



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
PROGRAMA EDUCATIVO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
UNIDAD AJUSCO

**“LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL
DOCENTE EN SECUNDARIA”**

TESIS

Que para obtener el título de:

Licenciada en Psicología Educativa

Presenta:

TERESA CORTÉS GARDUÑO

Asesor:

Lic. Gustavo Martínez Tejeda



México, D.F., mayo de 2010.

ÍNDICE

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| RESUMEN | 2 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| JUSTIFICACIÓN | 7 |
| CAPÍTULO I. REVISIÓN TEÓRICA | 16 |
| 1. La profesionalización basada en los referentes históricos sociales | 16 |
| CAPÍTULO II. DIVERSAS CONCEPCIONES DE LA PROFESIONALIZACIÓN | 25 |
| 1.1 Esquema de interacción de la profesionalización del docente | 29 |
| 1.1 Rasgos de la profesionalización | 30 |
| 1.2 Descripciones de contenido de la profesionalización | 31 |
| CAPÍTULO III. MÉTODO | 32 |
| 1. Estudio de casos | 32 |
| 1.1 Técnicas | 33 |
| 1.1.1 Entrevista | 33 |
| 1.1.2 Cuestionario | 33 |
| 1.1.3 Participantes | 33 |
| 1.1.4 Escenario | 34 |
| 1.1.5 Instrumentos y materiales | 35 |
| CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO | 36 |
| 1. Análisis de contenido | 37 |
| CAPÍTULO V. REPORTE DE INVESTIGACIÓN | 38 |
| 1.1 Categorías e indicadores de oraciones temáticas | 38 |
| 1.2 Análisis del cuadro sinóptico N.1 | 48 |
| CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL SEGUNDO INSTRUMENTO "CUESTIONARIOS" | 49 |
| 1. Categorías e indicadores de oraciones temáticas | 49 |
| 1.1 Categoría: ideal profesional | 56 |
| 1.2 Análisis del cuadro sinóptico N. 2 | 58 |
| CONCLUSIONES | 60 |
| REFERENCIAS | 68 |
| ANEXOS | 70 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se describen las “concepciones implícitas” que los docentes de nivel secundaria construyen en los Talleres Generales de Actualización (TGA), las cuales les permiten construir el concepto de profesionalización a partir del trabajo con sus iguales, es decir la construcción social de la profesionalización. Así mismo se comparó si la formación profesional contribuye en la construcción de dichos conceptos. Los participantes se dividieron en dos grupos, los que tienen una formación profesional docente, es decir son profesionales normalistas y los que tienen otra formación en una determinada área académica para realizar la comparación.

La descripción de las “concepciones implícitas” se analizó a través de procedimiento denominado “análisis de contenido”. Dicho análisis nos permite saber a través del estudio del discurso, tanto en forma verbal como escrita que percepción tienen los docentes de secundaria al respecto de su desempeño profesional. Y se presenta una propuesta temática para la planificación de un Taller de Actualización en relación a las características que se obtuvieron a partir de las concepciones implícitas arrojadas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el sistema educativo actual, hay un sin número de objetivos que pretenden elevar la calidad educativa. Uno de ellos es la actualización de los profesores en todos los niveles educativos. Para lo cual, se han hecho también un sin número de acciones, todas ellas sin resultados que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues desde el punto de vista experiencial - labor docente- los puntos de vista que expresan docentes de los Talleres Generales de Actualización (TGA) y que el Estado imparte al inicio de cada ciclo escolar, la causa principal de esta problemática es que en ellos no se toma en cuenta la formación profesional del docente. Pero, ¿esto a qué se refiere?, a que debido a la masificación de la educación, el Estado se ve en la necesidad de contratar a profesionistas diversos, es decir profesionales con una formación en una área determinada, pero sin la formación docente pertinente para la labor educativa, lo que ha llevado en nuestro país a crisis educativas graves. Elmore (1990) atribuye esta masificación surgida en el siglo XIX a los cambios estructurales en la organización escolar que surgen precisamente en esta época y que dan origen a las reformas educativas incorporadas al discurso político, desde esos tiempos hasta la actualidad.

Esta problemática de profesores sin una formación docente trae graves problemas, ya que estos se limitan a enseñar de acuerdo a su formación individual, el conocimiento del que son expertos, sin la metodología apropiada; algunos tal vez copiaron los métodos de algunos de sus profesores, algunos otros tal vez sean profesionales con formación docente o normalista con conocimientos en métodos de aprendizaje y didáctica, pero algunos otros no, y he ahí el problema. El profesional se enfrentará entonces a una limitante difícil, y es ahí donde se ve en la necesidad de actuar intuitivamente o prácticamente, es decir actuar en el momento, aunque su proceder no sea el metodológicamente correcto, en ese instante funcionó y de ahora en adelante procederá igual. Pero la profesionalización referida aquí, no implica solamente actuar de manera intuitiva ni tampoco aplicar lo racional técnico, sino implica muchos otros procesos, factores y una visión más amplia de educación.

En la actualidad la vida organizacional demanda otro tipo de docente, un docente que esté preparado y sepa actuar en cualquier circunstancia que se le presente. Para Pozner (1995), esto implica que “nos llene de angustia, desasosiego, resentimiento, sinrazón, alienación. Somos -o queremos ser- de una manera en nuestra vida íntima o particular, pero debemos ser de otra como nos lo piden las organizaciones en nuestra vida social y laboral” (p. 58). Estas demandas son una realidad en la actualidad, como nos lo reitera Pozner (1995) al decirnos que “la profesionalización no debe entenderse como un acto puramente técnico, sino que debe constituirse en un marco de consensos, concertaciones y acuerdos educativos y democráticos” (p. 64). De esta manera, los docentes requerirán una profesionalización más comprensiva de las necesidades de sus

alumnos y de las de ellos mismos, para generar propuestas que hagan más eficaz o profesional su labor como agentes educativos.

El origen de la formación de los docentes se clasifica, en esta investigación, en dos modelos: el primero se refiere a los profesionales con formación docente o normalista y a los profesionales con otra formación que no sea docente o normalista, como por ejemplo un Doctor, Ingeniero, Dentista, Biólogo, etc., puesto que en la actualidad en el sistema educativo al que pertenecemos los docentes Secretaría de Educación Pública (SEP); la contratación de profesionales no docentes es un acto que este aparato organizacional continúa practicándose.

En la actualidad, existen pocas investigaciones en las cuales se indague cuál es el proceder de los docentes cuando se reúnen en conjunto para tratar asuntos relacionadas con su trabajo, sin embargo hay algunas en las cuales se han investigado variables como: “las teorías implícitas del profesorado” Rodrigo, M. et.al. (1993). En las cuales se han desarrollado conceptos y metodologías al respecto del estudio del conocimiento profesional del profesorado como en: Oberg, 1985; Clandinin, 1986; Clandinin y Connelly, 1986, 1987; Clark y Peterson, 1986; Marcelo, 1987; Sanders y McCutcheon, 1984; Yinger, 1986 (citados en Rodrigo, et. al, 1993). (...) “unos lo definen como >creencias>, en el sentido de declaraciones hipotéticas acerca de un objeto. Otros prefieren recurrir a la noción Kellyniana de >constructos> para referirse a modelos personales para predecir y controlar acontecimientos” (p. 244). Martínez Bonafé (citado en B. Rodrigo, et. al., 1993) nos dice que “Otros autores prefieren hablar de >>conocimientos prácticos<< o conjunto de ideas o acciones para hacer frente a situaciones problemáticas.”

Otra línea de investigación es la de los “los estilos de enseñanza y las dimensiones de la acción didáctica” que menciona Marchesi, A. (citado en Montero, 1990) en España. En ellas proponían contrarrestar las investigaciones anteriores en las que solo planteaban una línea especulativa y filosófica, en donde aportaron contenido empírico, pero asistemático. Así lo plantea Benet (1979) debido a que “propuso contrarrestar empíricamente esas premisas” (p. 273).

A Montero, (1990) “el paradigma del pensamiento del profesor” le parece que “el constructo de >perspectivas> puede acoger las preocupaciones propias de los estilos de enseñanza y entenderse como estilos de enseñanza cognitivamente orientados”. (p. 294). Para Tabachnik y Zeichner (citados en Montero, 1990), la concepción de perspectivas contiene “pensamientos y acción”, >>son las direcciones en las que los profesores piensan acerca de su trabajo (por ej., metas, objetivos, concepciones de los alumnos, del currículum) y el grado en que esas creencias se corresponden con su acción en el aula>> (p. 294).

Por otro lado, Janesick (citado en Montero, 1990) conceptualiza >perspectivas< como:

(...) una interpretación reflexiva derivada socialmente (...) una interpretación que sirve como base para acciones futuras. Una perspectiva tal es la combinación de creencia y conducta que está continuamente modificándose por la interacción social. Ello capacita a los profesores para dar sentido a su mundo individual, para interpretarlo y para actuar racionalmente dentro de él. (p. 294).

Todas estas investigaciones guían el trabajo que se pretende realizar con los participantes de la investigación presente –profesores de enseñanza secundaria- ampliando y flexibilizando la visión de la interacción entre iguales –en este caso docentes-, precisando así el patrón de interacción del mismo y la concepciones que construyen estos, lo que los teóricos llaman profesionalización o conducta profesional; tomando en cuenta para ello, la cultura de la cual procede cada uno de los participantes, sus sistemas de valores, las condiciones en las cuales se presentan estos –experiencias de vida-, la influencia profesional y personal para actuar de tal o cual manera, etc. Puesto que a partir de la construcción de las perspectivas del docente es que se determinan las actuaciones de los mismos en toda situación educativa. El Estudio de casos contribuirá a explicar a través de la cultura de este grupo de docentes y experiencia en ella, si es que todos estos elementos son los que interactúan cuando los docentes expresan sus pensamientos al referirse a su práctica profesional o si son otros los referentes que se implican en la construcción de la conceptualización de la profesionalización del docente en secundaria.

Como se menciona en párrafos preliminares, las investigaciones realizadas anteriormente, nos dan información empírica -de estilos de enseñanza- acerca de la actuación de los docentes tomando en cuenta solo la interacción de estos con su grupo- clase, con sus pensamientos individuales y conductas que lo llevan a inferir su proceder cuando trabaja en dicha tarea. En ellas proponían anular las investigaciones anteriores en las que sólo trazaban una línea especulativa y filosófica, en donde contribuyeron con contenido empírico, pero asistemático. Así lo plantea Benet (1979) pues se “propuso contrarrestar empíricamente esas premisas” (p. 273). Los instrumentos utilizados para este trabajo son de tipo observacional sistemático, por lo que el análisis de dicha investigación se vio en la necesidad de anular esta técnica, Montero, (1990). Al parecer esto sucedió, ya que en la investigación solo se utilizó una técnica de recogida de datos –observación en el aula-. Por lo que los referentes, para identificar a los docentes profesionales o eficaces, resultó un tanto limitada en cuanto a los instrumentos utilizados.

Es por ello que en esta tesis, este tipo de interacción irá dirigido al grupo social con el que interactúa el docente ya que los resultados de los trabajos anteriormente mencionados no arrojaron información suficiente como para concluir que un profesor es profesional o eficaz, puesto que al tomar en cuenta sólo el

instrumento observacional, se ve limitado el análisis posterior. De esta manera, en el estudio que se pretendió llevar a cabo en este trabajo; se requirió tomar en cuenta, el pensamiento del profesor y todo el sistema cultural al que pertenece. Así como también se recurrió a otros instrumentos para recopilar la información. Instrumentos tales como la realización de cuestionarios, de entrevistas y análisis del discurso de los mismos, a través de audio-grabaciones, utilizando el análisis de contenido. Tal y como nos lo refieren Rodríguez, G; Gil, F; García, J. (1999) y Pérez, Serrano Gloria (Coord.) (2004).

Es por todo ello que en esta investigación se abordan las “concepciones implícitas”, a través de las cuales el docente de secundaria manifiesta conductas como profesional en su grupo de trabajo, a partir de las perspectivas que tiene de éste, es decir la cultura, pues ésta influye en sus experiencias y decisiones tanto profesionales como personales.

Es por ello que se pretende saber:

¿Cuáles son las “concepciones implícitas” que le permiten a un docente de secundaria construir el concepto de profesionalización?

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad en el centro educativo en el que se llevará a cabo la investigación Escuela Secundaria N. 59, hay solo 15 profesores frente a grupo con una formación profesional docente o normalista, y 46 profesores que son incorporados al ámbito educativo, sólo porque tienen una formación profesional –en otro ámbito- diferente al contexto educativo. Convirtiéndose así en una problemática para la enseñanza, pues se dificulta aún más el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que a su vez repercute en la “calidad educativa” tan mencionada en las reformas educativas actuales que en todo momento nos mencionan y plasman en el discurso educativo.

La controversia no se centra en discutir si la Secretaría de Educación Pública (SEP), debe contratar sólo a profesionales con formación docente o no, porque esa situación es un hecho histórico que ha evolucionado, debido a las demandas sociales que nuestro país ha necesitado. Entonces una de las opciones para solucionar esta problemática iría encaminada a planificar acciones, con respecto a las características que presentan cada grupo de docentes incorporado a un centro escolar, por lo tanto los Talleres Generales de Actualización (TGA) y toda actividad dirigida al perfeccionamiento de la práctica docente deberá ser personalizada a cada grupo y centro escolar. Y una de las consecuencias o productos de este proyecto es que este sirva de punto de partida para el diseño de posteriores planes y programas, conteniendo en ellos, las características del diagnóstico, resultado de esta investigación.

El Estado en su deber de impartir educación profesional a los docentes incluidos en su aparato institucional destinado para tal tarea SEP; incluye un Programa general de formación continua de maestros de educación básica 2005-2006 (PGFC). El cual refiere las siguientes acciones:

“Este Programa general se emite para dar cumplimiento al mandato de la Política de formación inicial, continua y desarrollo profesional de los maestros establecida en el Programa Nacional de Educación 2001-2006 que indica “Se reorientará y fortalecerá la formación inicial, continua y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica, para que responda adecuadamente a los fines que se persiguen en educación de los niños y jóvenes, buscando la consolidación de las capacidades estatales en la materia” y para atender al Objetivo particular 7 de dicha política que, a la letra, señala “Fomentar el desarrollo profesional de los maestros asegurando una oferta de formación continua, variable, flexible y congruente con los propósitos educativos, así como las condiciones institucionales para esa formación, y un sistema de estímulos que aliente el ejercicio profesional y retribuya el trabajo eficaz de los maestros”, así como a las líneas de acción planteadas en el propio Objetivo 7: “Consolidar y articular el subsistema de actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica en servicio, mediante la evaluación de los servicios, su fortalecimiento

institucional y el establecimiento de normas generales” e “Impulsar el desarrollo profesional de los maestros mediante un conjunto diversificado de acciones”.

Aunado a ello, la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Dirección General de Acreditación Incorporación y Revalidación establece que cualquier persona que este incorporada al sistema SEP (sea este con formación profesional docente o no), tiene obligación profesional de acreditar cualquier tipo de conocimientos correspondientes a niveles educativos o grados escolares adquirida en forma autodidacta, a través de la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación en relación a la formación para el trabajo, todo esto con base en el Acuerdo Secretarial número 328.

En este acuerdo, se establece que:

“Será necesario que todas las solicitudes cuya fecha sea posterior a la publicación del Acuerdo 328, cumplan con los siguientes requisitos, mismos que se indican en la Convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de junio del 2001 y en el Acuerdo en comento, a fin de que esta Dirección esté en posibilidades de llevar a cabo su dictaminación.

La Secretaría de Educación Pública brinda la oportunidad para que se obtenga la acreditación formal de los conocimientos que correspondan a un grado escolar o nivel educativo, que hayan sido adquiridos de forma autodidacta a través de la experiencia laboral.

Los interesados deberán someterse a una serie de evaluaciones (teóricas, orales y/o prácticas) ante una institución evaluadora, que con base a los estudios que deseen acreditar se determinará previamente. Una vez que las evaluaciones hayan sido acreditadas, con los porcentajes y criterios establecidos, se procederá a la expedición del Título Profesional que certifique los conocimientos correspondientes, el cual tendrá validez en toda la República Mexicana y dentro del Sistema Educativo Nacional.

Es importante resaltar que la acreditación que contempla este proceso, se basa sustancialmente en los conocimientos y habilidades que demuestre el interesado en las evaluaciones, para aquellas personas que presenten documentos oficiales que amparen estudios parciales o completos del nivel que pretenden acreditar mediante el Acuerdo 286, éstos sólo se les tomarán en cuenta como evidencia de su preparación. Los interesados deberán contar con cinco años de experiencia laboral como mínimo en la carrera que deseen acreditar, independientemente del procedimiento mediante el que hayan obtenido sus conocimientos teórico-prácticos.

En caso de que el interesado desee acreditar una licenciatura, deberá acreditar que concluyó totalmente el nivel de bachillerato, en caso que se desee acreditar un nivel técnico deberá demostrar que se concluyó íntegramente la educación secundaria.” Secretaría de Educación Pública (2008). Programa Nacional de Actualización para Profesores en Servicio. Extraído 31/05/08 desde www.sep.gob.mx/wb/sep1/docentes

Pero este tipo de acciones para validar a un profesor como alguien dotado de conocimientos para mediar el aprendizaje y la enseñanza de los educandos, no han sido suficientes para las necesidades que requiere la educación. Primero, porque los conocimientos necesarios para la enseñanza de cualquier área científica no se adquieren únicamente de la práctica laboral, autodidacta e intuitiva. Estas formas de aprendizaje son buenas en un determinado porcentaje, pero no pueden ser aceptadas para la formación profesional.

Segundo, la educación requiere investigación, fundamentación, comprobación científica y apoyarse en otras áreas de la ciencia, no sólo basarse en aprendizajes intuitivos. Ya que probablemente algunas de estas variables influyan en los resultados de las evaluaciones, tanto de docentes como educandos, ya que estos no han mostrado resultados satisfactorios en cuanto la enseñanza y el aprendizaje de los mismos.

Sin embargo aunado a esta forma de profesionalización, se crearon otras más, como el instrumento del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP); el cual ha hecho desde su propia visión, importantes logros como:

- “La integración de 32 Instancias Estatales para operar los servicios de formación continua de los maestros de educación básica en todos sus niveles y modalidades.
- La instalación de 574 Centros de Maestros en el país.
- Institucionalización de los Talleres Generales de Actualización, donde más de un millón de maestros participan cada año.
- Diseño de una oferta nacional de 539 programas de estudio de formación continua generada con la participación de diferentes instituciones y actores de instancias de la administración pública federal y las administraciones educativas estatales.
- Certificación de aprendizajes adquiridos en procesos de formación continua a través de Exámenes Nacionales de Actualización para Maestros en Servicio (ENAMS).
- Diseño y puesta en marcha del Servicio de Asesoría Académica a la Escuela (SAAE).” Secretaría de Educación Pública (2008). Programa Nacional de Actualización para Profesores en Servicio. Extraído 31/05/08 desde www.sep.gob.mx/wb/sep1/docentes

En este mismo sentido de dotar al docente de nuevas estrategias para lograr su profesionalización; la SEP crea los Centros de Maestros y los Exámenes Nacionales de Actualización para Maestros en Servicio, que al igual que las otras herramientas no convienen a las necesidades del grupo de docentes que no tiene una formación profesional docente. Debido a que los Centros de Maestros no son suficientes, geográficamente resultan inaccesibles y el personal que los maneja no está lo suficientemente preparado para realizar una tarea tan especializada. Por otro lado, los Exámenes Nacionales se ven descalificados por las innumerables fallas administrativas que hacen engorrosas sus evaluaciones. Estos instrumentos evaluadores distan mucho de serlo, porque al interactuar en los centros de trabajo y con sus iguales – docentes-; estos mencionan las grandes fallas de estos sistemas, debido a las acciones corruptas que imperan en el mismo, a la falta de incentivos tanto económicos como de administración del tiempo y superación profesional.

Todas estas formas de evaluación, serían suficientes y eficaces si cada uno de los docentes del nivel básico, incluidos en él; las visualizará tal y como las visualiza la Secretaría de Educación Pública (SEP), como herramientas útiles para estos, sin embargo para la mayoría de los docentes que pertenecen a la institución educativa que creó el Estado -(SEP)-, estas estrategias son insuficientes, faltas de calidad y diseñadas para justificar la actualización y profesionalización de profesores con otras formaciones profesionales diferentes a la enseñanza educativa.

Si los programas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se realizaran tal y como se menciona en las citas anteriores, la problemática de los profesores frente a grupo con una formación profesional no docente no dificultaría su labor como mediador de la enseñanza y el aprendizaje, al momento de desempeñar su trabajo en los centros educativos. Pero la dificultad está en la falta de compromiso del Estado con la educación, ya que éste diseña los Cursos Nacionales de Actualización, sin realmente saber cuáles son las condiciones de cada uno de los profesores de cada uno de los centros de trabajo, lo que en Psicología Educativa se conoce como diagnóstico. Éste es imprescindible para llevar a cabo cualquier intervención y tal parece que a los “profesionales” de la Secretaría de Educación Pública (SEP) no les interesa, no lo saben o tal vez el presupuesto como es cotidiano oír, no es suficiente para llevar a cabo una tarea de tal magnitud.

Es por esta problemática que se considera en este proyecto, que se debe trabajar en cada una de nuestras escuelas, ya que a nivel nacional sería muy complejo actuar a este respecto; así lo mencionan los docentes, ya que en los Talleres Generales de Actualización (TGA), se ven las limitaciones de estos al incluir en sus contenidos aspectos generales de situaciones educativas que son particulares a cada situación, docente, aula, grupo-clase, centro escolar, etc. Lo que si se puede hacer es intervenir a nivel local y en este

caso, en la escuela en la cual desempeño mi trabajo (Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos”) como docente y en la cual quiero participar en la actualización y profesionalización de los profesores de este centro educativo. Y al mismo tiempo contribuir con los fundamentos adquiridos en Psicología Educativa, aportando elementos psicosociales en el ámbito educativo. Tarea primordial del Psicólogo Educativo.

Debido a lo anterior, es que me resulta importante como Psicóloga Educativa y como docente frente a grupo; indagar, a partir de qué presupuesto los profesores de secundaria se consideran profesionales.

