoras motiva a la realización de estas

Sobre la GESTIÓN:

- La antigüedad profesional es un elemento que incide para ocupar cargos de gestión, aun cuando la participación se califica de voluntaria.
- Las tareas de gestión se sienten como tareas no recompensadas
- La falta de espacio es la limitación más acusada en los departamentos, concretándose (por este orden) en falta de despachos, bibliotecas, seminarios, laboratorios y aulas.
- Se reconoce una falta de información para la realización de las tareas y responsabilidades de gestión.
- Existen dificultades para encontrar sustitutos ante una ausencia justificada

Sobre la FORMACIÓN y la PROFESIÓN:

- En líneas generales el profesorado necesita cambios significativos en su profesión docente, particularmente centrados en mayor formación profesional y mayor carga investigadora
- A la transmisión de conocimiento no se le concede un valor predominante en la labor docente
- Las tareas burocráticas son las que los profesores desean dejar de hacer, y la investigación por la que están más interesados; ello puede ser debido a que las primeras son las menos recompensadas y las últimas por la que más gratificaciones recibe
- Los contenidos científicos son los más destacados en la formación inicial del profesorado universitario
- Los seminarios sobre estrategias didácticas son los más valorados para el desarrollo profesional de los encuestados
- Los encuestados coinciden en señalar que la formación del profesor universitario debe ser una actividad de carácter permanente durante toda la carrera profesional
- Los directores eligen como horario más adecuado para la formación y actualización del profesorado el horario lectivo, y, además, los directores de Sociales piensan que no debe ser obligatorio.
- Los directores desean profundizar su formación en los conocimientos científicos. Una vez que se posee una consolidada preparación científica se giran los intereses a temas pedagógicos.
- Las necesidades formativas más comunes son las estrategias didácticas, principalmente centradas en la planificación de la enseñanza
- Los formadores del profesorado universitario más elegido son los profesores experimentados, con prestigio y alta cualificación en habilidades docentes

- Se aprecia que existe una mayor valoración de la docencia si la dedicación a la profesión docente es en e sividad
- Todos los encuestados coinciden en señalar que cuando se investiga en colaboración con otros la produ científica es más fructífera y, por tanto, aumenta el grueso de publicaciones
- La formación en aspectos docentes aumenta el interés y la satisfacción en este ámbito
- Cuando el ambiente departamental es más flexible existe una mayor predisposición a innovar sobre asp docentes y se siente más la necesidad de programas formativos para profesores universitarios

BIBLIOGRAFÍA

- BISQUERRA, R. (1987) *Introducción a la esta- dística aplicada a la investigación educati- va*. Barcelona. PPU
- BENEDITO, V. y FERRERES, V. (1992). *Programa de Suport a la innovació de la docènci universitària*. Institut de Ciències de l'educació. Universitat Autònoma de Barcelona.
- BENEDITO, V. (1991). Formación permanente del profesorado universitario: Reflexiones y perspectivas. *III Jornadas de Didáctica Universitaria "Evaluación y Desarrollo profesional"*. Las Palmas de Gran Canarias.
- ENTWISTLE, N. and TAIT, H. (1990). Approaches to learning, evaluations of teaching, and preferences for contrasting academic environments. *Higher Education*, 19 169-194.
- Estatutos de la Universidad de Sevilla (1990). Arts. 4, 17, 22, 103. 1, 103. 2.
- FERRERES, V. (1991). Incentivos en el desarrollo profesional del docente universitario. *III Jornadas de didáctica universitaria "Evaluación y desarrollo profesional"*. Las Palmas de Gran Canarias.
- Ley de Reforma Universitaria (1983). Arts. 1. 2, 8, 3, 11.
- LOVETT, C. M. and others. (1984). Vitality without mobility: The Faculty opportunities audit. *American Association for Higher Education*, 4, 2-43.
- LYSONS, A. and RYDER, P. (1989). An cation of Jones and James perceived cl questionnaires in Australian Higher e tional institutions. *Higher Educatio*, 697-705.
- MARCELO, C. (1991). El perfil del pro universitario y su formación inicia *Jornadas Nacionales de Didáctica uni taria "Evaluación y desarrollo pro nal"*. Las Palmas de Gran Canaria.
- MAYOR, C. (1992). *La formación del pr principiante de universidad*. Trabajo investigación. GID. Universidad de Se
- MILES, M. B. and HUBERMAN, A. M. (1 *Qualitative Data Analysis*. Sage Pul tions. USA.
- MINGORANCE, P.; MAYOR, C. y MARC C. (1993). *Aprender a enseñar e Universidad: Un estudio sobre los pr res principiantes de la Universida Sevilla*. GID. Sevilla.
- RODRÍGUEZ, S. (1991). Evaluación e ini ción universitaria. ¿Por qué y para qué *La pedagogía Universitaria: Un reto enseñanza superior*, 17-27.
- SANTOS GUERRA, M. A. (1992). L'orgar ció de l'ensenyament a la Universitat sistema de les capsas xineses. *T. d'Educació: Revista de la Divisió Ciències de l'Educació*. Universida Barcelona, p. 43-60.