Un profesor de secundaria tiene que ser un experto profesional de la enseñanza. Pero, ¿por qué un docente del nivel educativo de secundaria debería ser un profesional?, de acuerdo a la experiencia de docentes en servicio y a los cuales se les entrevistó. Estos nos dicen que este nivel es el más complejo debido a la naturaleza biológica y psicológica en la que se encuentran los alumnos –adolescencia-, puesto que en ella se dan cambios y trastornos tan repentinos e importantes que como profesionales deberían tomar en cuenta en su práctica profesional, además de los propios que se requieren para la adquisición de aprendizajes. Puesto que el proceso de enseñanza aprendizaje es complejo, aunado a los cambios propios de la adolescencia, éste se convierte en más complejo y la necesidad de practicar esta profesión de la manera más eficaz es un requerimiento de primer orden.

Para Hurlock, (1987): Los cambios biofisiológicos implican la capacidad biológica para la reproducción, que dan lugar a la producción cíclica de óvulos en la mujer y la formación permanente de espermatozoides en el varón. También implican la capacidad completa de respuesta sexual, es decir, una serie de reacciones conductuales ante un estímulo sexual que se manifiesta según las fases del deseo, excitación, orgasmo, etc.

Entre los cambios psicosexuales que se producen están, la construcción del nuevo esquema corporal y la orientación del deseo. Los cambios físicos, referidos a los denominados caracteres sexuales secundarios, dan lugar a una imagen de si mismos diferente. Esta orientación del deseo sexual supone la elección de objetos por los que una persona se sienta atraída: heterosexualidad, ambisexualidad, homosexualidad.

Afectivamente, las primeras relaciones de pareja y enamoramiento constituyen un aspecto clave en este período. La autoestima, como consecuencia de la aceptación de los cambios físicos y de cómo los perciben los demás, es fundamental.

Es por ello que el profesor ha de aprender a conocer a sus alumnos. Necesita conocer el grado de maduración y desarrollo que atraviesan o su problemática familiar o del entorno. A partir de tal conocimiento le será posible diseñar y adaptar sus intervenciones, pero para llegar a ese punto se necesita una información

pedagógica, psicológica y sociológica pertinente, y también técnicas para recoger y procesar la información y elaborarla. (Imbernon , 1999)

Lawn y Ozga (citados en Contreras, 1988), nos señalan precisamente la necesidad de la profesionalidad docente y de la cual carecen e indican la importancia de las demandas de los profesores en cuanto a su práctica docente, pues nos enmarcan las necesidades que requieren estos, al igual que cualquier otro profesional perteneciente al ámbito educativo:

(...)“el profesional de la enseñanza reclama mayor y mejor formación, capacidad para enfrentarse a nuevas situaciones, preocupación por aspectos educativos que no pueden venir descritos en normativas, integridad personal, responsabilidad en lo que se hace, sensibilidad ante las situaciones delicadas, compromiso con la comunidad, etc. ... y el profesionalismo puede ser así, bajo esta perspectiva, una manera de defender no solo derechos del profesorado, sino de la educación” (pág.49)

Pero, éstos son solo algunos aspectos que debería conocer y saber manejar el docente. A éstos se agregan otros, como la etapa cognoscitiva, los procesos que intervienen en la adquisición de los aprendizajes, etc. Es debido a todos estos elementos, que el docente tiene que ser consciente de su práctica profesional en su labor como educador potencial del aula, de la comunidad y la sociedad en general.

Por lo que la difusión de la práctica profesional y la importancia de ser y practicar una enseñanza “profesional” en la misma comunidad puede resultar benéfica. Tarea en la cual puede intervenir el Psicólogo Educativo .Todo ello a través de la reflexión y análisis crítico que el discurso educativo aborda en toda situación educativa. Y en éste caso en la construcción de la profesionalización del docente en secundaria; visto desde un enfoque psicosocial, porque la educación ante todo es un proceso psicosocial, como dice el Psicólogo Educativo Emilio García (citado en Ovejero, 1996) “los fenómenos educativos son procesos de interacción social que se producen en un contexto social determinado”. Pero, cómo podría llevarse a cabo esto, proponiendo programas de actualización para docentes con las características que describen su proceder ante situaciones educativas, es decir diseñando planes y programas que faciliten la profesionalización de los mismos.

Todas estas acciones se propone llevarlas a cabo en el contexto de los Talleres de Generales de Actualización, puesto que es ahí, donde se requieren implementar los talleres de sensibilización y el diseño de planes y programas. Puesto que desde mi rol como profesora; inmersa en la Secretaria de Educación Pública (SEP), y a su vez siendo una profesora de los miles de profesores a los cuales se nos reproducen estos cursos; faltos del conocimiento de cada uno de los procesos psicosociales que se presentan en los actos que desempeñamos en el contexto educativo; tengo una visión, al igual que mis compañeros, de los

Talleres Generales de Actualización (TGA), de ser descontextualizados a las necesidades de cada uno de nosotros, de los centros escolares y de los grupos en los que desempeñamos nuestra labor educativa.

En ese mismo sentido, la presente investigación, pretende ser un aporte al desarrollo de una visión integral de la Psicología Educativa incluidas las herramientas aportadas por la Psicología Social. Puesto que como nos señala Ovejero (1988), la relación entre estas en la actualidad requieren una colaboración copartícipe, ya que mutuos sería los beneficios de estas. Ambas disciplinas ganarían en importancia, por un lado la Psicología Social obtendría ganancia en lo social, en tanto que la Psicología Educativa podría disponer de tales conocimientos y métodos que facilitarían el quehacer profesional para trabajar con los grupos escolares.

Recuperando los señalamientos de Ovejero, (1996) que se le han señalado a la Psicología Educativa tradicional respecto a su reduccionismo, individualismo etc.; aportados estos por el enfoque positivista en donde se acepta a éste, sólo como válido, si incluye conocimiento científico. Pero gracias a la evolución histórica de la Psicología Educativa, en las últimas décadas (a partir de los años 90s) surgen las ciencias de la educación provistas de un carácter plural que contienen una significación epistemológica, puesto que permite la existencia de múltiples enfoques, los cuales exigen una interdisciplinariedad que, a su vez requiere de una diversidad de enfoques, entre ellos el psicosocial.

Esta investigación aborda una preocupación de la Psicología Educativa referente al trabajo docente, contextualizado en las tareas referentes al trabajo profesional. Dahllof y Ludgren (citados en Wittrock, 1986), nos proporcionan una lista de variables dirigidas a los pensamientos de los docentes en diversas situaciones de interacción como por ejemplo: una expresión de las limitaciones organizativas -factores contextuales en la enseñanza-. En esta investigación manifestaron algunas categorías mentales que utilizan los maestros para organizar y comprender sus experiencias profesionales. Sin embargo, esta investigación sólo arrojó resultados conceptuales, viéndose estrechamente limitada. Otras investigaciones que refieren estos mismos autores, hablan acerca de los procesos de pensamiento del maestro. Señalando sólo la relación entre los dominios de pensamiento y la actividad del docente; limitándose únicamente a describir la relación entre uno y otro, dejando de lado la correspondencia también recíproca entre los pensamientos del docente cuando interactúa con sus demás compañeros de trabajo (otros docentes). Otra variable investigada, es el tiempo de planeación, en donde las investigaciones sólo se enfocaron en un solo tipo de planificación y a estudiar sólo a docentes de escuelas primarias.

Otras investigaciones referidas por Marx y Peterson, Mcnair, Colker, Marland, Connors y Semmel (citados en Wittrock, 1986); describieron el contenido de los pensamientos interactivos de los docentes, por

categoría de contenido en seis estudios de investigación. Y el cual refleja la interacción del docente con otros elementos del sistema educativo, sin embargo estas investigaciones llevaron hacia otros rumbos esta variable y los resultados en cuanto al contenido de los pensamientos de los docentes se fragmentaron, puesto que esta variable acarrea concepciones diversas de la profesionalidad de los docentes, por el hecho de que la experiencia con otros profesionales, elabora, reelabora y elabora nuevas “concepciones implícitas” de los conocimientos profesionales practicados en su contexto natural (ver cuadro pág.70).

Pero, por qué el interés de saber como se construye este fenómeno. Hay varios argumentos para ello; primero, la necesidad de encontrar un estímulo para contrarrestar la resistencia al cambio que tienen los profesores del centro que se pretende investigar (ya que a partir de mi experiencia laboral en ese centro, es lo que se ve en la actitud de los profesores –en algún momento a mí también me sucedió-). Esta resistencia se tiene que eliminar y es a partir del conocimiento de la problemática en la que nos encontramos inmersos, que se posibilite la conciencia de ello y así actuar en relación a los resultados de la investigación. Puesto que se pretende trabajar en base a ello, con los profesores del centro educativo.

Segundo, el nivel en el que nos encontramos impartiendo nuestra labor como docentes (nivel Medio Básico –secundaria-). Ya que los alumnos a quienes nos dirigimos se encuentran en un etapa de intensos cambios tanto físicos como psicológicos y la interacción con ellos se convierte en más compleja. Es debido a ello que el docente de secundaria debe contar con una preparación profesional referida al conocimiento de la etapa evolutiva en la que atraviesan los estudiantes de secundaria –adolescencia-, para así estar preparado para cualquier situación que se presente en relación a las conductas características de esa etapa.

Tercero y a mi consideración el más importante; el valor que para la sociedad representa la docencia, es decir el poder de transformar a los seres humanos con los que día a día trabajamos puesto que ésta –la sociedad-; espera y demanda una mejor y mayor educación. Debido a la concepción que se tiene de la escuela secundaria. Como nos dice: Eugenio Rodríguez Fuenzalida (2006), Director de la Oficina Técnica de la OEI en Chile y profesor de la facultad de Educación de la Pontificia Universidad católica de ese país, en el artículo titulado: “La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la Educación Secundaria en América Latina”.

“En muchos países latinoamericanos la institución escolar tiene una orientación relacionada con el desarrollo integral del joven y no sólo con el dominio de informaciones y habilidades por parte de éste; se muestran tendencias a incentivar y fortalecer estructuras y procesos: orientación vocacional y profesional, asistencia psicológica y médica, asistencia social, atención más personalizada de las necesidades de aprendizaje del alumno, etc., que demandan de la institución escolar un modo de gestión pedagógica y curricular coherente con esos fines.”

“Estas orientaciones plantean requerimientos tanto a las concepciones de los modelos de formación de profesores como a los mismos procesos y estilos que integren dimensiones cognoscitivas y de habilidades o destrezas, aspectos sociales y actitudinales de los estudiantes de las carreras pedagógicas.” Rodríguez, Fuenzalida. Eugenio. (2006). Reforma de la Educación Secundaria. La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la Educación Secundaria en América Latina. Extraído/26/febrero/2008 desde www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000032072

Es debido a que la sociedad y en este caso de los alumnos adolescentes de nivel secundaria, padres de familia y demás integrantes de la misma, nos demandan a nosotros como educadores una mejor y mayor formación profesional, eficaz, capaz de aplicarla en cualquier situación y contexto que se nos presente. Y si el docente de este nivel al que nos referimos no está lo suficientemente preparado, entonces se darán problemáticas como en la actualidad vivimos. Un ejemplo con respecto a esto, son los resultados deficientes de los exámenes practicados a nuestros estudiantes en diversas áreas de conocimiento y en los cuales sus competencias y habilidades desprofesionalizan aún más la práctica del docente. Y es el profesor de secundaria al que le compete valorizar nuevamente su papel en la sociedad.

Objetivo general:

- Describir las “concepciones implícitas” de la profesionalidad del trabajo docente de secundaria.

Objetivos específicos:

- Describir la percepción que el docente tiene del “patrón de interacción entre docentes profesionales” de secundaria en los Talleres Generales de Actualización (TGA).
- Comparar las diversas “concepciones implícitas” de la profesionalidad del trabajo docente de secundaria con las que refieren los teóricos expertos en profesionalización en educación así como la profesionalidad descrita en otras áreas de conocimiento.

CAPÍTULO I. REVISIÓN TEÓRICA

1. La profesionalización basada en los referentes históricos sociales

Es necesario conocer el argumento histórico-social de la profesionalización en diversos contextos, en éste caso se analizó la literatura de la profesionalización en Europa específicamente en Inglaterra, porque es allí donde surge el concepto de la profesionalización referido a la educación, y luego se centrara el mismo en México, a partir de tres referentes; uno sociológico con respecto a la construcción de la profesionalización del investigador Peter Cleaves (1985); y los otros dos a partir de un análisis de Margarita Noriega (2002) y la **Maestra. Patricia Hurtado Tomás** -Investigadora de la Escuela Normal N. 1 de Toluca, Estado de México- con respecto a las acciones que realizó el Estado a favor de la profesionalización.

Esta investigación pretende explicar los procesos psicosociales (prácticas docentes –reguladas institucionalmente; es decir en el centro escolar y actuaciones docentes derivadas de la racionalidad técnica; es decir con base a técnicas y métodos que aprendieron durante su formación), a través de los cuales el profesor de secundaria construye la concepción de profesional durante su práctica, en el contexto escolar. Este ha de ser abordado en un sentido holista.

Gallegos (1999), refiere a la educación holista como “una forma de comprensión de la realidad en función de totalidades en procesos integrados.” Es por ello que me interesó investigar la profesionalización no como un proceso único y absoluto, sino como un proceso integrado a otros más; como lo son los diversos elementos (referentes) que conforman a la profesionalización de los docentes de secundaria.

La educación holista es una visión integral de los procesos educativos en sentido amplio, Nava (1999). El término de inteligencia dentro de la educación holista abarca la pluralidad de capacidades de la conciencia y está ligada a la acción correcta.

La educación holista no se reduce a un método educativo o una teoría de la educación. Es un campo de indagación para enseñar a aprender, que se basa en principios sobre la conciencia humana y la relación entre seres humanos y el universo que habitan.

Es por ello que entendido como una totalidad, el proceso al cual me quiero centrar, se unen muchos otros conceptos que forman parte sustancial de él. Todo ello a través de la reflexión y análisis crítico que el discurso educativo aborda en toda situación educativa. Y en éste caso en la profesionalización del docente. Es debido a esto que primero he de referirme a la evolución histórica social de la profesionalización a partir

de las acciones que han realizado. Por una parte las acciones propuestas por los profesionistas y Estado conjuntamente en Europa, pues es ahí donde se origina el interés por elevar la calidad de los docentes y por otra en México donde –centraré la investigación- el Estado es el proveedor de servicios y en este caso en el ámbito educativo.

Es así como se puede observar en el cuadro N. 1, que es en Europa donde surge interés por elevar la calidad docente, debido a un contexto determinado y exigido por las necesidades de esa sociedad, en dónde se realizan importantes acciones y donde la actuación del docente tiene prioridad. En ese contexto, Parry y Parry (citado en Lawn y Ozga, 2004)), en “El trabajador de la enseñanza. Una revaloración del profesorado” definen el profesionalismo como:

“una estrategia para controlar una profesión en la que los colegas, que son, en un sentido formal, iguales, establecen un sistema de auto gobernación. Eso implica restricción de ingreso en la profesionalización mediante el control de la educación, la formación y el proceso de calificación. Otro aspecto es el ejercicio de la gestión formal e informal de la conducta de los miembros en aspectos que vienen definidos como importantes para los intereses colectivos de la profesión. Además está el uso de la solidaridad profesional y del cierre para regular la oferta de servicios al mercado, lo que también sirve para disponer de una base para la dominación de las instituciones, organizaciones y otras ocupaciones asociadas con ella. Finalmente, está el reforzamiento de ésta situación mediante la adquisición del apoyo por parte del Estado, con el objeto de obtener, a ser posible, un monopolio legal respaldado por las sanciones legales... En la medida en que un grupo profesional sea capaz de practicar todas o la mayoría de estas cosas, estará ejerciendo el poder del profesionalismo.” (p.20)

CUADRO N. 1 Acciones encaminadas a la profesionalización del docente en Inglaterra

| Cronología | Acciones | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Primeros años del siglo XX. | <input type="checkbox"/> Habilidades técnicas <input type="checkbox"/> Origen político, género y clase social. <input type="checkbox"/> Control de directivos | <input type="checkbox"/> Los profesores son reclutados de la clase trabajadora. <input type="checkbox"/> Redujeron costos y aumentaron, eficacia. <input type="checkbox"/> Formar más a la clase obrera. |
| Segunda guerra mundial y Los años cuarenta | <input type="checkbox"/> Periodo de asociación central / local. <input type="checkbox"/> Aprobación de la Ley de Educación de 1934. <input type="checkbox"/> Vinculación del profesorado a las facultades y universidades. <input type="checkbox"/> La educación era considerada como administradora del bienestar social. <input type="checkbox"/> Se concibe como pastoral el papel del docente. <input type="checkbox"/> Se amplía la jornada laboral. <input type="checkbox"/> El docente era valorado y tenía una responsabilidad. <input type="checkbox"/> Plan de emergencia para la profesionalización. La cual se basaba en lo siguiente: edad del solicitante, entre 21 y 35 años, servicio de guerra, certificado escolar- o un ensayo sobre un tema-, y un juicio acerca de la idoneidad para la enseñanza, según el temperamento, personalidad y capacidad intelectual. | |
| Primeros años sesenta | <input type="checkbox"/> Nuevo énfasis en la atención pastoral. <input type="checkbox"/> Competencia intercurricular. <input type="checkbox"/> Trabajo escolar extra. <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo. <input type="checkbox"/> Servicios escolares de apoyo. <input type="checkbox"/> Se trataba de producir una nueva y “suficiente imagen profesional” <input type="checkbox"/> Énfasis en las habilidades particulares. <input type="checkbox"/> Una concentración en el dominio de dos o más asignaturas, en los estudios pedagógicos y en los estudios educativos. <input type="checkbox"/> Una formación profesional más prolongada. | |
| Años ochenta | <input type="checkbox"/> Periodo de consenso educativo. <input type="checkbox"/> El profesor era práctico y generalista en el aula. <input type="checkbox"/> Exigencias en la descripción laboral de demostración de poseer esas habilidades. | |

Realización propia a partir de la revisión de Martín y Ozga (2004), p.p. 64-92.

Debido a que el surgimiento de la profesionalización de la educación en Europa, se inicia antes de que se instituya el Estado, las acciones se dan en contextos situacionales totalmente diferentes en México, ya que en nuestro país se instituye primero el Estado; y éste funciona como aparato regulador de todas las acciones encaminadas a la profesionalización del docente. Por el contrario en Europa surge primero la profesionalización docente; este grupo controla y regula las acciones referidas a mejorar la organización como tal. Es por ello que no podemos adecuar los modelos que en la actualidad pretenden incorporar en los programas educativo basados en modelos Europeos como la enseñanza de habilidades y competencias a contextos mexicanos, debido precisamente a que en México se da primero la estructura del Estado y luego el de la profesionalización de la educación, lo cual plantea acciones en condiciones totalmente diferentes, ya que las culturas a las que nos referimos difieren en grandes aspectos.

En Europa el control de la calidad de la educación estaba supeditada tanto por los profesionales docentes como por el estado. En nuestro país no sucedió así y no es sino hasta los años 70s que da inicio a la profesionalización del docente en secundaria (ver cuadro N. 2), pues se da una masificación de la misma – educación- a partir de estos años. Moreno, Bayardo (2006) en su artículo titulado: La formación inicial de docentes para la Educación Básica. Un análisis en paralelo España-México. Nos menciona que en México se optó por la permanencia de las escuelas normales, realizando lo conducente (1984) para que éstas se constituyeran en instituciones de educación superior que ofrecen, a quienes optan por el magisterio en educación básica como carrera de vida, licenciaturas en educación inicial, preescolar, primaria, secundaria con diversas especialidades, educación física y recreación, educación artística y educación especial, todas ellas con una duración de cuatro años, que es equivalente al tiempo promedio en que se cursan las licenciaturas universitarias. Y es aquí donde corroboramos que el Estado es quien regula y construye la profesionalización del docente.

CUADRO N.2 Acciones encaminadas a la profesionalización de docentes reguladas por el Estado (en México).

| Cronología | Acciones |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En el siglo XX. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Surgieron orientaciones ideológicas, pues estos se inscriben en el ámbito administrativo-organizacional, político y simbólico. <input type="checkbox"/> Crean la Secretaría de Educación Pública (1921) <input type="checkbox"/> Lucha contra el analfabetismo. <input type="checkbox"/> Implementación de las escuelas racionalista y socialista. |
| Años treinta, cuarenta y etapa de desarrollo industrial. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulso sólo en la educación básica. <input type="checkbox"/> Impulso de la educación técnica y secundaria <input type="checkbox"/> Oleada internacional del Estado benefactor. <input type="checkbox"/> Expansión de maestros, tanto en número como socialmente. |
| Años sesenta | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se desarrollan aceleradamente los niveles superiores <input type="checkbox"/> Crecimiento acelerado del sistema educativo (después del conflicto 68). |
| De la crisis a la inserción de la globalización (a partir de 1982). | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Políticas de deshomologación salarial por medio de pagos de estímulo a la productividad. <input type="checkbox"/> Estímulos de pagos condicionados a evaluaciones. |

Realización propia a partir de la revisión de Margarita Noriega, (2002), p.p. 155-169.

Nuevamente es el Estado el que regula y controla la profesionalización del docente. Como ya se mencionó en párrafos anteriores; en México las acciones que el Estado tomó en el pasado –época anterior a los años 70s- y ha tomado en la actualidad han sido dirigidas a las demandas que requiere el Estado y por ello diseña modelos educativos que se ajusten a su necesidades; en este caso, necesidades laborales dirigidas a la ideologías del Gobierno en turno y a su intereses.

Pero la falta de una formación profesional no atañe solamente al grupo con una formación profesional no docente, sino también a los docentes con formación profesional docente o normalista puesto que las condiciones histórico-sociales del desarrollo y evolución de la profesión surge en condiciones sujetas a lo que dictan las autoridades, como se mencionó anteriormente. Condiciones en las que solo tenía injerencia el Estado.

Hurtado, Tomás Patricia (2007), piensa que a través de un acercamiento a la microhistoria de las escuelas normales, es como se podría explicar: cómo es que surgen las escuelas normales, cuál es su finalidad y función dentro de la sociedad mexicana. Dice que las escuelas normales han presentado cambios a partir de 1921 basados en las Políticas educativas de acuerdo a los proyectos de educación Nacionalista, Rural, Socialista, Unidad Nacional, Plan de 11 años, Reforma, descentralización, modernización y los retos actuales del normalismo.

Para los profesores de primaria la formación se ha dado en dos momentos claves: el maestro rural misionero, comprometido con una concepción humanista y social de la profesión docente y el otro momento cuando se le otorgan a los estudios normalistas el nivel de licenciatura.

De 1920 a 1934, la principal actividad fue la de educar a la población rural con el objetivo de cambiar a la población desde los estratos bajos. El Estado Mexicano utilizó para ello las escuelas rurales (convirtiéndose en aparatos ideológicos), las primarias rurales y las misiones culturales llevando nuevas ideas al campo. Convirtiéndose en un producto creativo de la Revolución Mexicana.

En 1920 se funda la Secretaría de Educación Pública. Y la educación da un cambio importantísimo, pues es ésta la encargada de dirigir la educación en todo el país a través de la Federalización, sin lesionar la soberanía, bajo la dirección de José Vasconcelos. Éste impulsó el proyecto de Educación Nacionalista de la Unificación Social, Ideal, Educativa y Cultural para el momento que se vivía y la responsabilidad que se tenía con la Revolución Mexicana de dar educación al mexicano.

Para Vasconcelos esta estructura educativa permitía abarcar a amplias capas sociales. Con ello busca dos objetivos primordiales. El primero pretendía convertir al pueblo en un pueblo culto. El segundo busca lograr el mejoramiento económico mediante la formación técnica y la enseñanza de conocimientos prácticos.

Es en ese momento en el que se empiezan a realizar acciones a favor de la profesionalización del docente, pero cabe aclarar que es el Estado quien lleva a cabo todas estas acciones como lo podemos corroborar en este análisis histórico-social del normalismo. Los encargados de la educación en ese momento le atribuyen ciertas características al docente. Características en relación a su formación profesional. Hurtado, (2007) las enlista de la siguiente manera:

- a) Saber leer, escribir y contar
- b) Tener cierto adiestramiento en el arte de enseñar
- c) Vivir en el lugar donde trabaja
- d) Enseñar por las noches a los adultos
- e) Trabajar para el mejoramiento de la comunidad en todos sus aspectos
- f) Ser líderes sociales del pueblo

Las características anteriores nos dan idea de lo que se entendía por un docente profesional. Se intentaba esbozar un modelo de profesionalización, tal vez muy precario, pero las condiciones de la población así lo permitían. Y los docentes no tenían injerencia en la toma de decisiones tal y como sucede en la actualidad, jamás nos han preguntado acerca de los cambios en todos los sentidos y mucho menos en los cambios (Reformas) de planes y programas de estudio que se han hecho en cada una de las etapas de la historia de la Educación Mexicana.

En ese contexto surgen las Escuelas Normales Rurales. Estas se desarrollan gracias a las escuelas rurales, ya que trabajaban bajo un acuerdo común acrecentando el proyecto de educación nacionalista. Su función era la de preparar maestros para las escuelas de los centros indígenas; mejorar la formación de los maestros en servicio e incorporar al progreso del país a las masas de población rural donde se establecían para cumplir con estos propósitos, las normales debían establecerse en los alrededores de una escuela rural; aprovechando la ubicación geográfica para las prácticas pedagógicas. El plan de estudios era de cuatro semestres, establecía que el primer año tendría un carácter complementario y prevocacional; el segundo se impartirían materias de cultura general y profesional, además de cursos de capacitación en agricultura y crianza de animales.

Posteriormente Narciso Bassols en su gestión frente a la SEP introdujo cambios en la enseñanza rural, bajo la idea de que tanto las escuelas normales rurales, las centrales agrícolas y las misiones culturales formaran una estructura encaminada a apoyar “económica y socialmente” a las primarias rurales y asegurar que el alumno fuera de origen campesino, esta nueva concepción dio origen a la escuela regional campesina en 1936.

Ahora el plan de estudios comprendía tres años posteriores a la educación primaria completa: dos para estudios y prácticas agrícolas y uno para materias profesionales. En 1941 se dividieron en dos tipos. Las prácticas de agricultura; estas con planes de estudio de cuatro años, pero ya no divididos en semestres. Agregando las materias de la industria agrícola. Unificándose así las escuelas normales urbanas y rurales (1942). Sin embargo la escuela rural mexicana decae por la ineficacia de los administradores educativos.

Debido a la visión reformadora de Lauro Aguirre surge la Escuela Nacional de Maestros bajo los principios de la “Escuela Activa y Funcional”; dejando a un lado la enseñanza anterior “libresca y rutinaria”. Hurtado, (2007). Las acciones que llevan a la práctica esa reforma son las siguientes:

“(…) incluye en esa reforma el aumento de seis años de estudio de la carrera normalista (incluyendo tres años de secundaria). Considerando además, que la enseñanza normal fuera coeducativa, llevó a cabo la fundación de una sola normal primaria en el Distrito Federal bajo el nombre de Escuela Normal de Maestros en 1925. Sus objetivos esenciales eran, actualizar la educación normal, pero estando acorde con las necesidades de la época preparara a los alumnos según los principios de la escuela de la acción y por otro incrementar la formación de maestros. Pero al finalizar la década de los 20’, cambia el panorama para la Escuela Nacional de Maestros, como resultado de la problemática que vivía el país de crisis y conflictos.”

Durante el sexenio de Cárdenas se tuvo la visión de delimitar el perfil del maestro de la educación socialista. (Hurtado, 2007) dice que “El maestro revolucionario debe ser líder social, consejero orientador, no solo debe enseñar a leer y a escribir, sino mostrar también al proletariado la manera de convivir mejor, de crear una existencia más humana y justa.” (p.7). Ahora el docente normalista no solo cuenta con las características precarias que se describían al inicio de la formación profesional del docente normalista; sino debe poseer capacidades específicas como la de reformador social. El socialismo se encuentra en la cúspide y en 1936 el consejo técnico de la Escuela Normal de maestros se anuncia socialista bajo los principios del marxismo y elige el materialismo dialéctico como método. Pero a finales de 1942, la educación socialista pierde fuerza por el cambio ideológico gubernamental que repercute en el Sistema Educativo quien llevó a cabo en 1943 la federalización para lograr establecer el principio de unidad nacional.

En 1944, se crea la Comisión Revisora y Coordinadora de Planes Educativos, programas y textos escolares. Y en 1945 el Sindicato de Trabajadores de la Educación Mexicana (SNTE) convocó a una conferencia pedagógica con la idea de estudiar la teoría de la escuela mexicana y los problemas de legislación educativa a la cual asistieron los delegados de la mayoría de los Estados. La conferencia consolidó los fines de la educación mexicana; determinando el bachillerato para la formación de los normalistas.

Hurtado, (2007) señala que a pesar de los avances que se han desarrollado en la Educación Nacional; ésta entra en crisis, debido a la falta de planificación a nivel nacional, pues se descuidaron factores imprescindibles para el crecimiento del sistema. Factores tales como: “planeación, dirección y programas adaptados a las nuevas condiciones del país”. Se incorporaron los planes de estudio de normales urbanas y rurales; se implantaron programas de acuerdo a la unidad nacional; dándole con ello mayor peso a los contenidos pedagógicos.

Durante el sexenio de Miguel Alemán se determina que al cabo de los tres años de estudio se establecía un año de ejercicio docente dirigido, que se consideraría como servicio social, y que culminaría con la presentación de un informe o memoria elaborada por los egresados, documento en el que consignarían sus experiencias en trabajo escolar. En 1969 se celebra el Congreso Nacional de Saltillo. En ésta se replantean los problemas y objetivos de la educación normal. Se consideran como objetivos generales:

La formación de maestros de enseñanza primaria, que consideren la profesión como terminal y no como estación de tránsito a otras carreras.

La incorporación de la educación normal a nivel profesional.

Dotar al futuro maestro de una cultura general sólida.

La Asamblea General de Educación Normal en la ciudad de México en 1972 se propuso una Reforma al plan de 1969, su finalidad fue que los alumnos realizasen simultáneamente estudios de bachillerato y los correspondientes a la formación profesional. El plan de estudio de 1980-1984 rompió con la función principal de las escuelas Normales que es formar para la enseñanza y para el trabajo en la escuela, debido al gran número de asignaturas y el excesivo énfasis en las disciplinas teóricas y especulativas que estaban organizadas, incluyendo a las técnicas, en torno de conceptos, teorías o historias de las disciplinas, las materias pedagógicas ya no ocupan su lugar preponderante, la vocación normalista pierde terreno. Se privilegiaron cuestiones muy teóricas que no incidían correctamente en una mejoría de las prácticas en el

aula, con muchas materias filosóficas, metodológicas y administrativas pero que no enseñan al maestro a ser maestro. Actualmente existe un programa de vinculación de la Educación Normal con la básica y cuentan con los servicios de las instituciones de educación superior y el financiamiento para la adquisición de materiales básicos para la reforma educativa. (Hurtado, 2007).

Al revisar este trabajo de investigación a través de la microhistoria; revela y corrobora lo que se ha investigado al respecto de la profesionalización de los docentes. El Estado es el que ha realizado acciones al respecto de la profesionalización de los mismos, muchas veces con un gran compromiso social, como en la época Cardenista y otras en beneficio de los intereses ideológicos que corresponden al grupo de poder en turno en épocas posteriores y hasta la actualidad en donde las necesidades y condiciones son totalmente diferentes.

Y Peter S. Cleaves (1985) en su obra titulada: “Las profesiones en México: aspectos comparativos”. Nos explica como esas necesidades son producto de:

(...) “una extensa división del trabajo. En consecuencia dentro de la estructura ocupacional han proliferado las especializaciones profesionales, y han surgido nuevos tipos de profesionistas en los altos puestos de mando. Mientras que en 1944 se reconocían oficialmente 23 profesiones en la Ley Federal de Profesiones, éste número llegó a 66 después de la reforma de dicha ley en 1973, que incluía disposiciones relativamente liberales para futuros aumentos. El título “profesionista” se refiere a un sin número de posiciones que hasta un pasado reciente eran ocupadas por “técnicos” o “maestros”, o simplemente no existían.” (p.17)

Desde la perspectiva anterior, Cleaves (1985) menciona diversas razones referidas a la concepción de la profesionalización, sujetas a las características sociales y culturales de México. Estas se reflejan en el cuadro N. 3, en el cuál se esbozan las acciones que hasta ese periodo el Estado ha llevado a la práctica. Es debido a las razones que nos menciona Cleaves, que en México se tiene que optar por consolidar el órgano “profesional”.

CUADRO N.3 Características sociales de la profesión.

| | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ÉPOCA ACTUAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Profesionistas con una orientación internacionalista –técnicamente inferiores-. <input type="checkbox"/> Es el Estado y no la profesión quien ha asignado una función a la formación profesional. <input type="checkbox"/> Las asociaciones de profesionistas son las que certifican su ingreso a éstas. <input type="checkbox"/> Las asociaciones no cuentan con mecanismos formales para permitir e impedir el acceso a la práctica, certificar el nivel de competencia o expulsar a los no calificados. <input type="checkbox"/> Basta un título universitario para certificar que una persona es competente para ejercer una profesión. <input type="checkbox"/> Las restricciones para ingresar a las universidades, para recibirse y ejercer una profesión son poco rigurosas. <input type="checkbox"/> Las especialidades profesionales han florecido en México debido a la necesidad que tiene el Estado de habilidades de nuevas y refinadas políticas. |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Realización propia a partir de la revisión de Cleaves, Peter, S.(1985), pág. 17.

Pero, en México se logra consolidar el órgano profesional como mencionan Cleaves (1985) y Eugenio Rodríguez (2006), pues nos dicen que en el nivel medio básico –secundaria- se llevan a cabo acciones desde las instituciones, es decir el Estado, ya que este es quien dirige y planifica esas acciones. Acciones tales como:

- a) “El Estado comienza a preparar a sus profesores, el campo ocupacional es compartido por distintos profesionales o agentes que no poseen una formación específica, lo que produce en los maestros de carrera una percepción de valoración social disminuida en cuanto a ser una auténtica profesión, y en cuanto a una retribución social más discursiva que real en relación con el status y los salarios.
- b) El Estado comienza a ser el mayor empleador de los profesores, lo que produce modos de trabajo propios de una administración pública y una conciencia en los profesores mismos que corresponde más a la de funcionarios normativos que al desempeño de profesionales autónomos.

La inspiración de la formación docente sostenida por el Estado reflejó más su propia ideología, así como la formación que inició el sector privado expresó la suya, aun manteniéndose la supervisión y el control estatales. Se establecieron modelos muy diferentes de formación en los niveles primario y secundario en cuanto a instituciones, duración, organización del plan de estudios, ubicación de la formación del profesor primario y secundario, etc.; aún más, la misma universidad irrumpió en la formación de profesores, produciéndose una alta heterogeneidad en los modelos institucionales, en las titulaciones y en su valoración (distintos certificados: normalista, profesor de primaria, profesor de Estado, etc.), lo que afectó el status, la retribución y el desarrollo de la profesión.” Rodríguez, Fuenzalida. Eugenio. (2006). Reforma de la Educación Secundaria. La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la Educación Secundaria en América Latina. Extraído 26/02/2008 desde www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000032072

Los profesores de nuestro país han aprendido prácticas que el Estado les ha impuesto a través de los años y aunque algunos, una minoría, han manifestado su descontento, no han logrado que sus pensamientos trasciendan en el colectivo. Esto se debe a la falta de una educación docente, normalista, académica, como queremos llamarla, pero sobre todo profesional.

CAPÍTULO II. DIVERSAS CONCEPCIONES DE LA PROFESIONALIZACIÓN

¿Qué significa ser un docente profesional? Otros autores que a continuación se mencionan, se refieren a ella como:

- a) El trabajo no ha de ser de tipo manual.
- b) Tiene un área de conocimiento definida.
- c) Necesita una preparación especializada, normalmente larga.
- d) Exige, de entrada cualificaciones reconocidas.
- e) Se rige por un código ético.
- f) Hay un cuerpo de control que admite o rechaza.
- g) Se considera un servicio público.

“Las cualificaciones requeridas de entrada no son de índole específica para la función que han de realizar –enseñar- sino que se refiere al contenido de una materia académica.” Hernández F y Sancho J. M. (1993, p. 130).

Así mismo, Gimeno (1997) la define como”... expresión de la especificidad de la actuación en la práctica, es decir el conjunto de actuaciones, destrezas conocimientos, actitudes y valores ligados a ellas, que constituyen lo específico de ser un maestro o profesor” (p.84).

Entendida así la concepción de profesionalización, entonces he de referirme a las prácticas docentes de estos, ya que debido a lo que practican cuando se reúnen y resuelven problemáticas que atañen a ambos, se pueden calificar como profesionales o no profesionales. Las prácticas didácticas de los docentes nos dice Gimeno (1997), son las que se refieren a:

(...) “prácticas muy diversas que se desarrollan en ámbitos distintos. La práctica didáctica no puede entenderse sino en el cuadro de influencias que todas ellas contribuyen a configurar. Es preciso ampliar el sentido inmediato de lo que entendemos por práctica (algo que referimos a iniciativas de acción metodológica que toman personas en los espacios pedagógicos más conocidos por todos). La práctica no se reduce a las acciones de los docentes. En un intento por sistematizar esos ámbitos, se pueden distinguir una serie de contextos incluidos en otros más amplios de suerte que las actividades que se realizan en el seno de cada uno de ellos acogen a otras actividades, por lo que decimos se trata de prácticas anidadas unas dentro de otras” (p.91).

- a) Existe una práctica educativa y de enseñanza en sentido antropológico anterior y paralela a la escolaridad, propia de una determinada sociedad o cultura.
- b) En ese medio cultural se desarrollan las prácticas escolares institucionales, entre las que podemos distinguir a su vez diversos ámbitos:

b.1) Prácticas relacionadas con el funcionamiento del sistema escolar como tal, configuradas por el funcionamiento que se deriva de su propia estructura.

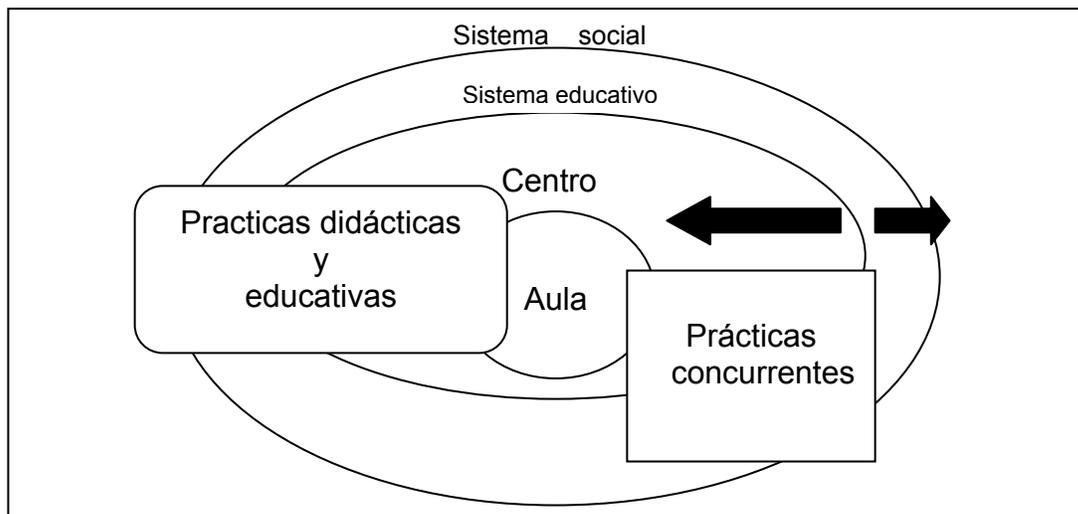
b.2) Prácticas de índole organizativa, asentadas en los usos propios de la organización peculiar de los establecimientos escolares.

b.3) Prácticas didácticas y educativas propias del ámbito del aula, que es el contexto inmediato de la actividad pedagógica. En éste medio es donde transcurre la mayor parte de la actividad de docentes y de alumnos, pero no es el único.

c) Además, de forma periférica al sistema educativo, pero relacionadas con él, se realizan actividades prácticas que podemos llamar concurrentes, no estrictamente pedagógicas, pero influyentes en las catalogadas epígrafes.(p. 91)

Y debido a que las prácticas docentes no se pueden separar unas de otras, porque se mueven en un contexto general que es el sistema social hasta llegar a lo específico como es el aula; es que no podemos puntualizar sólo una u otra; puesto que están inmersas unas en otras. Por lo que la investigación no se centrará en sólo una.

El siguiente esquema refleja ese sistema de prácticas docentes. En donde Gimeno, explica la red que se entretreje en una organización escolar de cualquier lugar del mundo. La cual, está enlazada por diversas prácticas.



Esquema de prácticas anidadas según (Gimeno, 1997, p. 91)

Refiriéndonos, a la actuación en la práctica, mencionado por Gimeno. Donald A. Schön (1983) la define como:

(...) “un modelo de racionalidad técnica – la perspectiva del conocimiento profesional que ha configurado más poderosamente nuestro pensamiento acerca de las profesiones y las relaciones institucionales de investigación, educación y práctica – la actividad profesional consiste en la resolución de problemas instrumentales que se han hecho rigurosos por la aplicación de la teoría científica y de la técnica” (...) (p.)

Sin embargo, el concepto no queda solamente enfocado a un modelo de racionalidad técnica, donde el profesor sólo sabe metodología y técnica. Implica dice Schön (1983) que (...) “para resolver un problema mediante la aplicación de la teoría o la técnica existente, un profesional debe ser capaz de extrapolar estas categorías a características de la situación práctica.” (p.)

Es decir, para Schön (1987), saber qué y saber cómo en la práctica profesional –educativa- desde el pensamiento en la acción, es lo que muchas veces realizamos de manera inconsciente en nuestra vida cotidiana. ¿Y por qué no hacerlo de manera conciente?; nos plantea éste mismo autor. Pues, (...) “si el sentido común reconoce el saber desde la acción también reconoce que algunas veces pensamos en lo que estamos haciendo” (...). Y si, se reconoce concientemente entonces (...) “podemos responder con la reflexión desde la acción.” (p. 61).

Es entonces donde inicia la reflexión sobre la práctica. Y según Schön (1983), la “...práctica se refiere a la actuación en una variedad de situaciones profesionales... Pero la práctica profesional también incluye un elemento de repetición. Un profesional es un especialista que tiene en cuenta ciertos tipos de situaciones una y otra vez... Aprende qué buscar y cómo responder a lo que encuentra” (...) (p.65)

Schön resume, estas características que debe tener un profesional en:

“Cuando un profesional reflexiona desde y sobre su práctica, los posibles objetos de su reflexión son tan variados como los tipos de fenómenos ante él y sistemas de saber desde la práctica que él les aporta. Puede reflexionar sobre las normas y apreciaciones tácitas que subyacen en un juicio, o sobre las estrategias y teorías implícitas en un modelo de conducta. Puede reflexionar sobre los sentimientos respecto a una situación que le ha llevado adoptar un curso particular de acción, sobre la manera con la que ha encuadrado el problema que está tratando de resolver, o sobre el papel que ha construido para sí mismo dentro de un contexto institucional más amplio.” Lo que John Dewey llamó “aprender haciendo”. (Schön, 1987)

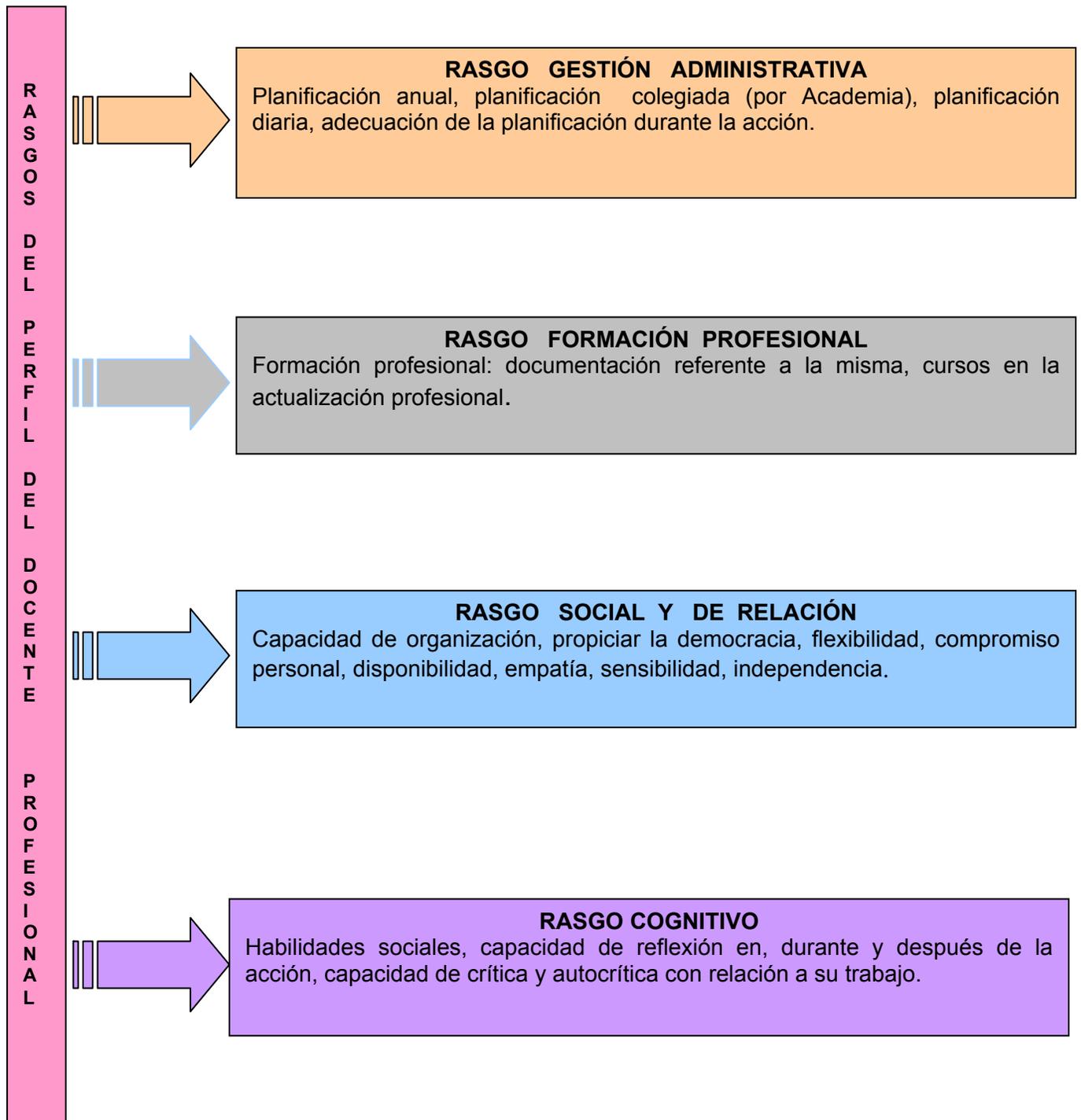
Schön (1987) utiliza el término “conocimiento en la acción para referirse a los tipos de conocimientos que revelamos en nuestras acciones inteligentes ya sean observables al exterior o se trate de operaciones privadas. En ambos casos el conocimiento está en la acción, lo revelamos a través de nuestra ejecución espontánea y hábil; paradójicamente somos incapaces de hacerlo explícito y verbal”. (p. 35)

Es debido a todo lo anterior que la actuación de la práctica describe lo que es un docente profesional o no y la investigación se centrará en observar y analizar esas prácticas docentes y saber de manera más específica, como es que se construye el concepto de la profesionalización del docente de secundaria en relación a su grupo de trabajo.

La información recabada lograría identificar a partir de las “concepciones implícitas” y los referentes en los cuales se dan; es decir si se gestan a través de la interacción administrativa o a través de la interacción con sus iguales –otros docentes- por medio de la resolución de problemas técnicos o metodológicos, si el docente construye la conceptualización o la construcción de “concepciones implícitas” del profesional en uno u otro ámbito –administrativo o racional técnico-. Aunque no necesariamente las construcciones docentes tienen que ordenarse en uno u otro ámbito, los resultados pueden ser otros y eso lo dirán los resultados de la investigación.

1.1 Rasgos de la profesionalización

Una vez esquematizado cual es el patrón de interacción de los docentes profesionales en secundaria; se llevó a cabo determinar y especificar cada una de los rasgos que se describen en el patrón de interacción. Convirtiendo esas características en el perfil del docente profesional: gestión administrativa, formación profesional, social y de relación y cognitiva. Como lo demuestra el esquema que a continuación se presenta:



1.2 Descripciones de contenido de la profesionalización

Posteriormente se definió en forma de contenidos las formas de pensamiento docentes que se realizarán durante la práctica laboral. Estas definiciones se obtuvieron de la literatura ya revisada y mencionada en los apartados anteriores. Y son las que nos llevarán a corroborar, modificar o cambiar el patrón de interacción del docente profesional.

| CATEGORÍAS DE LOS RASGOS | PRÁCTICAS REALIZADAS | CONTENIDOS |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA (registro en documentos) | Planificación anual | Diseño de la planificación anual del curso (carta descriptiva) |
| | Planificación colegiada (por Academia) | Reuniones con sus compañeros de academia en los cuales se diseñe un plan conjunto de las actividades del curso |
| | Planificación diaria | Diario de clase o carta descriptiva por clase |
| | Adecuación de la planificación durante la acción | Modificaciones en el momento real de la clase (registro) |
| FORMACIÓN PROFESIONAL (registro en documentos) | Grado de estudios | Consulta y registro de la documentación pertinente |
| | Carrera | Consulta y registro de la documentación pertinente |
| | Cursos en la actualización profesional (número) | Presentación de diplomas o reconocimientos a los cursos. |
| SOCIAL Y DE RELACIÓN (interacción con sus iguales) | Capacidad de organización | Iniciativa para formar grupos de trabajo heterogéneos. |
| | Propiciar la democracia | Tomar decisiones consultando la opinión de los demás compañeros. |
| | Flexibilidad | Disposición al trabajo en cualquier situación (sea contingente o no). en torno a las necesidades del centro escolar como: cambio de horarios, atención a padres de familia, asistencia a cursos de actualización profesional, etc. |
| | Compromiso personal | Cumplimiento total en toda actividad escolar (verificar la tabla de doble entrada de las actividades que realiza cada profesor) |
| | Empatía | Habilidad cognitiva para reconocer y comprender los pensamientos, las perspectivas y los sentimientos de otro individuo. Adoptando un rol, capacidad de adoptar claves no verbales, deseo sincero de comprensión y ayuda sin juzgarle. |
| | Independencia | Tener capacidad de tomar decisiones en ausencia de los directivos. El profesor será capaz de decidir, sin haber sido influenciado por sus superiores en actividades que le competen sólo a él como: la planificación de su clase, del cómo dirigirse a sus alumnos, del cómo resolver conflictos dentro del grupo- clase, etc. |
| COGNITIVA (interacción con sus iguales) | Habilidades sociales | Competencia para manifestar conductas adquiridas y aprendidas en situaciones de relación con otras personas, en las que expresamos sentimientos, actitudes, ideas u opiniones, derechos... respetando también el derecho que tienen los demás a expresar lo mismo. Estas conductas contribuyen a prevenir conflictos, a evitarlos y a solucionarlos cuando se presentan. |
| | Capacidad de reflexión en, durante y después de la acción | Ser capaz de resolver un problema educativo mediante la aplicación de la teoría y la técnica, antes, durante y después de la práctica. Es decir el profesor tendrá la habilidad de saber qué, saber cómo y cuando deberá intervenir en su práctica docente. (Notas agregadas al diario de clase anteriormente planificado) |
| | Capacidad de crítica y autocrítica con relación a su trabajo | Reconocimiento de los aciertos y fallas de las prácticas docentes. Así mismo; el profesor tendrá la capacidad de actuar en relación a esa auto-evaluación, es decir corregirá o propondrá soluciones al respecto. (notas de observación al margen de la carta descriptiva o el diario de clase). |

Realización propia a partir de la recapitulación del marco teórico en esta investigación.

CAPÍTULO III. MÉTODO

Una vez construida la estructura social de interacción del docente profesional se deberá ir al escenario natural de estos para la recogida de datos y posterior análisis. Este se describe a continuación:

➤ Cualitativo

1. Estudio de casos

Puesto que se pretende estudiar la cultura contextual de la profesionalización del docente en secundaria, es decir qué construcciones o “concepciones implícitas” realiza en la interacción con sus iguales-docentes- o qué formas de pensamiento guían su actuación. Este método resulta idóneo para ello. Todo esto a través de la recogida de información en escenarios naturales –Escuela Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos”-. En donde se pretende por medio de lo observado, escuchado, preguntado y visitado, llegar a conclusiones en relación a la problemática a investigar “la construcción social de la profesionalización del docente en secundaria” Para luego corroborar o esquematizar un nuevo patrón de interacción del docente y con este perfil dar importantes bases teóricas para diseñar una programación temática, en relación a sus características. Así como también lograr el primer paso hacia la importancia de la profesionalización en este nivel.

Para llevar a cabo tales acciones el estudio de casos únicos, supone ser un método ideal., debido a la flexibilidad que supone este método y a su capacidad de adaptación en las diversas situaciones que se pudieran presentar. El estudio de casos es conceptualizado por Denny (1978:370) (citado en Rodríguez, G; Gil, J; García, E, 1999) como un examen completo o intenso de una faceta, una cuestión o quizás los acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo” (pág. 91). Otra de las definiciones es aportada por Mc Donald y Walker (1977) (citado en Rodríguez, G; Gil, J; García, E, 1999) pues ellos “hablan del estudio de casos como un examen de un caso en acción” (pág.92).

Sintetizando las definiciones anteriores García, Jiménez (1991:67) (citado en Rodríguez, G; Gil, J; García, E, 1999), nos dice que “Aunque todas las definiciones vienen a coincidir en que el estudio de casos implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprehensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés” (pág. 92). Es por ello que se pretende utilizar como forma de investigación el estudio de caso. Pues en él se centra el interés en casos individuales (Stake, 1994). Y la Escuela Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos” es el caso único que se pretende investigar.

1.1 Técnicas

1.1.1 Entrevista

Para complementar la información y a la vez la investigación; se llevaron a cabo entrevistas (ver guía de entrevista pág.77) a los presidentes de cada grupo colegiado (formación de grupos de profesores por áreas académicas, es decir algunos de los profesores del área de Español, Matemáticas, Física, Química, etc.) que laboran en el centro escolar en donde se llevará a cabo la indagación. A partir de ella se propiciará una mayor interacción verbal entre la investigadora y la comunidad que proporcionará la información pertinente, ya que a través del discurso los profesores proporcionarán datos contextualizados de su práctica profesional.

1.1.2 Cuestionario

El cuestionario que se presenta en el anexo 1 (pág.68), nos complementará el contenido del discurso que se pretendió investigar a partir de la entrevista y desde luego con el cuestionario diseñado con preguntas abiertas y cerradas se complemento tal estrategia.

1.1.3 Participantes

Los participantes de este estudio son docentes de nivel secundaria. Los profesores se eligieron, utilizando la selección de participantes basada en criterios. Goetz y Lecompte (1998), nos indican que la selección de participantes basada en criterios; se estipulará a partir de la determinación del problema y las cuestiones de la investigación y de la identificación de los factores empíricos y teóricos que los afectan. Por lo que en esta investigación se determinó a los participantes de la misma, en base a estos factores. Donde la determinación del problema, obedece a la falta de concepciones relacionadas a la formación del docente profesional en la población investigada, debido a que la mayoría de los docentes provienen de carreras diversas a las del docente normalista, como Médicos, Dentistas, Ingenieros, Mercadólogos, etc.; por lo que estos no manejan las técnicas y estrategias, para propiciar un mejor y mayor proceso de enseñanza - aprendizaje hacia sus educandos. Empíricos y teóricos referidos a la observación del discurso del docente profesional, realizada en los Talleres Generales de Actualización (TGA)- y teóricos, basados en la revisión de la literatura correspondiente a la profesionalización del docente; identificada en los primeros años del siglo XX hasta la

actualidad y en la que nos describen, los referentes a través de los cuales los docentes se van profesionalizando a lo largo de su ciclo de vida profesional. Por lo que los participantes son seleccionados a partir de cada uno de los grupos colegiados integrados por cada área académica o taller, teniendo como principal característica ser o no, un profesional docente, así como la selección del turno en el cual laboran. A continuación se enlistan cada una de ellas:

| Áreas académicas: | Selección de los participantes: | |
|------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------|
| Español | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Matemáticas | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |
| Inglés | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Ciencias Sociales | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |
| Ciencias Naturales | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Educación Física | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |
| Educación Artística | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| | | |
| Talleres: | | |
| Carpintería | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Contabilidad | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |
| Industria del vestido | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Computación | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |
| Dibujo | 1 participante profesional docente | Turno Matutino |
| Electricidad | 1 participante profesional no docente | Turno Vespertino |

1.1.4 Escenario

Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos”. Se ubica en la siguiente dirección:
 Francisco González Bocanegra s / n, Col. Nueva Aragón. Ecatepec, Estado de México.
 La Escuela Secundaria Técnica N. 59 se encuentra ubicada en una zona denominada de alto riesgo ya que el entorno donde se encuentra, hay altos índices delictivos (robos, asociación delictuosa –bandas-, etc.)

Estructura física de la escuela:

- La escuela cuenta con 17 aulas
- Oficinas administrativas
- Un laboratorio de experimentación
- Una biblioteca
- Taller de electricidad
- Taller de industria del vestido

Taller de cómputo
Taller de contabilidad
Taller de dibujo técnico
Taller de carpintería
Un teatro
Un salón de manualidades
Un audiovisual
Un laboratorio de cómputo
Cacha de voleibol
Cancha de básquetbol
Cancha de fútbol rápido
Cancha frontón
Dos patios grandes
Estacionamiento
Comedor para trabajadores del centro escolar
Una fuente
Pocas áreas verdes
Baños para mujeres -alumnas- 6
Baños para hombres –alumnos- 6

1.1.5 Instrumentos y materiales

- Grabadora de reportero
- Cuestionarios (mixto -preguntas abiertas y cerradas-)
- Guía de entrevista (ver anexo pág. 77)
- Cronograma de entrevistas (ver anexo pág. 78)

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO

En este momento se diseñaron los instrumentos a través de los cuales se recabó la recogida de datos, los instrumentos son los siguientes:

En el cronograma se calendarizaron las entrevistas de los profesores de la Secundaria Técnica N. 59. Debido a que los profesores tienen distintos horarios de trabajo, resulta imprescindible programar el tiempo disponible en que se les realizaron las entrevistas, de ese modo no se interrumpen sus labores.

Así mismo se esquematizan las reuniones de los profesores del centro escolar donde se llevaron a cabo las entrevistas pertinentes para la investigación. Estas -reuniones- se proporcionaron por la dirección de dicha institución.

Al igual que los instrumentos anteriores, cronograma de entrevistas y actividades, se procedió a elaborar el cuestionario mixto (preguntas cerradas y abiertas), para a través de este recabar más información de lo que piensan los docentes al conceptualizar la profesionalización.

Éste se perfeccionó a través de un pilotaje realizado en otra institución escolar con características similares al centro a investigar, como el lugar geográfico, inclusión al mismo sistema educativo por el cual son reguladas y administradas y el mismo número de sujetos encuestados. Esto se realizó con la finalidad de contextualizar la resolución del cuestionario a las características de la población a investigar. Posteriormente se procedió a construir las preguntas, las cuales deberán contener acciones hechas por los docentes en las reuniones planificadas para la resolución de problemas relacionados con su trabajo tanto en el aula, como a nivel de centro escolar. Luego de verificar las respuestas de los cuestionarios resueltos se eliminaron las preguntas que a juicio de los docentes no se hayan entendido. Para luego, según los resultados, seleccionar las preguntas pertinentes o anular las engorrosas.

Una vez que se calendarizaron las entrevistas y las reuniones de academia, se procedió a entregar los cuestionarios y a llevar a cabo las entrevistas. Los cuestionarios se entregaron en las reuniones para llevar a cabo los Talleres Generales de Actualización (TGA)

Posteriormente se escogió el tipo de análisis propicio para analizar los datos. En el siguiente apartado se describe el procedimiento.

1. Análisis de contenido

Debido a lo que se pretendió investigar en este proyecto –indagar la construcción social de profesionalización del docente en secundaria-, el análisis de contenido cualitativo es el ideal para inferir a partir de los textos extraídos de las entrevistas y grabaciones del discurso, el contenido contextualizado de los constructos o pensamientos de la comunidad a la cual se pretende acceder-docentes-. Posteriormente, como su nombre lo dice esta técnica, se analizaron las posibles causas de los referentes psicosociales a través de los cuales el profesor construye las “concepciones implícitas” al elaborar el concepto de profesionalización. Resultando de ello la descripción del patrón de interacción del docente profesional en el centro específico -Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos”, dónde se llevó a cabo dicha tarea.

Laurence Bardin (1977), piensa que se puede realizar un análisis de contenido a las proposiciones de las cuales está estructurado un texto.

Después de estos primeros pasos conviene clasificar las unidades de significación, creando categorías e introduciendo un orden suplementario, revelador de una estructura interna. Para luego proceder a su análisis y a partir de este obtener conclusiones al respecto. (Laurence Bardin, 1977)

Se les entregó a los docentes seleccionados el cuestionario y se les pidió que lo regresaran al día siguiente.

CAPÍTULO V. REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Una vez que se realizaron las entrevistas en forma verbal a los docentes participantes en la investigación, se procedió a realizar un “análisis temático de contenido”. Es decir, se realizó un recuento de uno o varios temas de significación en una unidad de codificación previamente determinada, la frase (limitada por signos de puntuación).

Mediante la clasificación de las frases por medio de categorías, se realizó un primer borrador del perfil del docente profesional, es decir a partir de qué “concepciones implícitas” el docente profesional se percibe como tal. Estructurando así una lista de categorías subyacentes a esas concepciones.

1.1 Categorías e indicadores de oraciones temáticas

Las oraciones se clasificaron en dos dimensiones: 1) es la percepción profesional del docente y 2) es la percepción de actualización del docente.

DIMENSIONES:

1) PERCEPCIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE

Los docentes contestaron diversos modelos en relación a la categoría **DESEMPEÑO EN LOS TGA. (LO REAL)**. Las respuestas se agruparon en un cuadro que contiene la categoría, indicadores de esa categoría y la lista de oraciones temáticas. A continuación se presentan esta lista, en la cual se describen las dimensiones, las categorías, las definiciones de estas categorías (estas aparecen en el lado izquierdo), indicadores que ayudaron a conceptualizarlos (aparecen en el lado derecho) y las oraciones temáticas que contienen todas estas características (estas aparecen en la parte inferior del cuadro). En el apartado de oraciones temáticas aparecen dos claves para la identificación correspondiente a la denominación del Profesional Docente (clave en color rojo) y la del Profesional No Docente (clave color azul). Visualizándose de la siguiente manera, símbolo: **PD** (Profesional Docente) Símbolo: **PND** (Profesional No Docente)

CATEGORÍA: DESEMPEÑO EN TGA

| Componentes: elementos profesionales | INDICADORES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquel elemento surgido de lo racional técnico (es decir conocimiento en didáctica y pedagogía) que forma parte del proceso de profesionalización educativa del docente. | *Utilidad en el trabajo. *Necesario en el trabajo (debe ser imprescindible) * Palabras (adjetivos) que describen el formar parte de un todo en relación a la profesión docente. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |

- PD Es importante que existan, para que el maestro tenga herramientas para trabajar con su grupo
- PD Sí, nos actualizan, nos permiten conocer nuevas modalidades.
- PD Nos sirven para actualizarse.
- PD El TGA es como un complemento como una guía.
- PND Esenciales no, como un complemento.

| | |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Componente: carencia administrativa | INDICADORES |
| Definición: Falta de organización administrativa en los TGA. | *No es considerado por las autoridades *Tema no abordado en los TGA (Talleres Generales de Actualización) |

ORACIONES TEMÁTICAS

- PD Lo que necesitamos es un lugar específico para abordar diversos temas.
- PND Falta analizar la temática que se lleva a cabo en ellos.
- PND Hay muchas teorías como para repetir lo mismo.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Componente: carencia de personal profesional | INDICADORES |
| Definición: Es todo aquel docente que requiere de una formación profesional especializada en educación. | *TGA impartidos por personas sujetos que no son pedagogos, psicólogos educativos, investigadores, etc.) *Necesidad práctica (ciencia aplicada) |

ORACIONES TEMÁTICAS

- PD Son talleres en los que participan ponentes con no mucha preparación
- PND Lo que hace falta a esos TGA es que sean impartidos por gente especializada.
- PND Los que los imparten no son personas preparadas
- PND No siempre van acordes con las necesidades reales del trabajo docente

CATEGORÍA: INTERACCIÓN DOCENTE EN TGA. (LO REAL)

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Componente: interacción unidireccional | INDICADORES |
| Definición: Es el tipo de diálogo que se entabla en una sola dirección en relación al multiplicador, al docente y sus compañeros docentes, debido al tipo de conducción de taller. | *No habla en los TGA. *Solo escucha en los TGA. *No se entabla ninguna tipo de relación entre el multiplicador y los docentes. |

ORACIONES TEMÁTICAS

- PND Por la dinámica de los talleres de receptor y participación aislada.
- PD Ha decaído la academia por la incompatibilidad de caracteres de los maestros.

| | |
|--------------------------------------------|------------------------|
| Componente: interacción grupal | INDICADORES |
| Es el diálogo que responde a preguntas del | *Conductor de los TGA. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| multiplicador y expone sus experiencias en relación al multiplicador y sus compañeros docentes. | *Publica oralmente lo que piensa de los TGA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|

ORACIONES TEMÁTICAS

PND Estoy esperando el momento de dar las inquietudes reales.

PD Todo es una queja en la academia.

PD Opino cuando conozco de lo que se esta hablando.

PND Me ha tocado conducir los TGA.

PND Participa uno, pero se quedan muchas cosas en el aire.

CATEGORÍA: QUEHACER DOCENTE EN LOS TGA. (LO REAL)

| Componente: investigador | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquel docente que busca en otras fuentes la información referida a las temáticas de los TGA. | *Busca información *Lee cualquier texto relacionado con educación |

ORACIONES TEMÁTICAS

PND Sí, es importante buscar uno su propia información.

PND Yo investigo, para mí no es suficiente.

PD En ocasiones investigo por mi cuenta.

PND Sí, se hacen investigaciones, no podemos quedarnos a medias.

PD Uno tiene que prepararse para tener la participación adecuada.

| Componente: no investigador | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquel docente que solo revisa los manuales que le proporcionan en los TGA. | *No busca información en relación a temas educativos. *Las autoridades le proporcionan la información. |

ORACIONES TEMÁTICAS

PD Somos limitados con las cosas, nada más a lo que nos dan.

PND Creo que a lo que llegas es a recibir lo que te van a aportar.

PND Me quedó con la información que me dan, no investigo.

PND Trato de leer por lo menos las guías, más allá no, no investigo.

PND En el momento nada más lo que me proporcionan.

| Componente: obstáculo en el quehacer docente | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es toda actividad que interfiere con el desempeño eficaz del docente dentro del aula. | *Trabaja en otra escuela. *No se abordan temas relevantes (relacionados con la educación) *Tienen otras muchas actividades |

ORACIONES TEMÁTICAS

PD Algunas veces, porque yo trabajo en otra escuela y nunca me entero de la información.

PD No, porque lo que se va a tocar o a decir es muy superfluo.

PD Generalmente estamos tan metidos en la dinámica de la clase que no nos da tiempo de investigar.

CATEGORÍA: ACTITUD HACIA LOS TGA. (LO REAL)

| Componente: actitud asertiva | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquella actitud del docente en la que demuestra aceptación ante una actividad en los TGA. | * Cómo actúa el sujeto ante un evento. Si esa actitud es de entusiasmo, es decir: se muestra conforme, interesado, participativo. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PND La de participar, pero falta motivación. PD Si me da gusto ir a los TGA, siempre trato de ver el lado bueno. PD Vamos a ver qué hay de nuevo. | |

| Componente: actitud no asertiva | INDICADORES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquella actitud del docente en la que demuestra una conducta negativa ante una actividad en los TGA. | * Como actúa el sujeto ante un evento. Si es actitud de rechazo, es decir no acepta lo que le piden, no está interesado, no participa, es obligado a actuar. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Actitud de fastidio. PND Actitud de apatía de ir o asistir por obligación. PND De renuencia porque siempre es lo mismo, pan con lo mismo. PND De flojera, yo ya voy predispuesta a eso. PND Apática, las aportaciones que se dan, vuelvo a lo mismo no son consideradas. PD Prefiero ver a mis alumnos o haya clases porque siempre es lo mismo. PND Un poco de flojera porque si son muy tediosos. PD Vamos por cumplir con la comisión que nos dan. PD Siempre es lo mismo, pan con lo mismo. PND Si yo me entero de quien va a dar el curso como que pierdo interés. | |

| Componente: actitud conformista | INDICADORES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Definición: Es la actitud que el docente manifiesta ante las actividades realizadas referidas a los TGA sin que este tenga una actitud crítica hacia las mismas actividades. | *Acepta todo lo que le dicen sin replica alguna. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Debería ser más participativo, pero como siempre es lo mismo para qué. | |

PD Generalmente nos quedamos en la fase de reflexión.
PD Yo me adapto a lo que me piden.
PND Participo en todo lo que me dicen que haga

CATEGORÍA: LIDERAZGO EN TGA. (LO REAL)

| Componente: democrático | INDICADORES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquella actitud del multiplicador de los TGA en la cual toma en cuenta a los docentes que dirige, pregunta qué se va a realizar y cómo se puede hacer. | *El dirigente de los TGA toma en cuenta su opinión. *El dirigente de los TGA pregunta acerca de cómo se van a realizar los trabajos. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Escuchando y tomándolo en cuenta. PD Siempre positiva. | |

| Componente: autoritario | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es aquella actitud del multiplicador de los TGA en la que no pregunta al docente cómo se van a realizar las actividades, solo da instrucciones para realizar las mismas. | *El dirigente de los TGA solo informa las actividades a realizar. *El dirigente de los TGA no toma en cuenta su opinión. *El dirigente solo pide el trabajo final sin importar cómo lo haya hecho. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Únicamente nos informa de las actividades a realizar. PD No han sabido hacernos participar, no nos han sabido involucrar en los TGA. PD Simplemente en preguntas muy directas y trabajo en equipos como siempre. PND Es limitada porque no van más allá. PND Te limitas a trabajar lo que te asignan de forma aislada y cumples con tu parte. PND Al momento al producto de las sesiones. PND En ocasiones ya traen ellos el trabajo ya hecho, yo trato de trabajar con lo que me piden. PND Muy escasa porque ellos ya tienen el trabajo ya preparado. las aportaciones no son consideradas dentro de. PD Formamos equipos y se trabaja así, se entrega el trabajo y hasta ahí. PND Como casi siempre es por equipos es como que muy general. | |

2) DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN

CATEGORÍA: CONDICIONES PROFESIONALES EN TGA. (LO POSIBLE)

| Componente: capacitación racional técnica | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Definición: Es aquella condición en la que los docentes tienen la oportunidad de actualizarse tanto en didáctica como en pedagogía y de esta manera lograr un desempeño eficaz en su práctica como docentes.</p> | <p>*Impartido por especialistas en educación (investigadores, pedagogos, psicólogos educativos, etc.) *Que sea actual, es decir con métodos y técnicas a la vanguardia (que se utilicen en otros lugares del mundo)</p> |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Con personal más capacitado. PD Con profesionistas, con personas capaces y competentes. PD Que haya personal capacitado. PD Sean personas capacitadas, que el nivel de estudios sean superiores. PND Que sea en realidad de actualización. PND Llevarse a cabo con personas que realmente tengan el perfil. PND Que lo imparta una persona que esté capacitada. PD Recursos más actualizados y que también ellos se actualicen. PND Por áreas necesitamos un taller o curso especial. PND Que contenga todo lo que es el desempeño docente. PND Que las personas que estén al frente tengan una especialización en el tema.</p> | |

CATEGORÍA: RECURSOS NECESARIOS EN LOS TGA (LO REAL Y LO POSIBLE)

| Componente: necesidad de recursos humanos | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Definición: Es la carencia que tiene el personal que multiplica los TGA en cuanto a las competencias profesionales en educación, requeridas para actualizar a los docentes en su práctica en el aula.</p> | <p>*Carencia personal especializado en temas educativos * Carencia de personal a la vanguardia (con alguna especialización en educación)</p> |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Los materiales son los suficientes, el material humano improvisa. PND El material humano, aun cuando haya materiales necesita actualización. PND Tal vez suficientes pero no tienen la actualización necesaria. los documentos hablan de generalidades.</p> | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>PND Son suficientes, tal vez no los más adecuados, no hay actualización.</p> <p>PD El material humano nos debería ir llevando de la mano.</p> | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| Componente: necesidad de recursos materiales | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Definición: Es la escasez de materiales didácticos y equipos escolares, utilizados tanto en la escuela como en el aula.</p> | <p>*Carencia de mobiliario, carencia de material didáctico. *Material hecho por docentes</p> |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PND No son suficientes.</p> <p>PND No son los suficientes, no tienen el material aquí en la escuela.</p> <p>PD Hay materiales pero nosotros no tenemos acceso (ejemplo el laboratorio de computo).</p> <p>PD No casi siempre se olvida o dicen que no es necesario.</p> <p>PD No, estamos trabajando con lo que tenemos desde hace mucho tiempo.</p> <p>PD Todas las escuelas tienen carencias y esta es una de ellas.</p> <p>PND Los recursos con los que contamos son los que nosotros mismos nos acercamos.</p> | |

CATEGORÍA: ELEMENTOS QUE DEBEN INCLUIR LOS TGA. (LO POSIBLE)

| Componente: elementos profesionales | INDICADORES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Definición: Son las competencias que adquiere un docente durante su formación profesional en educación.</p> | <p>*El personal que imparte los talleres sean personas calificadas es decir especialistas en educación. *Se utilicen métodos y técnicas con didáctica y pedagogía, es decir saber cómo se enseña y qué se enseña.</p> |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Que lleven complementos en didáctica y pedagogía.</p> <p>PD Personal calificado y apto para impartir los TGA.</p> <p>PD Con mayor capacitación y con una mayor preparación a la de nosotros.</p> <p>PND Que venga alguien especializado y no solamente a dar una cátedra.</p> <p>PND Personal capacitado.</p> <p>PND Que vengan personas preparadas.</p> <p>PND Planeación, análisis adecuado a la planeación.</p> <p>PD Personal capacitado, para que no se</p> | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| improvisé. PD Que el dirigente sea muy pero muy bueno que no improvisé. PND Personal capacitado. | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| Componente: elementos actuales | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es toda investigación educativa reciente. | *Documentación revisada sea aplicable a la realidad (teoría aplicada). *Contengan temas de educación. *Mobiliario adecuado: número adecuado de bancas, que no estén rotas, computadoras suficientes y con software actual. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Incluir herramientas y equipo a la vanguardia. PND El desarrollo del adolescente. PND Todos los que sean propicios para llevar la clase como debería de ser, equipo, mobiliario. | |

CATEGORÍA: REESTRUCTURACIÓN A LOS TGA. (LO POSIBLE)

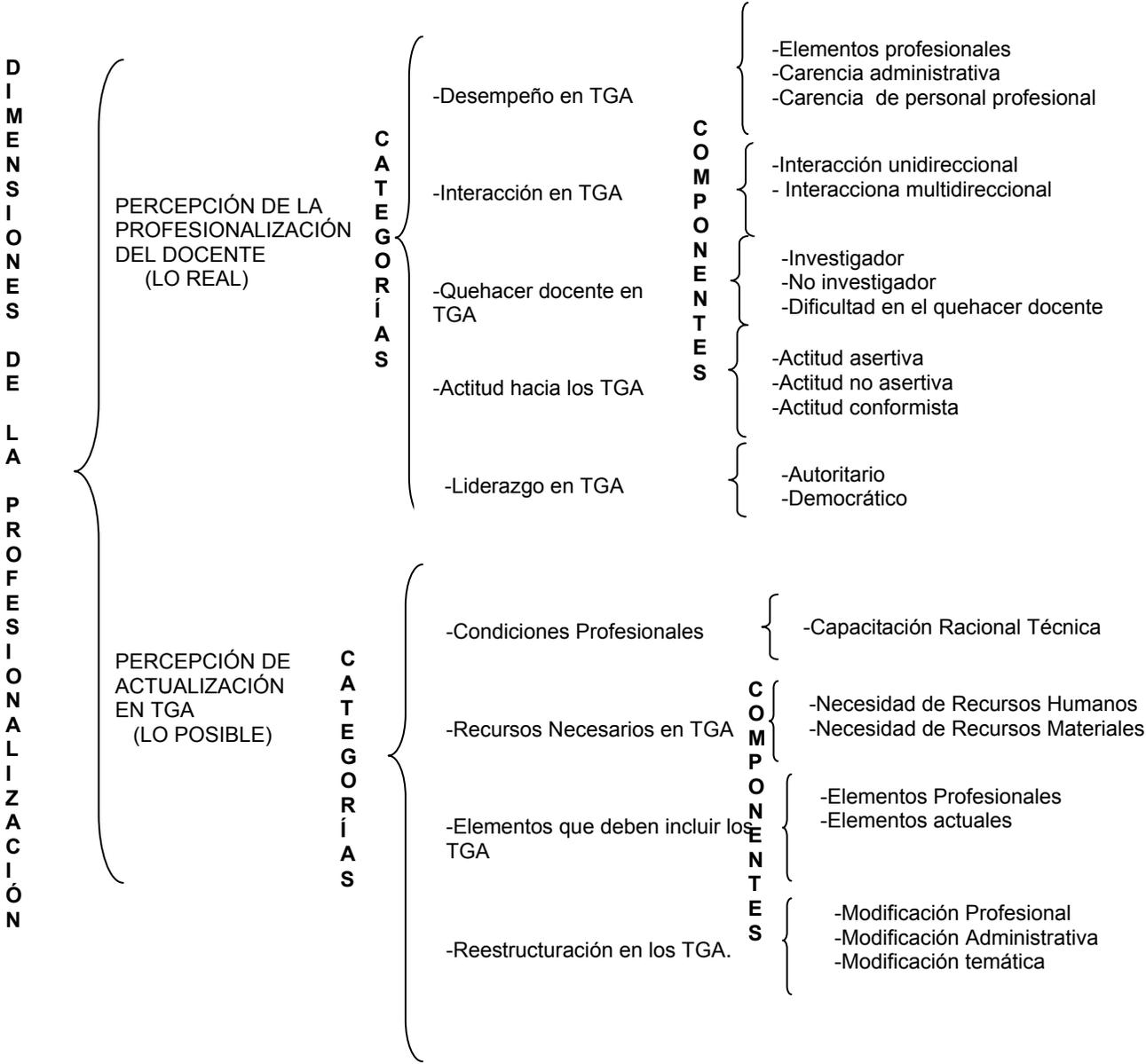
| Componente: modificación administrativa | INDICADORES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Se refiere a la falta de logística en toda actividad administrativa. | *Las autoridades no organizan, no calendarizan las actividades, no tienen personal capacitado. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD A las autoridades superiores que no capacitan al personal que nos multiplica los cursos. PD Nos deberían de dar más espacios y respetar los tiempos. PND Los tiempos y calendarizar mejor las actividades. PND La organización. PND Tantos intereses. | |

| Componente: modificación profesional | INDICADORES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Definición: Es el cambio de los multiplicadores por personal profesional especializado en educación. | *Que los dirigentes sean personas especializadas en educación. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Que sean personas más capacitadas para que aprendamos de ellos. PND El personal bien preparado. | |

| Componente: modificación temática | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Todo cambio en los contenidos programáticos elegidos para los TGA. | El contenido de los TGA deberán contener temas de educación, actuales, es decir que estén contenidas las teorías acerca de educación en los últimos años. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Deberían de ser más dinámicos.</p> <p>PND Se trataran problemáticas más reales.</p> <p>PND Nos falta la temática de lo que es el desempeño docente.</p> <p>PD Que haya gente que nos pueda conducir y capacitada.</p> <p>PD Debería ser más dinámica.</p> <p>PND Que realmente fueran de actualización, que te enseñen algo que este a la vanguardia en tu área.</p> | |

Una vez que se obtuvo la clasificación de oraciones o frases temáticas; se visualizó una nueva organización conceptual a través de un cuadro sinóptico, con la finalidad de clarificar tal clasificación y obtener los primeros indicios del perfil del docente profesional; obteniéndose así las primeras características del perfil del docente profesional. El cuadro sinóptico se muestra a continuación:

CUADRO SINÓPTICO N. 1
PROFESIONALIZACIÓN
DOCENTE



1.2 Análisis del cuadro sinóptico N.1

En el cuadro sinóptico que aparece en la página anterior podemos observar una esquematización de la clasificación de las oraciones temáticas; identificadas en el análisis de contenido. En este se puede visualizar como se empiezan a trazar las “concepciones implícitas” que los docentes de la Escuela Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos” conceptualizan, en relación a lo que es la práctica profesional docente; identificándose además la temporalidad de las mismas; observando que a la percepción de la profesionalización le corresponde lo real, en el aquí y ahora (presente) y el de la actualización en lo posible, es decir lo futuro. En la primera se obtuvieron cinco categorías referidas a esta dimensión: como el desempeño en los Talleres Generales de Actualización, en el cual los docentes describen carencias en tres niveles de la profesionalización: elementos profesionales, en el área administrativa y falta de personal profesional. En lo relacionado a la segunda categoría interacción en los TGA, los profesores ubican dos tipos de comunicación entre los multiplicadores (personal que imparte los Talleres), una de tipo unidireccional y la multidireccional, es decir el diálogo que se entabla en una sola dirección, en donde solo se reproduce la información al estilo de la “Escuela Bancaria” referida por Freire (1999) en la que solo se deposita la información en los docentes y no hay retroalimentación de los contenidos aprendidos. En la tercera categoría nos demuestran como se perciben como elementos activos de su aprendizaje, en el rol de investigador, no investigador y dificultades en el quehacer como docentes. En la cuarta categoría nos expresan la actitud hacia los Talleres como la actitud asertiva, es decir la manifestación positiva ante un evento; actitud no asertiva, es decir el rechazo ante un evento y la conformidad ante cualquiera de las dos actitudes anteriores. Y la última categoría relacionada con la dimensión de la percepción de la profesionalización es el estilo de dirección del que multiplica dichos Talleres, al cual denominaron como autoritario y democrático.

En cuanto a la segunda dimensión de la profesionalización “Percepción de la actualización en TGA” se identificaron cuatro categorías; la primera relacionada con las condiciones en las cuales se deben impartir los Talleres Generales de Actualización como son condiciones profesionales, es decir conocimiento experto, racional técnico (científico), en la segunda categoría se mencionan necesidades en recursos humanos y recursos materiales, así como también la necesidad de incluir elementos profesionales y actuales, es decir personal capacitado en educación que este a la vanguardia de lo que sucede en sistema educativo mexicano, así como también la posibilidad de reestructurar dichos talleres en tres aspectos a nivel profesional, administrativo y de contenido

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL SEGUNDO INSTRUMENTO “CUESTIONARIOS”

Nuevamente se realizó un análisis temático de contenido, al igual que en el primer instrumento (guía de entrevista). Es decir se obtuvo un recuento de uno o varios temas de significación en una unidad de codificación previamente determinada, la frase (limitada por signos de puntuación). La última pregunta del cuestionario tiene características diferentes al resto, ya que en esta pregunta la respuesta se limitaba a que contestaran con adjetivos u otro tipo de palabra, lo cual no correspondía con la unidad de análisis de las otras preguntas, pues en estas se buscó una oración temática; por lo tanto se procedió a realizar una estrategia diferente en vez de realizar un análisis temático de contenido; se realizó un análisis de contenido (este método se puede revisar en el apartado de procedimiento (pág. 34).

Los cuestionarios se entregaron en las reuniones para llevar a cabo los Talleres Generales de Actualización (TGA). Se les entregó el cuestionario y se les pidió que lo regresaran al día siguiente. Todos los docentes regresaron el cuestionario y una vez que se tuvo el material se procedió a realizar lo siguiente:

Las oraciones se clasificaron en dos dimensiones: 1) es la percepción del desempeño profesional del docente y 2) es la percepción del desempeño institucional.

1) DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Los docentes contestaron diversos modelos en relación a la categoría **DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**. Las respuestas se agruparon de la siguiente manera: categoría (en la parte superior del cuadro), definición de la misma, indicadores que construyen las definiciones (aparecen en el lado derecho del cuadro) y listado de oraciones temáticas (aparecen en la parte inferior del cuadro). En el apartado de oraciones temáticas se agregaron dos claves, una para designar a los Profesionales Docentes (PD) y otra para los Profesionales No Docentes (PND). Los siguientes cuadros muestran tal orden:

1. Categorías e indicadores de oraciones temáticas

CATEGORÍA: PLANIFICACIÓN ESCOLAR

| Componente: sentido en la organización escolar | INDICADORES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Definición: Es el significado que tienen las actividades docentes en los TGA para los mismos. | *Dirección de las actividades |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| DP | Si, es importante saber a dónde vamos. |

| Componente: identificación de la organización escolar | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Definición: Señalamiento de las actividades específicas que se realizan en los TGA. | *Reuniones *Comisiones *TGA |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PND Si, son los TGA y reuniones de academia.</p> <p>PD Si, coincidimos por ejemplo homenajes.</p> <p>PND Si, nos dan fecha de algunas reuniones y comisiones.</p> <p>PD Si, hay reuniones programadas.</p> <p>PD Si, hay una planeación anual.</p> <p>PD Si, es parte de nuestra organización como escuela.</p> <p>PND Si.</p> <p>PND Si.</p> | |

| Componente: actividades improvisadas | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Definición: Son los avisos por escrito o no, de las actividades notificadas con poco tiempo de anticipación, en las que se realizan reuniones de trabajo en la institución escolar. | Actividades fuera del control de tiempo |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Si, aunque en tiempo y forma no a todos llega la información por igual. | |

CATEGORÍA: ACTIVIDADES PLANIFICADAS

| Componente: actividades pedagógicas | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición: Son todas aquellas actividades relacionadas con la planificación, seguimiento, evaluación y corrección del proceso enseñanza-aprendizaje de los educandos. | *Aprovechamiento escolar. *Planificación. *Manejo de nuevos programas. *Reunión de academia. *Evaluación |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Para planificarlo y ver las deficiencias existentes.</p> <p>PD Planeación anual de la asignatura, calendarización de actividades, seguimiento en el trabajo.</p> <p>PD La planeación bimestral o anual de nuestra materia.</p> <p>PND Reuniones de academia, TGA.</p> <p>PD Seguir un orden del día, lista, planeación.</p> | |

| Componente: actividades pedagógicas con obstáculos | INDICADORES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Definición: Son todas aquellas dificultades relacionadas con la planificación, seguimiento, evaluación y corrección del proceso enseñanza-aprendizaje de los | *Problemáticas diversas *Obstáculos |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| educandos. | |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Nos enfocamos a analizar la problemática del bajo aprovechamiento escolar y la disciplina de los alumnos.</p> <p>PND Se reflexiona sobre la diversa problemática de los alumnos en su desempeño en la escuela.</p> <p>PND Intercambio de problemáticas y experiencias, manejo en los nuevos programas.</p> <p>PND Planeación de contenidos, ajuste de calendario, planteamiento de alguna problemática educativa.</p> <p>PD De evaluación, problemática, reflexión de soluciones.</p> | |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Componente: actividades fuera de contexto | INDICADORES |
| Definición: Son todas aquellas actividades inespecíficas a los temas educativos. | *No relevante *Temática no relacionada con la educación. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PND Ninguna relevante y en ocasiones fuera de contexto con la temática educativa.</p> <p>PND Repartición de actividades, se comentan cuestiones muy generales.</p> <p>PND Convivencia, intercambio de experiencias, comprensión de temas.</p> | |

CATEGORÍA: ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DOCENTE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Componente: integración docente impuesta | INDICADORES |
| Definición: Son las formas de organización del trabajo docente, que la institución planifica para los Talleres Generales de Actualización. | *Diseño del trabajo docente |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea</p> <p>PD Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PD Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PND Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PND Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PND Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PND Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> <p>PD Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.</p> | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Componente: integración docente democrática | INDICADORES |
| Definición: Es toda aquella agrupación de docentes que se diseña para realizar actividades de trabajo, en la cual se toma en cuenta la opinión de los participantes para integrar la misma. | *Toma en cuenta la opinión de los participantes. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PND Siempre me preguntan cuál de las diversas maneras de conformar los equipos, | |

será la elegida, por ejemplo por afinidad, al azar, predeterminados, etc.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Componente: integración docente colaborativa | INDICADORES |
| Definición: Es la conciencia de la importancia de que el trabajo colectivo lleva al éxito cualquier tarea en el área educativa. | *Trabajo espontáneo. *Importancia del trabajo. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Se reúne con sus compañeros de manera espontánea, ya que lo importante es trabajar con todos sus compañeros.</p> <p>PND Se reúne con sus compañeros de manera espontánea, ya que lo importante es trabajar con todos sus compañeros.</p> <p>PND Se reúne con sus compañeros de manera espontánea, ya que lo importante es trabajar con todos sus compañeros.</p> <p>PD Se reúne con sus compañeros de manera espontánea, ya que lo importante es trabajar con todos sus compañeros.</p> | |

CATEGORÍA: FLEXIBILIDAD

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Componente: flexibilidad institucional | INDICADORES |
| Definición: Modificación, ajuste de fechas y horarios requeridos para la planificación de las actividades docentes en los Talleres Generales de Actualización (TGA). | *Existe disposición al cambio de actividad y horario. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD Si, desempeñamos la función docente en otro centro de trabajo.</p> <p>PND Si.</p> <p>PD A veces, si no surge alguna actividad imprevista.</p> <p>PD Si, contemplamos el calendario escolar y posibles modificaciones.</p> | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Componente: flexibilidad institucional nula | INDICADORES |
| Definición: No se modifica, ni ajustan los horarios laborales requeridos, para la planificación de las actividades docentes en los TGA. | *No se respetan los horarios de los cursos *Avisos extemporáneos. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| <p>PD No, las reuniones empiezan media hora después de la hora programada.</p> <p>PND No, se adecua a lo que el plantel tiene planeado.</p> <p>PND No, es obligación oficial cubrir el horario de trabajo.</p> <p>PND No, a veces ni siquiera avisan sobre esas reuniones.</p> <p>PND No, no corresponde con el horario de trabajo.</p> <p>PND No, ya que lo ponen los directivos en el horario que quieren.</p> <p>PD No, los programan en lo general.</p> | |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Componente: puntualidad del docente | INDICADORES |
| Definición: Corresponde al horario fijado para la realización de actividades dirigidas a la formación y actualización docente. | *Llegar después de la hora señalada para las actividades. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD No, la mayoría del personal llega tarde. PND No, la mayoría del personal no es puntual a la llegada. | |

CATEGORÍA: CONCEPCIÓN DE REUNIÓN

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Componente: trabajo colegiado | INDICADORES |
| Definición: Es la reunión de un grupo de especialistas (en educación) en la cual se investiga, se profundiza y da solución a una o varias problemáticas educativas. | *Reunión de profesores por academia. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD De trabajo colegiado y evaluación. PD De trabajo colegiado. PD De trabajo colegiado. PD De trabajo colegiado PND De trabajo colegiado y evaluación PND De trabajo colegiado. PND De trabajo colegiado. | |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Componente: profesionalización | INDICADORES |
| Definición: La actividad profesional consiste en la resolución de problemas instrumentales que se han hecho rigurosos por la aplicación de la teoría científica y de la técnica. | *Identificación de la actividad profesional. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD Profesionalización y evaluación | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Componente: integración o convivencia | INDICADORES |
| Definición: Convivencia del personal docente en la que se comparten conversaciones referidas a la vida personal y se comparten experiencias de los mismos. | *Convivencia recreativa |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PND Integración o convivencia. | |

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Componente: reuniones generales | INDICADORES |
| Definición: Son aquellas reuniones en las cuales se | *Todo tipo de reuniones no específicas. |

| | |
|----------------------------|------------------------|
| tratan diversos asuntos. | |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD | Reuniones espontáneas. |
| PND | Reuniones de personal. |
| PND | Trabajo informativo. |
| PD | Reunión informal. |

2) DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

CATEGORÍA: CONDUCTA REFLEXIVA

| Componente: conducta reflexiva con intervención | INDICADORES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Definición: Es toda ejecución didáctica previa, durante y posterior a la práctica docente, la cual guía la practica educativa docente. | *Ajusta de actividades en tiempo y forma. *Recurrir a estrategias. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD | Implementar estrategias. |
| PD | La planeación es flexible y se puede modificar. |
| PD | Retomar el tema. |
| PD | Adaptarse o improvisar. |
| PND | Ajustar lo que tengo planeado. |
| PND | Recurrir a estrategias que por experiencia den resultado positivo. |
| PND | Ajustarme a la situación para cubrir el objetivo. |
| PND | Lo modifico, tratando de saber qué es lo que le pasa al grupo. |
| PND | Adecuarme al tiempo. |
| PND | Reconsiderar y ajustar la planeación para corregir las acciones. |
| PD | Adecuar la planeación y atender la situación no prevista. |
| PD | Adapto una actividad de acuerdo a las circunstancias. |

| Componente: conducta reflexiva pasiva | INDICADORES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Definición: Es toda intervención didáctica sin la competencia reflexiva anterior, durante y posterior a la práctica docente. | Acciones no previstas. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PND | Me adapto a lo que se presente en el momento. |

CATEGORÍA: REACCIÓN A LA CRÍTICA

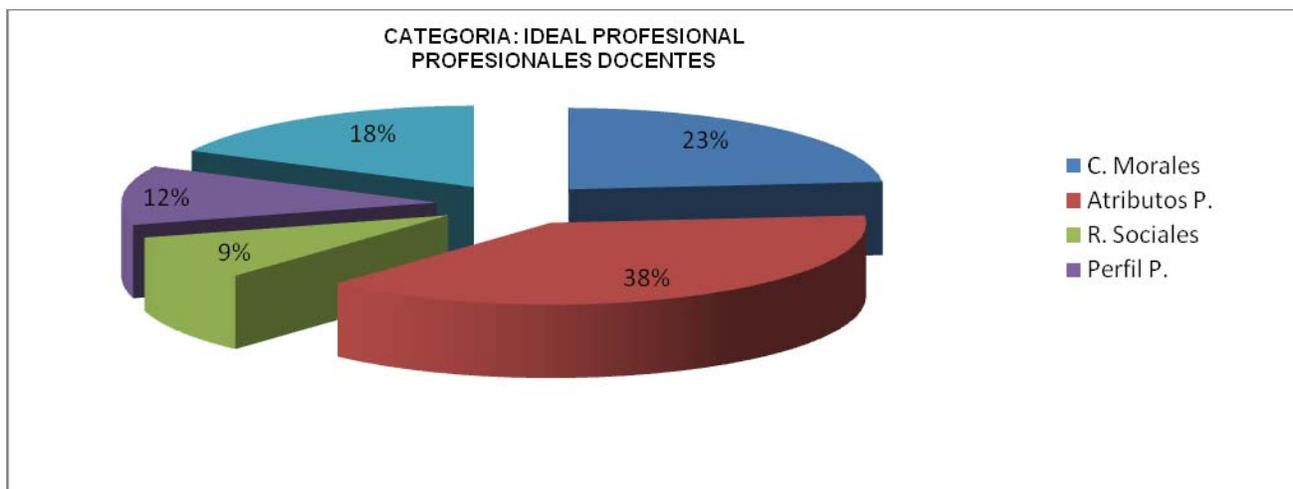
| Componente: reacción a la crítica externa | INDICADORES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Definición: Análisis y crítica de la actuación del docente, referida por otras personas (directivos, docentes, supervisores, etc.) al mismo –docente-. | *Escucha otras opiniones. *Reflexiona. |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PD | Me pongo dispuesto a escuchar y tratar de corregir posibles errores. |
| PD | Lo tomo en cuenta para corregir. |
| PD | Abierta a la crítica. |

PND Aclarar que se está haciendo y presentar la justificación correspondiente.
 PND Los directivos no me hacen observaciones.
 PND Escuchar los comentarios para mejorar mi actitud hacia el trabajo.
 PD Los acepto a bien y pregunto como se hace para así mejorar.
 PND Depende, si es objetivo constructivo lo agradezco y si no es en ese sentido se deja pasar.
 PD Escuchar.

| Componente: reacción a la crítica externa reflexiva | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Definición: Análisis y crítica de la actuación del docente, referida por otras personas (directivos, docentes, supervisores, etc.) al mismo –docente-. Este lo analiza y actúa corrigiendo posibles fallas. | *Valoración de la actuación docente |
| ORACIONES TEMÁTICAS | |
| PND Escuchar y reflexionar al respecto. PND Acepto los buenos o malos comentarios y reflexiono al respecto. PND Lo considero y valoro para modificar o reforzar la situación. | |

1.1 Categoría: ideal profesional

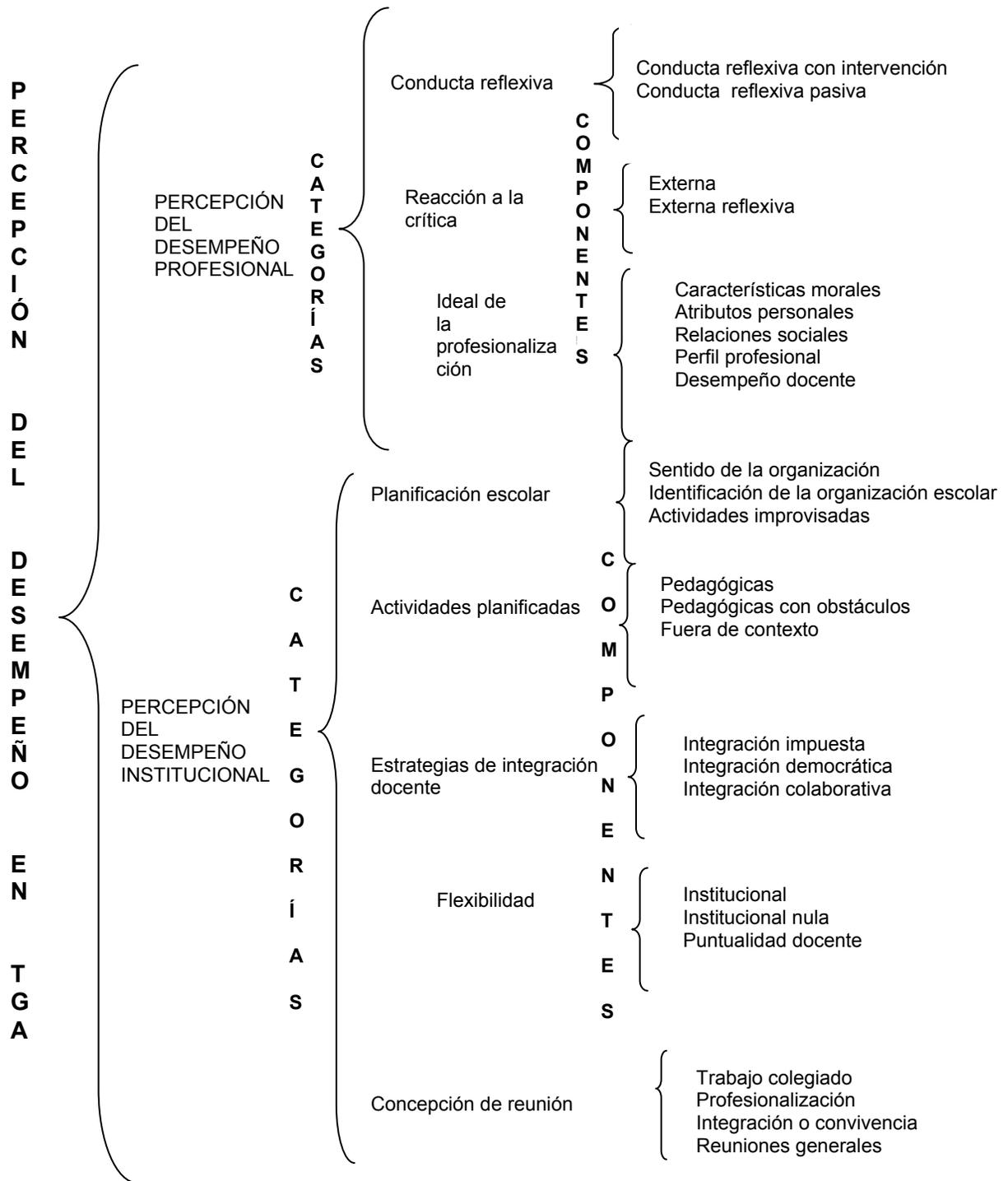
Como se menciona en el apartado anterior para esta última categoría se realizó una estrategia diferente. Se realizó en lugar del “análisis temático de contenido” un “análisis de contenido”, debido a la naturaleza de la pregunta pues en esta se pedían diez atributos o cualidades que debe tener un docente profesional; las respuestas a esta pregunta, fueron palabras no frases u oraciones como en las otras respuestas, así que el tratamiento de estas respuestas es de la siguiente manera: primero, se identificaron las frases o palabras que describían lo que es un docente profesional o eficaz; estas pueden describir al docente profesional por medio de adjetivos calificativos, competencias referidas a lo que se pretende indagar en relación a la profesionalización del docente o cualquier otro. Tal agrupación de palabras se puede observar en el anexo “análisis de contenido” (pág.71). Posteriormente se procedió dividir los atributos docentes que se pedían en la última pregunta del cuestionario, tal división se puede visualizar por medio de las siguientes graficas: estas representan la conceptualización de las características que debería tener un docente profesional ideal. Las características mencionadas se clasificaron en cinco dimensiones: características morales, atributos personales, atributos relacionados con las relaciones sociales, atributos del perfil profesional y del desempeño docente. La gráfica muestra el porcentaje de menciones de cada atributo relacionado con el ideal profesional.



Una vez que se categorizaron las oraciones temáticas, a los cuales respondieron los docentes de la Secundaria Técnica N. 59; se procedió a realizar un cuadro sinóptico con la finalidad de clarificar y redefinir conceptos. El resultado de tal revisión se puede ver en el siguiente cuadro sinóptico:

CUADRO SINÓPTICO N.2

DESEMPEÑO EN TGA (Talleres Generales de Actualización)



1.2 Análisis del cuadro sinóptico N. 2

Para la categorización del segundo grupo de oraciones temáticas se identificaron también dos dimensiones, la percepción del desempeño profesional que está estrechamente relacionado con la percepción de la profesionalización del docente, pues estas dos dimensiones se centran en el desempeño docente y al cual los mismos docentes cualifican como profesional o no. Y por otro lado evalúan el desempeño de la institución, es decir la actuación de los dirigentes que tienen a cargo las gestiones administrativas de la institución escolar a la que pertenecen.

En relación a la primera dimensión los docentes mencionan tres grupos de oraciones relacionadas con el desempeño profesional; categorizándolas en conducta reflexiva, en la cual los docentes concentran su práctica docente en el análisis pasivo de esas acciones, por otro lado ellos manifiestan otro tipo de reflexión; la reflexión reflexiva con intervención, es decir realizan un análisis previo, en el momento y posterior a la misma práctica, obteniéndose de esta, la reacción de cambiar su actuación, ante este análisis. En relación al mismo desempeño, surge la reacción a la crítica de su trabajo, por lo que los docentes responden a estas de manera reflexiva o no dependiendo de cómo los afecta a estos (docentes). La categoría del ideal de la profesionalización nos arroja importantes características que construyen el ideal de un profesional de la enseñanza como las relacionadas con los valores morales tan importantes en la sociedad mexicana actual y en los cuales se han puesto de moda en el currículo de la educación mexicana, valores tales como la ética, la responsabilidad, la honestidad, justicia, solidaridad, etc., los atributos relacionados con la persona (docente) y los cuales constituyen la personalidad del mismo, como ser líder, crítico, flexible, creativo, emprendedor, objetivo, ordenado, etc.; las características relacionadas con las relaciones sociales; la cuarta dimensión hace referencia a las características del perfil profesional incluyendo en ella, la experiencia, lo pedagógico, el manejo de la tecnología, etc., y por último las características ligadas al desempeño docente, como la actualización, que sea competente, metódico, que tenga habilidad comunicativa, etc.

En cuanto a la dimensión del desempeño institucional, los docentes realizan una evaluación de los dirigentes de su institución escolar Escuela Secundaria Técnica N. 59 “José Vasconcelos”. En esta evaluación los docentes emiten juicios relacionados con seis categorías: la planificación escolar, refiriéndose al sentido e identificación de la misma, en la práctica docente, en lo relacionado con las actividades que los directivos planifican por mandato de la Secretaría de Educación Pública; los docentes mencionan actividades pedagógicas, pedagógicas con obstáculos y las que están fuera de contexto. En cuanto a las estrategias de trabajo en los Talleres de Actualización ellos nos dicen que hay tres tipos de integración: la impuesta, la democrática y la colaborativa. En relación a la flexibilidad en cuanto a las fechas y horas de trabajo en los mismos Talleres se observa la existencia de esta, la nula existencia y la puntualidad del docente, en la sexta

categoría se establece cual es la conceptualización que los docentes tienen de las reuniones de trabajo en los TGA, nombrando a estas como trabajo colegiado, de profesionalización, de integración o convivencia y reuniones generales.

CONCLUSIONES

A continuación se señalarán las dos visiones que perciben los profesionales docentes y los profesionales no docentes, pues esta división entre la conceptualización de la profesionalización de uno y otro es la que se cuestiona en este trabajo. Por lo que a través de las siguientes tablas de frecuencias 1 y 2 podemos observar y concluir que los profesionales docentes tienen una actitud más conformista y no asertiva, pero más asertivos en relación a los profesionales no docentes. En relación a la acción docente; los profesionales docentes son más investigadores y encuentran menos dificultades en su que hacer como docentes, que los profesionales no docentes. En cuanto a la interacción en TGA, tanto los profesionales docentes como los no docentes perciben la comunicación a través del diálogo en una sola dirección en un mismo puntaje y por lo que respecta al diálogo visto como una retroalimentación; los profesionales no docentes son los que perciben más esta práctica. En lo que respecta al desempeño profesional los profesionales docentes creen que en los TGA hay menos carencia profesional y administrativa por lo que se requiere en ellos más elementos profesionales.

En relación a la percepción de la actualización en los Talleres Generales de Actualización (TGA); los profesionales docentes y no docentes creen que las condiciones en las que se deben impartir estos talleres son en el nivel racional técnico, por lo que respecta a los recursos necesarios en estos los profesionales no docentes creen que los recursos materiales y humanos deberían de utilizarse en igual magnitud, los profesionales docentes creen que son más requeridos los recursos materiales a los humanos. Los dos grupos de profesionales piensan que los elementos profesionales son los que deben imperar en los talleres. En cuanto al liderazgo visto en la dirección de estos talleres, los dos grupos de profesionales creen que esta dirección es autoritaria, aunque los profesionales docentes perciben un poco la democracia en ellos y los no docentes la ven nula. En relación a la reestructuración posible a los talleres los dos grupos de profesionales creen que debe haber, el mismo número de menciones, modificación profesional, administrativa y temática.

En cuanto al desempeño profesional, los profesionales docentes y los profesionales no docentes; tienen conductas en cuanto a la reflexión en su trabajo, conductas pasivas, debido a que solo se reflexiona pero no se modifica nada en relación a esa reflexión, sin embargo los profesionales docentes, si realizan una intervención al respecto de esas reflexiones. En relación a la crítica externa referida a su conducta de trabajo, los dos grupos de docentes reaccionan a la crítica de manera reflexiva, es decir toman en cuenta las opiniones de sus directivos para mejorar su práctica como docentes. En lo relacionado con el ideal de la profesionalización los dos grupos de docentes mencionan 5 dimensiones en este ideal como: características morales, atributos personales, relaciones sociales, perfil profesional y del desempeño docente; la diferencia estriba en que los docentes profesionales le dan una mayor magnitud, a cada una de estas dimensiones.

En lo relacionado con el desempeño institucional, es decir el desempeño de la gestión escolar de los directivos; los docentes profesionales creen que estos realizan las actividades de actualización docente con un sentido en la organización, es decir las actividades planificadas si corresponden con las gestiones escolares, sin embargo los profesionales no docentes piensan que la institución carece de ese sentido en la organización de actividades de actualización. Los dos grupos de profesionales tienen identificadas estas actividades, es decir tienen claro que esas actividades son diseñadas para mejorar su desempeño como docentes; sin embargo los docentes profesionales opinan que esas actividades no son informadas para ser realizadas a tiempo, en lo relacionado con las actividades planificadas para los talleres; los profesionales docentes mencionan que las actividades diseñadas son pedagógicas, aunque los profesionales no docentes opinan que estas no lo son; sin embargo los dos grupos de profesionales creen que son actividades pedagógicas pero con obstáculos ya que su labor se dificulta aún más debido a las problemáticas de los alumnos. Cuando el multiplicador diseña las actividades, estas deben lograr un tipo de integración entre los profesionales, tanto los profesionales docentes como los no docentes creen que la integración es impuesta, poco colaborativa y nada democrática. La institución no es flexible en cuanto a horario de trabajo de los talleres, según los profesionales no docentes, y en mayor medida en relación a los profesionales docentes y los dos grupos atribuyen un nivel menor de menciones a la culpa de la puntualidad docente. Los dos grupos piensan que ese tipo de reuniones son para trabajos colegiados, es decir trabajos e investigaciones realizadas por un grupo de especialistas, en menor medida los dos grupos creen que son reuniones generales y reuniones de integración o convivencia y solo una mención para designar a estas reuniones de profesionalización, referida por los profesionales docentes.

Las tablas de frecuencias 1 y 2 nos esquematizan y clarifican mejor las observaciones que se mencionan en párrafos anteriores. Estas tablas nos ayudan a concluir que la revisión teórica hecha en este trabajo en relación a lo que se puede determinar como un profesional docente; nos dice –a modo de recapitulación- que un profesional sea docente o no, puede conceptualizarse como profesional de la educación si tiene: habilidades sociales, capacidad de reflexión en, durante y después de la práctica, capacidad crítica y autocrítica con relación a su trabajo, tiene capacidad de organización, propicia la democracia, es flexible, tiene compromiso personal, disponibilidad, empatía e independencia, cuenta con una formación profesional y diseña y reporta documentación en relación a la planificación de su labor docente.

Estas características mencionadas están descritas en las siguientes tablas de frecuencias en las cuales se esquematizan las cuatro dimensiones de la profesionalización del docente en secundaria, los componentes de estas categorías y los números de menciones que aporta cada docente entrevistado y

encuestado, así como la división de las visiones tanto de profesionales docentes como las de los profesionales no docentes.

DIMENSIONES DE LA PROFESIONALIZACIÓN

Tabla N. 1

| PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN TGA | COMPONENTES | PROFESIONALES DOCENTES | | | | | PROFESIONALES NO DOCENTES | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| | | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | P 8 | P 9 | P 10 | P 11 | P 12 | P 13 |
| Conducta reflexiva | Conducta reflexiva con intervención | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ |
| | Conducta reflexiva pasiva | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | |
| Reacción a la crítica | Externa | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | | ψ | ψ | ψ | ψ | | | |
| | Externa reflexiva | | | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| Ideal de la profesionalización | Características morales | 8 | | | | | | 10 | | | | | | |
| | Atributos personales | 13 | | | | | | 11 | | | | | | |
| | Relaciones sociales | 3 | | | | | | 8 | | | | | | |
| | Perfil profesional | 4 | | | | | | 5 | | | | | | |
| | Desempeño docente | 6 | | | | | | 8 | | | | | | |
| PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN TGA | | | | | | | | | | | | | | |
| Planificación escolar | Sentido en la organización | ψ | | | | | | | | | | | | |
| | Identificación de la organización | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| | Actividades improvisadas | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| Actividades planificadas | Pedagógicas | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | | | | | | |
| | Pedagógicas con obstáculos | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| | Fuera de contexto | | | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| Estrategias de interacción docente | Integración impuesta | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | ψ | | | |
| | Integración democrática | | | | | | | ψ | | | | | | |
| | Integración colaborativa | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| Flexibilidad | Institucional | ψ | | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| | Institucional nula | ψ | ψ | ψ | | | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | | |
| | Puntualidad docente | ψ | | | | | | ψ | | | | | | |
| Concepción de reunión | Trabajo colegiado | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| | Profesionalización | ψ | | | | | | | | | | | | |
| | Integración o convivencia | | | | | | | ψ | | | | | | |
| | Reuniones generales | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | | | | | |

DIMENSIONES DE LA PROFESIONALIZACIÓN

Tabla N. 2

| PERCEPCIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN | PROFESIONALES DOCENTES | | | | | | PROFESIONALES NO DOCENTES | | | | | | | |
|------------------------------------------------|----------------------------------|----|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| | COMPONENTES | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 |
| Desempeño en TGA | Elementos profesionales | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | | | | | | |
| | Carencia administrativa | ψ | | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| | Carencia de personal profesional | ψ | | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| Interacción en TGA | Unidireccional | ψ | | | | | | ψ | | | | | | |
| | Multidireccional | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| Acción docente en TGA | Investigador | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| | No investigador | ψ | | | | | | ψ | ψ | ψ | ψ | | | |
| | Dificultad en la acción docente | ψ | ψ | ψ | | | | | | | | | | |
| Actitud hacia los TGA | Asertiva | ψ | ψ | | | | | ψ | | | | | | |
| | No asertiva | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | |
| | Conformista | | | | | | | | | | | | | |
| PERCEPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN EN (TGA) | | | | | | | | | | | | | | |
| Condiciones profesionales | Capacitación racional técnica | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | |
| Recursos necesarios en TGA | Recursos humanos | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| | Recursos materiales | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| Elementos que deben incluir Los TGA | Profesionales | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | | |
| | Actuales | ψ | | | | | | ψ | ψ | | | | | |
| Liderazgo en TGA | Autoritario | ψ | ψ | ψ | ψ | | | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | ψ | |
| | Democrático | | | | | | | | | | | | | |
| Reestructuración en los TGA | Modificación profesional | ψ | | | | | | ψ | | | | | | |
| | Modificación administrativa | ψ | ψ | | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |
| | Modificación temática | ψ | ψ | ψ | | | | ψ | ψ | ψ | | | | |

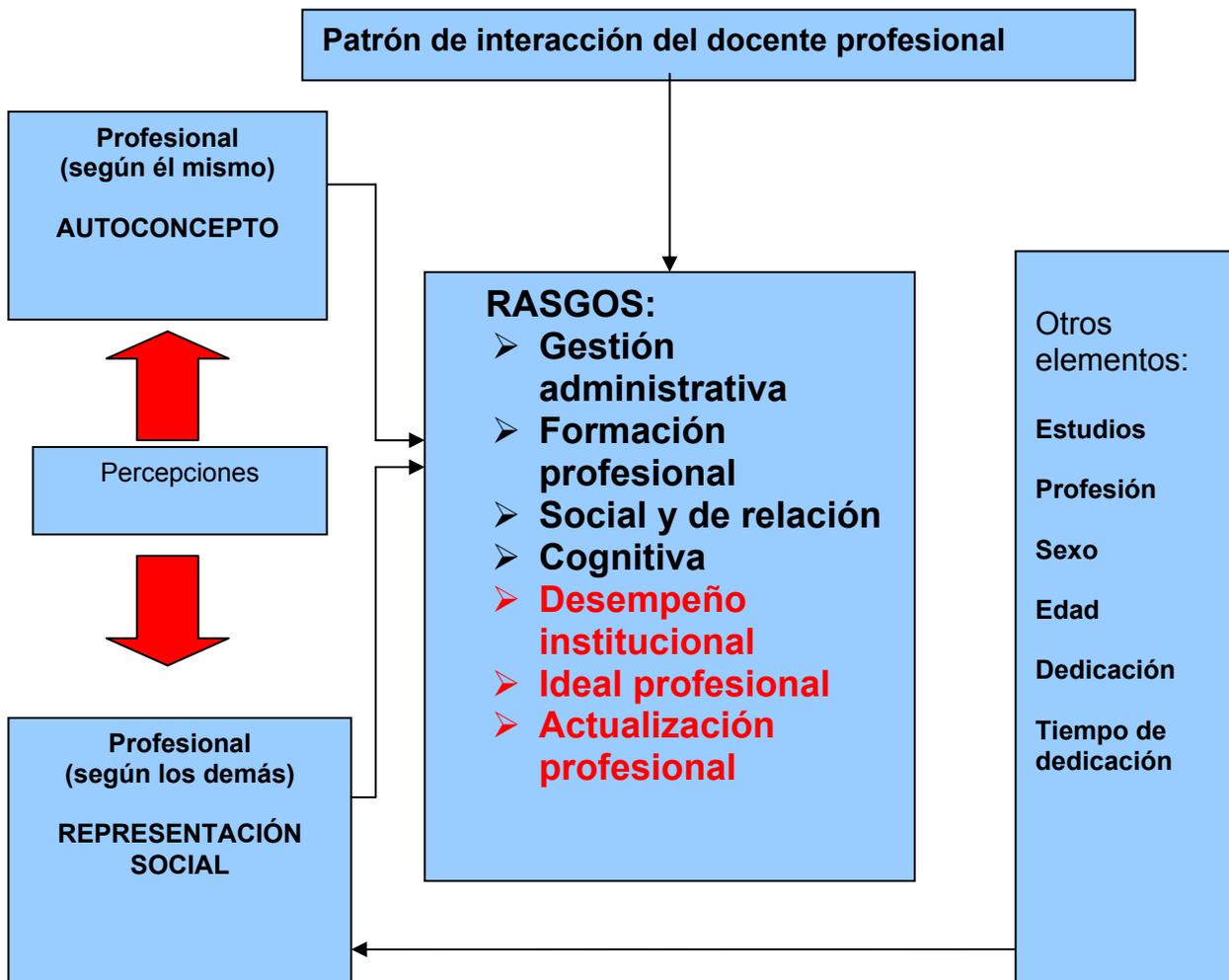
Es así como se puede llegar a la conclusión de las diferencias entre las “concepciones implícitas” de los profesionales docentes y los profesionales no docentes. Lo que se puede deducir a partir de la esquematización de cada una de las categorías a través de las tablas de frecuencias 1 y 2 es que las menciones de cada categoría con sus componentes se cuantifican significativamente en un mayor número a los profesionales no docentes, es decir las características que describen las cuatro dimensiones explicadas en las tablas referidas a las “concepciones implícitas” nos muestran que estas se acercan más a los pensamientos de los profesionales no docentes. Lo que quiere decir que en la institución educativa en la que se llevó a cabo la investigación de este trabajo “Escuela Secundaria Técnica N. 59 José Vasconcelos” los docentes con cualquier otra formación profesional diferente a la docente tienen un nivel de profesionalización mayor a los que si tienen una formación profesional docente o normalista.

Debido a los resultados expuestos en esta investigación es que ahora cuestiono mis acciones como psicóloga educativa al inicio de la investigación, acciones tales como la de concienciar a los profesionales sin una formación docente puesto que las primeras hipótesis planteadas eran que los profesionales no docentes reflejarían conductas no profesionales y los resultados fueron contrarios, es decir los profesionales docentes son los que carecen de esas conductas y mi objetivo primordial era el de diseñar un taller de actualización profesional dirigido a los docentes no profesionales, puesto que debido a su formación no docente estos no deberían de pensar o actuar como docentes profesionales, sin embargo debido a los resultados obtenidos, es decir que los profesionales no docentes realizan más acciones profesionales en el contexto educativo que los profesionales docentes, estas acciones plantean nuevos cuestionamientos, ahora en sentido contrario y la tarea como psicóloga educativa es redefinir ese papel. Y entonces se podrían poner en tela de juicio los planes y programas dirigidos a los profesionales docentes y cuestionar el desempeño a la Secretaría de Educación Pública como institución formadora de educadores y transformadores sociales, pero en este momento estas suposiciones no forman parte primordial del trabajo en cuestión.

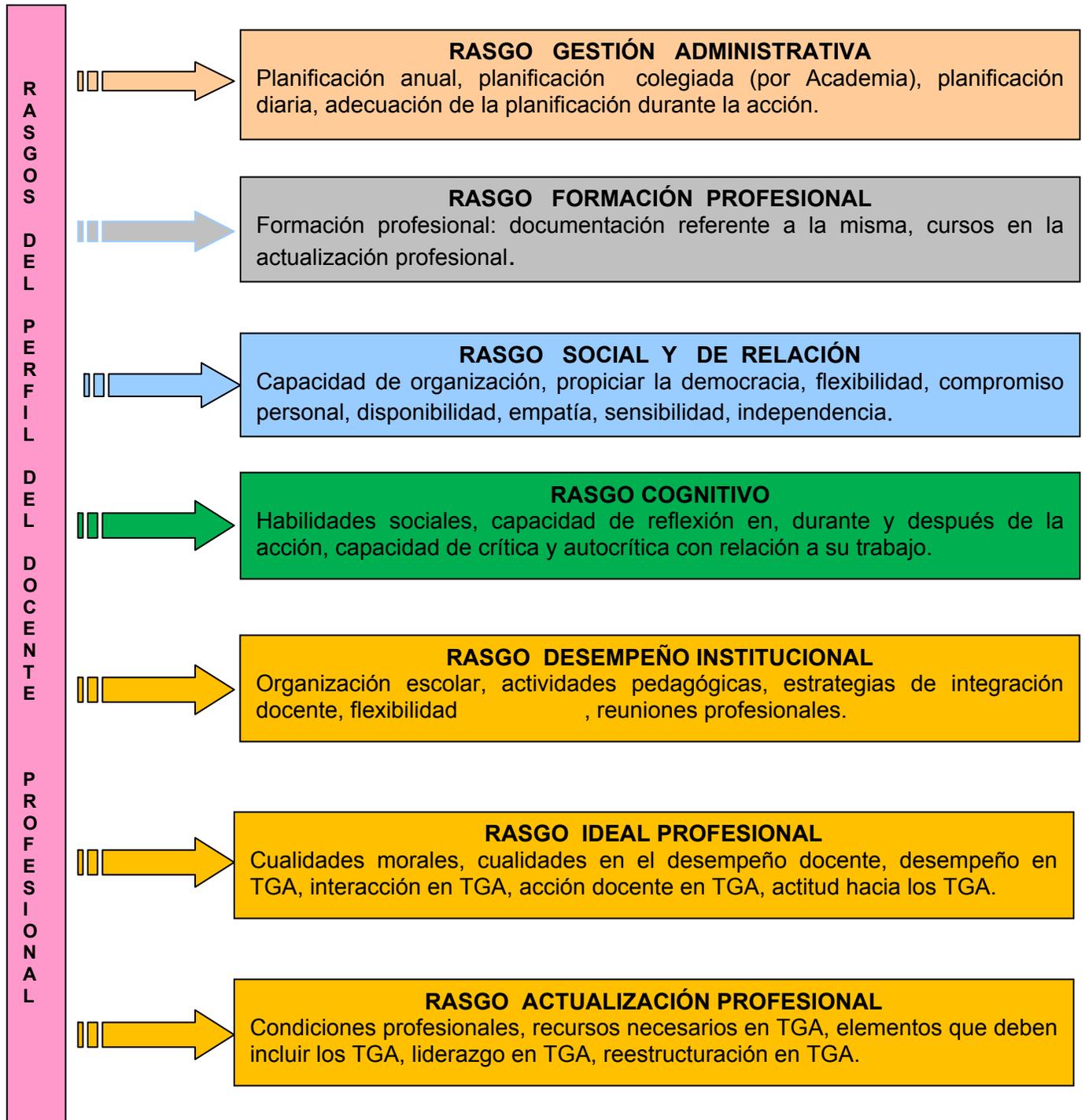
La finalidad de describir las “concepciones implícitas” en relación al trabajo que realizan los docentes en el contexto de los Talleres Generales de Actualización; los docentes profesionales y no profesionales es como se menciona con anterioridad, además del diseño del taller de actualización profesional, la de a través de la difusión de la investigación lograr la concienciación de los profesionales no docentes, puesto que estos no tienen una formación profesional docente. Los resultados aquí expuestos son totalmente contrarios, puesto que a través de todo el análisis que se llevó a cabo se demostró que los docentes profesionales no cuentan con las conductas relacionadas al “docente profesional”. Sin embargo el objetivo no sale de contexto, ahora en lugar de diseñar el taller para los profesionales no docentes; se propondrá el diseño para los profesionales docentes que son los que no presentaron las conductas profesionales referidas al trabajo docente.

Entonces revalorando el objetivo trazado al principio de la investigación, ésta no se distrae del propósito inicial que se trazó al planificar este proyecto, porque si bien es cierto que las “concepciones implícitas” relacionadas con el desempeño de los profesionales docentes no se presentaron como se pretendía al inicio de la investigación, la tarea de concienciar a los profesionales no docentes y profesionales docentes sigue requiriéndose a pesar de los resultados arrojados. Ahora no serán primordiales las acciones de profesionalización en los profesionales no docentes, sino a las acciones profesionales con los docentes profesionales, el taller podría proponer dicho trabajo.

Debido a los datos arrojados en las conclusiones de este trabajo se procedió a reajustar la conceptualización del perfil del docente profesional, que se presentó en el apartado número 4 revisión Teórica, pues debido a los resultados de la investigación surgieron nuevas dimensiones respecto al perfil del docente profesional. En seguida se muestra la nueva conceptualización, remarcando con color naranja las nuevas dimensiones agregadas:



Por lo que también se procedió a describir las dimensiones agregadas, estas aparecen en los tres últimos rasgos esquematizados en color amarillo:



| CATEGORÍAS DE LOS RASGOS | PRÁCTICAS REALIZADAS | CONTENIDOS |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | Organización escolar | Son todas aquellas actividades que se planifican y calendarizan para llevar a cabo la actualización del personal docente. |
| | Actividades pedagógicas | Son todas aquellas actividades relacionadas con la planificación, seguimiento, evaluación y corrección del proceso enseñanza-aprendizaje de los educandos. |
| | Estrategias de integración docente | Es la planificación de actividades en las que el objetivo primordial es establecer grupos de trabajo. |
| | Flexibilidad institucional | Modificación, ajuste de fechas y horarios requeridos para la planificación de las actividades docentes en los Talleres Generales de Actualización (TGA). |
| | Reuniones profesionales | Es la reunión de un grupo de especialistas (en educación) en la cual se investiga, se profundiza y da solución a una o varias problemáticas educativas. |
| IDEAL PROFESIONAL | Cualidades morales | |
| | Competencias docentes | Son todas destrezas que el docente ha adquirido durante su formación profesional. |
| | Desempeño en TGA | Es toda actuación didáctica previa, durante y posterior a la práctica docente. En la cual se lleva a cabo el análisis y crítica de la actuación del mismo. |
| | Interacción en TGA | Interacción verbal entre dos o más sujetos, caracterizada por la existencia de turnos, escucha usualmente atenta y discusión abierta, la cual implica procesos cognitivos inferenciales de carácter individual y social (cognición compartida y construida) y la emisión de opinión por los sujetos (vid. Aguilera, 2000). |
| | Quehacer docente en TGA | Son todas las actividades que se realizan durante la impartición de los Talleres Generales de Actualización |
| | Actitud hacia los TGA | Es aquella acción del docente en la que demuestra una acción ante una actividad en los TGA. |
| ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL | Condiciones profesionales | Es aquella condición en la que los docentes tienen la oportunidad de actualizarse tanto en didáctica como en pedagogía y de esta manera lograr un desempeño eficaz en su práctica como docentes. |
| | Recursos necesarios en TGA | Son todos los recursos de los cuales se apoya tanto a la escuela como a los docentes para llevar a cabo su actualización profesional. |
| | Elementos que deben incluir los TGA | Son todos aquellos elementos que complementan el quehacer educativo tanto en lo institucional como en la práctica de cada uno de los docentes. |
| | Liderazgo en TGA | |
| | Reestructuración en TGA | Se refiere al cambio de toda actividad realizada en los Talleres Generales de Actualización ya sea para mejorar u obstaculizar la práctica docente. |

Realización propia a partir de la recapitulación del marco teórico en esta investigación

Así también se agregaron las descripciones de cada dimensión:

Por lo tanto debido a los resultados obtenidos en esta investigación se puede sugerir un temario programático de contenidos referidos a los resultados específicos a esta investigación:

- 1.- Conducta reflexiva del profesional docente.
- 2.- Cómo se aprende a enseñar valores.
- 3.- Liderazgo en profesionales docentes.
- 4.- Trabajo cooperativo y colaborativo.
- 5.- Estrategias de Evaluación docente.
- 6.- Administración educativa (dirigido únicamente a directivos).

REFERENCIAS

- Castro, Inés (coordinadora). (2002). Educación, desarrollo y cultura política en México en el siglo XX. En Visiones latinoamericanas. Educación, política y cultura. México: Plaza y Valdés Editores.
- Cleaves, Peter, S. (1985). Las profesiones en México aspectos comparativos. En Las profesiones y el Estado: el caso de México: Jornadas 107, El Colegio de México. p. 17.
- Contreras, J. (2001). Los valores del profesionalismo y la profesionalidad de los docentes. Madrid: Morata.
- Elmore, R. (1996). Introducción: el cambio de las escuelas públicas. En la reestructuración de las escuelas. La siguiente generación de la reforma educativa. México: Fondo de Cultura Económica. pp.17-45.
- Freire, Paulo. (1999). El último gran pedagogo. Educación Bancaria: el saber como depósito. Extraído/22/septiembre/2007 desde www.educación.idoneos.com/index.php.124370
- Gallegos, Nava R. (1999). Educación holista. México: Pax.
- Gimeno, Sacristán J. (1997). Docencia y cultura escolar. Argentina: Lugar Editorial.
- Hernández F y Sancho J. M. (1993). El docente como profesional de la enseñanza. En Para Enseñar no basta con saber asignatura. España: Paidós. pp. 127-155.
- Hurlock, Elizabeth. (1987). Psicología de la adolescencia. México: Paidós.
- Hurtado, Tomas, Patricia. (2007). La historia del normalismo.
- Imbernón, Francisco.(1999). La formación del profesorado. Barcelona: Paidós. pp.
- Lawn, Martin; Jenny, Ozga (2004). El trabajador de la enseñanza. Una revaloración del profesorado. En La nueva formación del docente. Identidad, profesionalismo y trabajo en la enseñanza. Barcelona: Ediciones Pomares. pp. 19-23.
- Lawn, Martin; Jenny, Ozga (2004). La construcción social de la calidad en la enseñanza. En La nueva formación del docente. Identidad, profesionalismo y trabajo en la enseñanza. Barcelona: Ediciones Pomares. pp. 64-92.

- Montero, Ma. De L. (1990) .Los estilos de enseñanza y las dimensiones de la acción didáctica. En Desarrollo Psicológico y Educación II. Barcelona: Alianza Editorial. pp. 273-295.
- Pozner de Weinberg, p. (1995). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Barcelona: Aique.
- Rodrigo, M. et.al. (1993). Las teorías implícitas. Madrid: Visor.
- Rodríguez, Fuenzalida. Eugenio. (2006). Reforma de la Educación Secundaria. La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la Educación Secundaria en América Latina.
Extraído/26/febrero/2008 desde www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000032072
- Rodríguez, G; Gil, F; García, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Aljibe.
- Secretaría de Educación Pública. (1993). Artículo 3º. Constitucional y Ley General de Educación. México.
- Shön, Donald A. (1987). El profesional reflexivo. Como piensan los profesores cuando actúan. Barcelona: Paidós.
- Shön, Donald A. (1987). La formación de profesores reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Barcelona: Paidós.
- Subsecretaría de Educación Básica. Dirección General De Formación Continua de maestros en servicio. (marzo, 2005). Programa General de Formación Continua de Maestros de Educación Básica (2005-2006). México: SEP.
- Wittrock, Merlin. C. (Comp.). (1986). La investigación de la enseñanza III. Profesores y alumnos. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE LA PRÁCTICA DOCENTE

001

Profesión: _____
Grado de estudios: _____
Edad: _____
Años de desempeño docente: _____

INSTRUCCIONES: Enseguida le presentamos una lista de cuestionamientos que pertenecen al ámbito educativo, nuestro objetivo es saber su opinión acerca de la práctica docente, por lo tanto nuestros participantes deberán ser personas que colaboren en éste ámbito, profesores y personal directivo. Para contestarlo únicamente se requiere su disposición para responder con honestidad a cada una de las cuestiones.

Gracias por participar, pues su experiencia nos es muy útil.

1.- ¿En su centro escolar están calendarizadas actividades de trabajo con sus demás compañeros a lo largo del ciclo escolar?

SI _____ NO _____ ¿Por qué?

2.- ¿De acuerdo a su experiencia laboral cuando se reúne con su grupo de trabajo, qué tipo de actividades realizan?

SUBRAYA LA ORACIÓN QUE MÁS SE ACERQUE A TU OPINIÓN.

3.- Cuando realizan las actividades que describió anteriormente usted:

Se reúne con sus compañeros de manera espontánea, ya que lo importante es trabajar con todos sus compañeros.

Siempre se predeterminan los equipos y tengo que trabajar con quien sea.

Siempre me preguntan cuál de las diversas maneras de conformar los equipos, será la elegida, por ejemplo por afinidad, al azar, predeterminados, etc.

4.- ¿Cuándo calendarizan las actividades respetan sus horarios de trabajo?

SI _____ NO _____

¿Por qué?

5.-¿Qué nombre le asignaría a ese tipo de reuniones?

- a) De trabajo Colegiado
- b) Capacitación
- c) Profesionalización
- d) Evaluación
- e) Integración o convivencia
- f) Otro (especifique, ¿cuál?)_____

PRÁCTICA EN EL AULA

6.-¿Cuándo acontece algo inesperado en la clase (fuera de la planificación previa), usted que es lo que hace al respecto?

7.-Cuando un superior o alguno de sus compañeros le hace comentarios al respecto de su desempeño laboral, ¿usted qué actitud realiza ante esa situación?

8.-Menciona 10 características que debería tener un docente eficaz del nivel Secundaria.

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____
- 6.- _____
- 7.- _____
- 8.- _____
- 9.- _____
- 10.- _____

CUADRO 6.5

Porcentaje de pensamientos interactivos de los docentes por categoría de contenido en seis estudios de investigación

| Marx y Peterson | | McNair | | Colker | | Marland | | Conners | | Semmel | |
|------------------------------|------|---------------------------|------|-----------------------|------|------------------------------------|-----------|------------------------------------|--------------|-------------------------|------|
| Categoría | % | Categoría | % | Categoría | % | Categoría | % | Categoría | % | Categoría | % |
| Objetivos | 13.9 | Objetivos | 2.9 | | | Enunciado de objetivos | 2.7 | Objetivos | 5.4 | | |
| Contenido | 6.5 | Contenido: hechos e ideas | 13.6 | | | Deliberaciones tácticas | 23.5 | Contenido | 5.5 | | |
| Procedimiento de Instrucción | 30.9 | Procedimientos y tarea | 28.8 | | | Total Alumnos Información: alumnos | 50 6.8 | Etapas de instrucción | 21.7 | Instrucción y/o texto | 19.2 |
| Materiales | 6.1 | Materiales | 8.8 | | | | | [Total alumnos Información alumnos | 44,1] 9.7 | Alumnos | 59.6 |
| Alumnos | 42.2 | Alumnos | 39.1 | Alumnos | 41.4 | | | Mediación alumnos | 1.3 | Reiteración de conducta | 21.1 |
| | | | | | | Percepciones | 15.6 | Percepciones | 15.8 | | |
| | | | | | | [Sobre los alumnos | 14,4] | [Sobre los alumnos | 12,6] | | |
| | | | | | | Interpretaciones | 11.9 | Interpretaciones | 16.8 | | |
| | | | | | | [Sobre los alumnos | 11,6] | [Sobre los alumnos | 15,2] | | |
| | | | | | | Revisiones | 8.6 | Expectativas | 4.3 | | |
| | | | | | | [Sobre los alumnos | 5,6] | [Sobre los alumnos | 4,3] | | |
| | | | | | | Reflexiones | 18.8 | Autoconciencia | 7.7 | | |
| | | | | | | [Sobre los alumnos | 11,6] | [Sobre los alumnos | 1 | | |
| | | | | | | Información: otros | 6.1 | Información: otras | 1 | | |
| | | | | | | Sentimientos | 5.6 | Creencias | 4.4 | | |
| | | Tiempo | 6.6 | Excluidos los alumnos | 58.6 | Fantasia | 0.1 | Sentimientos | 6.5 | | |

ANÁLISIS DE CONTENIDO (última pregunta del cuestionario)

En el cuadro que se presenta a continuación se registraron las respuestas de los participantes elegidos; estos están ordenados de forma numérica en la fila superior y de arriba hacia abajo se ordenaron las respuestas de cada una de las preguntas también ordenadas de forma numérica.

Dentro de los datos recabados aparecen espacios en blanco. Estos se debe a que los encuestados así lo decidieron, es decir su respuesta es esa (no hay respuesta).

| N. cuestionario | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | PD | PD | PD | PD | PND | PND | PND | PND | PND | PND | PD | PD | PND |
| Atributos o cualidades | 1.Ético 2.Tener conocimiento 3.Manejo de la tecnología 4.Actualizarse 5.Líder 6.Flexible 7.Apertura al cambio 8.Responsable 9.Crítico | 1.Vocación 2.Experto 3.Responsable 4.Didáctico 5.Empático 6.Amable 7.Honesto 8.Exigente 9.Comprendivo 10.Igualdad | 1.Vocación 2.Compromiso 3.Puntual 4.Profesional 5.Responsable 6.Creativo 7.Imaginativo 8.Preparado 9.Coherente | 1.Experto 2.Paciente 3.Especialista 4.Culto 5.Cordial 6.Empático 7.Liderazgo 8.Actualizado 9.Valores 10.Liderazgo | 1.Innovador 2.Emprendedor 3.Investigador 4.Creativo 5.Comprendivo 6.Justo 7.Tolerante 8.Paciente | 1.Constante 2.Puntual 3.Procesos 4.No improvisar 5.Tolerancia 6.Evaluar a tiempo 7.Justo 8.Imparcial 9.Educador con el ejemplo 10.Guiador | 1.Profesional 2.Competente 3.Comprometido 4.Ordenado 5.Metódico 6.Paciente 7.Justo 8.Objetivo 9.Mente abierta 10.Solidario | 1.Experto 2.Habilidad comunicativa 3.Correcto 4.Empático 5.Autoridad 6.Tolerancia 7.Responsable 8.Cooperativo 9.Creativo | 1.Ético 2.Pedagógico 3.Actualizado 4.Aceptar críticas 5.Eficaz 6.Servicial 7.Versátil 8.Ingenioso 9.Dispuesto 8.Responsable 9.Puntual 10.Sincero | 1.Responsable 2.Preparado 3.Observador 4.Eficiente 5.Puntual 6.Organizado 7.Versátil 8.Ingenioso 9.Dispuesto 10.Facilidad de palabra | 1.Responsable 2.Competente 3.Ético 4.Accesible 5.Innovador 6.Paciente 7.Dinámico 8.Comprometido 9.Comprendivo | 1.Especializado 2.Actualizado 3.Licenciatura 4.Iniciativa 5.Creatividad 6.Carácter 7.Empatía 8.Disposición 9.Flexible 10.Equilibrio | 1.Responsable 2.Vocación 3.Preparación 4.Experiencia 5.Tolerancia 6.Creatividad 7.Respeto 8.Perseverante 9.Amable 10.Justo |

Segundo, se clasificaron esas frases en un cuadro de dos columnas o más, según se hayan identificado los elementos de acuerdo a las descripciones. A partir de los adjetivos calificativos, competencias o cualquier otra clasificación que surja. El cuadro es el siguiente:

| Características en relación a la formación profesional | Características o atributos particulares -del docente- | No específicas |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Manejo de la tecnología Actualizarse Experto Didáctico Profesional Especialista Investigador Evaluar a tiempo Competente Habilidad comunicativa Ético Pedagógico Observador Licenciatura Experiencia | Líder Flexible Responsable Crítico Vocación Empático Amable Honesto Exigente Comprendivo Puntual Creativo Imaginativo Coherente Cordial | Solidario Correcto Cooperativo Servicial Sincero Versátil Ingenioso Accesible Dinámico Carácter Respeto Perseverante Autoridad Metódico Objetivo |

| | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|
| Apertura al cambio Culto | Innovador Emprendedor Justo Tolerante Paciente Constante Educar con el ejemplo Guiador | Ordenado Comprometido | |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|

Tercero, una vez que se identificaron, se separaron, para una mayor y mejor visualización de los mismos, posteriormente se procedió a eliminar las palabras idénticas, sinónimas o semánticamente cercanas. Es decir se redujo el léxico a una sola palabra y se eliminaron las repetidas o sinónimas. Este tercer paso se llevó a cabo en el cuadro anterior.

Cuarto, una vez que se eliminaron las palabras repetidas, se realizó una clasificación de categorías, según el tipo de palabras que se identificaron en las frases. Características relacionadas con la moral y las competencias profesionales que debe tener un docente.

| Características relacionadas con la moral (deber ser) | CLAVE M | Características relacionadas con atributos personales del docente | CLAVE APD | Características relacionadas con las relaciones sociales del docente | CLAVE RSD | Características en relación a la perfil profesional | CLAVE PP | Características relacionadas con el desempeño docente | CLAVE DD |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. Ético 2. Responsable 3. Vocación 4. Empático 5. Honesto 6. Comprensivo 7. Coherente 8. Cordial 9. Justo 10. Tolerante 11. Paciente 12. Constante 13. Educar con el ejemplo 14. Comprometido 15. Solidario 16. Correcto 17. Cooperativo 18. Sincero 19. Respeto 20. Perseverante 21. Autoridad | | 1. Líder 2. Flexible 3. Crítico 4. Creativo 5. Imaginativo 6. Innovador 7. Emprendedor 8. Guiador 9. Ordenado 10. Objetivo 11. Versátil 12. Ingenioso 13. Dinámico 14. Carácter 15. Puntual | | 1. Exigente 2. Cooperativo 3. Servicial 4. Accesible | | 1. Manejo de la tecnología 2. Pedagógico 3. Observador 4. Licenciatura 5. Experiencia 6. Culto | | 1. Actualizarse 2. Experto 3. Didáctico 4. Profesional 5. Especialista 6. Investigador 7. Evaluar a tiempo 8. Competente 9. Metódico 10. Habilidad comunicativa 11. Apertura al cambio | |

Una vez que se realizó la clasificación del perfil profesional se dividieron las características del perfil del profesional. En el primer cuadro se puede observar, las características que los Profesionales Docentes y en el segundo se observan las descripciones que reflejan los Profesionales no Docentes. En los cuadros se muestra el número de cuestionario y la clave para las respuestas de los Docentes Profesionales (DP) y la enumeración de los atributos que debe tener un docente profesional.

PROFESIONALES DOCENTES

| N. cuestionario | 01 | 02 | 03 | 11 | 12 | 04 |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| | DP | DP | DP | DP | DP | DP |
| Atributos o cualidades | 1.Ético 2.Tener conocimiento 3.Manejo de la tecnología 4.Actualizarse 5.Líder 6.Flexible 7.Apertura al cambio 8.Responsable 9.Crítico | 1.Vocación 2.Experto 3.Didáctico 4.Empático 5.Amable 6.Honesto 7.Exigente 8.Comprensivo 9.Igualdad | 1.Compromiso 2.Puntual 3.Profesional 4.Creativo 5.Imaginativo 6.Coherente | 1.Competente 2.Accesible 3.Innovador 4.Paciente 5.Dinámico | 1.Licenciatura 2.Iniciativa 3.Carácter 4.Disposición 5.Equilibrio | 1.Culto 2.Cordial 3.Valores |

| Características relacionadas con la moral (deber ser) | CLAVE M | Características relacionadas con competencias específicas de un docente | CLAVE CD |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1.Ético 2.Responsable 3.Honesto 4.Exigente 5.Igualdad 6.Compromiso 7.Coherente 8.Valores | | 1.Líder 2.Flexible 3.Apertura al cambio 5.Didáctico 6.Empático 7.Amable 8.Comprehensivo 9.Puntual 10.Imaginativo 11.Accesible 12.Innovador 13.Paciente 14.Dinámico 15.Carácter 16.Licenciatura 17.Profesional 18.Manejo de la tecnología 19.Tener conocimiento 20.Experto 21.Competente 22.Vocación 23.Crítico 24.Actualizarse 25.Creativo 26.Cordial | 27. Culto 28. Equilibrio 29. Disposición |

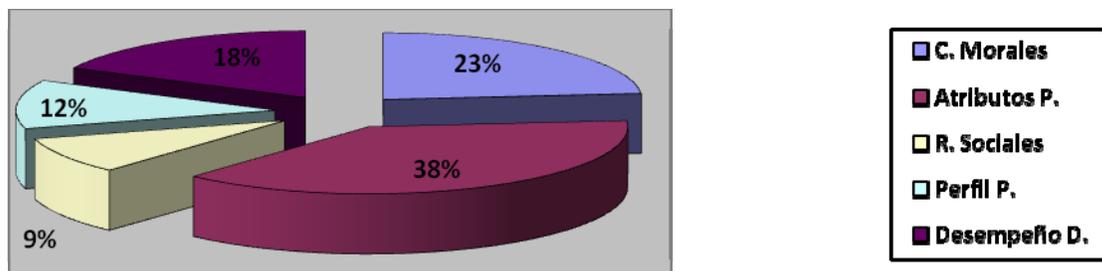
Luego se procedió a reclasificar la anterior clasificación, ahora en cinco dimensiones. En las cuales se registró la cantidad de atributos o cualidades, referidas a los profesionales docentes o no. Las dimensiones son las siguientes:

1. Características relacionadas con la moral.
2. Los atributos personales de un docente.
3. Las características relacionadas con las relaciones sociales.
4. El perfil profesional.
5. Desempeño docente.

Estas se muestran en la siguiente tabla:

| Características relacionadas con la moral (deber ser) | CLAVE M | Características relacionadas con atributos personales del docente | CLAVE APD | Características relacionadas con las relaciones sociales del docente | CLAVE RSD | Características en relación a la perfil profesional | CLAVE PP | Características relacionadas con el desempeño docente | CLAVE DD |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ético 2. Responsable 3. Honesto 4. Igualdad 5. Compromiso 6. Valores 7. Comprensivo 8. Vocación | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigente 2. Coherente 3. Líder 4. Flexible 5. Amable 6. Puntual 7. Imaginativo 8. Innovador 9. Dinámico 10. Carácter 11. Crítico 12. Creativo 13. Equilibrio | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Accesible 2. Paciente 3. Cordial | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Licenciatura 2. Manejo de la tecnología 3. Culto 4. Disposición | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apertura al cambio 2. Didáctico 3. Profesional 4. Experto 5. Competente 6. Actualizarse | |

Posteriormente esta nueva información se graficó, con la finalidad de observar como se comportaron los datos obtenidos de tal clasificación.



GRÁFICA DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESIONAL DOCENTE

Todo el procedimiento descrito en el apartado anterior para clasificar la respuesta a la última pregunta del cuestionario, para las respuestas de los profesionales docentes: Menciona 10 características que debería tener un docente eficaz del nivel Secundaria. También se realizó para la división de respuestas de los profesionales no docentes y de esta manera obtener una comparación de tal división de respuestas.

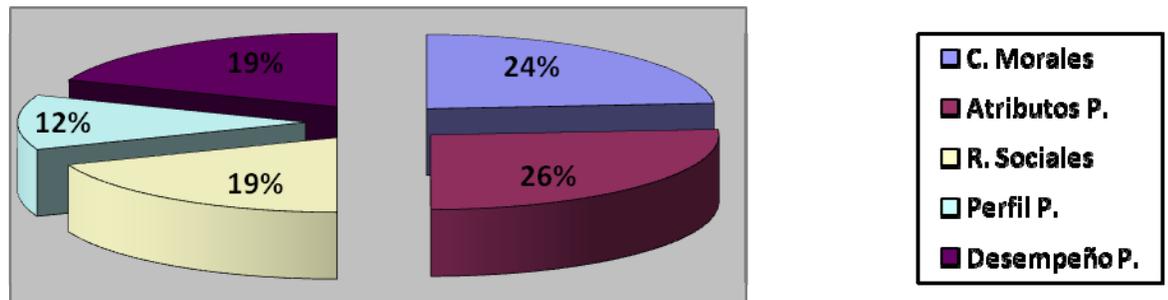
PROFESIONALES NO DOCENTES

Clasificación de atributos docentes para las respuestas de los profesionales no docentes.

| 13 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 05 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| PND | PND | PND | PND | PND | PND | PND |
| 1.Responsable 2.Vocación 3.Preparación 4.Experiencia 5.Tolerancia 6.Creatividad 7.Respeto 8.Perseverante 9.Amable 10.Justo | 1.Constante 2.Puntual 3.Procesos 4.No improvisar 5.Evaluar a tiempo 6.Imparcial 7.Educar con el ejemplo 8.Guidador | 1.Profesional 2.Competente 3.Comprometido 4.Ordenado 5.Objetivo 6.Mente abierta 7.Solidario | 1.Habilidad comunicativa 2.Correcto 3.Empático 4.Autoridad 5.Cooperativo | 1.Ético 2.Pedagógico 3.Actualizado 4.Aceptar críticas 5.Eficaz 6.Servicial 7.Sincero | 1.Observador 2.Versátil 3.Dispuesto | 1.Innovador 2.Emprendedor 3.Investigador 4.Creativo 5.Comprendivo |

| Características relacionadas con la moral (deber ser) | CLAVE M | Características relacionadas con competencias específicas de un docente | CLAVE CD |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Responsable 2. Tolerancia 3. Respeto 4. Perseverante 5. Amable 6. Justo 7. Imparcial 8. Comprometido 9. Solidario 10. Cooperativo 11. Ético 12. Servicial 13. Sincero 14. Compreensivo | | 1. Vocación 2. Preparación 3. Experiencia 4. Correcto 5. Constante 6. Puntual 7. No improvisar 8. Evaluar a tiempo 9. Educar con el ejemplo 10. Guiador 11. Profesional 12. Competente 13. Ordenado 14. Objetivo 15. Habilidad comunicativa | 16. Creatividad 17. Investigador 18. 19. Innovador 20. Dispuesto 21. Observador 22. Versátil 23. Eficaz 24. Aceptar 25. Actualizado 26. Pedagógico 27. Autoridad 28. Empático |

| Características relacionadas con la moral (deber ser) | CLAVE M | Características relacionadas con atributos personales del docente | CLAVE APD | Características relacionadas con las relaciones sociales del docente | CLAVE RSD | Características en relación a la perfil profesional | CLAVE PP | Características relacionadas con el desempeño docente | CLAVE DD |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. Responsable 2. Tolerancia 3. Respeto 4. Perseverante 5. Justo 6. Comprometido 7. Solidario 8. Ético 9. Correcto 10. Educar con el ejemplo | | 1. Constante 2. Puntual 3. Guiador 4. Ordenado 5. Objetivo 6. Creatividad 7. Emprendedor 8. Innovador 9. Dispuesto 10. Versátil 11. Autoridad | | 1. Amable 2. Imparcial 3. Cooperativo 4. Servicial 5. Sincero 6. Comprensivo 7. Aceptar críticas 8. Empático | | 1. Vocación 2. Preparación 3. Profesional 4. Observador 5. Pedagógico | | 1. Experiencia 2. No improvisar 3. Evaluar a tiempo 4. Competente 5. Habilidad comunicativa 6. Investigador 7. Eficaz 8. Actualizado | |



GRÁFICA DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESIONAL NO DOCENTE

GUÍA DE ENTREVISTA

- 1.- ¿Cree que los TGA (Talleres Generales de Actualización), son esenciales para incrementar su eficacia como docente?, ¿por qué?
- 2.- ¿En qué condiciones cree que se deben impartir dichos TGA?
- 3.- ¿Los materiales que se ofrecen en la institución son suficientes y adecuados?
- 4.- ¿Qué elementos considera deberían incluir los Talleres? Nómbralos jerárquicamente
- 5.- ¿Cuándo realizan las reuniones de academia o TGA su participación, cómo es?
- 6.- ¿El dirigente (coordinador de Actividades Académicas o Tecnológicas de esas reuniones como incluye su participación?
- 7.- ¿Cuál es su participación en esas reuniones?
- 8.- ¿Cuándo sabe la temática a tratar en esas reuniones usted investiga por su cuenta al respecto o es suficiente la información que le proporcionan?
- 9.- ¿Qué modificaría usted a los cursos de Actualización?, ¿por qué?
- 10.- ¿Cuándo se aproximan los TGA, cuál es su actitud?

CRONOGRAMA DE ENTREVISTAS

Turno matutino

Turno vespertino

| Profesores (género femenino) Profesión docente | Lugar | Hora de entrevista | | Profesores (género femenino) Profesión docente | Lugar | Hora de entrevista |
|-------------------------------------------------------|-------|--------------------|--|-------------------------------------------------------|-------|--------------------|
| P 1 | | | | P 1 | | |
| P 2 | | | | P 2 | | |
| P 3 | | | | P 3 | | |
| P 4 | | | | P 4 | | |
| Profesores (género masculino) Profesión no docente | | | | Profesores (género masculino) Profesión no docente | | |
| P 1 | | | | P 1 | | |
| P 2 | | | | P 2 | | |
| P 3 | | | | P 3 | | |
| P 4 | | | | P 4 | | |

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Agosto | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------|--------|---------|
| Actividades calendarizadas por el centro escolar | | | | | |
| Reuniones de academia | | | | | |
| Reuniones de actualización (TGA – Talleres Generales de Actualización-) | | | | | |
| Otras | | | | | |
| Septiembre | | | | | |
| Actividades calendarizadas por el centro escolar | | | | | |
| Reuniones de academia | | | | | |
| | | | | | |
| Reuniones de actualización (TGA – Talleres Generales de Actualización-) | | | | | |
| Otras | | | | | |
| Octubre | | | | | |
| Actividades calendarizadas por el centro escolar | | | | | |
| Reuniones de academia | | | | | |
| Reuniones de actualización (TGA – Talleres Generales de Actualización-) | | | | | |
| Otras | | | | | |
| Noviembre | | | | | |
| Actividades calendarizadas por el centro escolar | | | | | |
| Reuniones de academia | | | | | |
| Reuniones de actualización (TGA – Talleres Generales de Actualización-) | | | | | |
| Otras | | | | | |
| Diciembre | | | | | |
| Actividades calendarizadas por el centro escolar | | | | | |
| Reuniones de academia | | | | | |
| Reuniones de actualización (TGA – Talleres Generales de Actualización-) | | | | | |
| Otras | | | | | |