



EVOLUCIÓN, PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE E INFLUENCIA DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES. EL CASO DE LA ESCUELA NORMAL No. 4 DE NEZAHUALCÓYOTL

Leonel Juan Alcázar López
Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl
leoneIn4@hotmail.com

Gabriela Gómez Gutiérrez
Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl
Gabyneza4@hotmail.com

Resumen

La Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl en el marco de las nuevas tendencias y necesidades educativas, reconoce como una necesidad prioritaria el fortalecimiento de la planta académica a través del seguimiento, evaluación y acompañamiento del personal directivo y docente que se incorpora a los procesos de habilitación, capacitación, actualización, intercambios, certificaciones; atendido a través de las funciones académicas de docencia , investigación y difusión, procesos académicos, administrativos y de gestión, que contribuyen a la organización y funcionamiento de la institución.

El seguimiento, evaluación y acompañamiento del personal docente y directivo es una estrategia institucional que permitirá el logro de las siguientes finalidades: a)Incrementar el perfil deseable, para incorporar al personal de tiempo completo al PROMEP; b)Asegurar la acreditación de Programas Educativos de la Licenciaturas que oferta la institución, por los Comités Interinstitucionales para la evaluación de la Educación Superior CIEES; c)Organizar las actividades académicas, administrativas y de gestión derivadas de los programas educativos de la Licenciaturas ofertadas, por la metodología CIEES para iniciar la autoevaluación; d)Fortalecer el cuerpo académico en formación e incrementar un nuevo cuerpo académico; e)Mantener la certificación de los procesos de la Norma ISO 9001-2018.

Derivados de la valoración de impactos institucionales se reconoce que el incremento de la matrícula no tiene correspondencia con el número de docentes que conforman la planta docente, de acuerdo con las características de la planta académica es necesario incrementar el Personal de Tiempo Completo con posgrado para fortalecer el desarrollo de los Programas Educativos, sin embargo, la contratación y promoción del personal docente corresponde a instancias estatales, situación que pone en riesgo la habilitación, preparación y perfil profesional del personal docente, si el proceso de ingreso no se realiza con criterios centrados en normatividad de las IES y en la Calidad educativa.

Por tanto, éste trabajo es una investigación mixta cuantitativa-cualitativa que pretende dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo ha sido la Evolución, Profesionalización e impacto de las trayectorias docentes en el caso de la Escuela Normal No? 4 de Nezahualcóyotl?

Palabras clave:

Docente, profesional de la educación, profesionalización docente, trayectoria profesional



Introducción

La profesionalización de los docentes representa un eje fundamental para el desarrollo de las organizaciones educativas, por lo que se precisa establecer ¿qué conocimientos sirven para el desarrollo de la práctica educativa ¿conocimientos técnicos, de saberes de acción, de habilidades adquiridas a través de una larga experiencia de trabajo? ¿Todos esos saberes son de carácter estrictamente cognitivo o discursivo? ¿Cómo se adquieren esos saberes? ¿A través de la experiencia personal, de la formación recibida en una Universidad, mediante el contacto con los maestros más experimentados o a través de otras fuentes? ¿Cuál es el papel de los saberes docentes en relación con los demás conocimientos que marcan la actividad educativa y el mundo escolar, es decir, cuál es su influencia sobre los conocimientos científicos y universitarios que sirven de base a las materias escolares, los conocimientos culturales, los conocimientos incorporados a los programas escolares, etc.? ¿su habilitación docente' ¿antigüedad? ¿Género?, ¿cómo pueden tenerse en cuenta para analizar el impacto de su trayectoria en la docencia impartida a futuros formadores de docentes?

La educación como medio de cambio cultural es sumamente relevante en el proceso de transformación para el desarrollo de una sociedad. El proceso educativo la vivimos de diferentes formas de manera informal en la calle, en la familia, con los amigos, vecinos y de manera formal en la escuela, que tiene un papel fundamental en las modificaciones de los patrones culturales tradicionales que refuerzan y legitiman niveles educativos formales.

Cuando se habla de educación, tal vez se está limitando o determinando su significado real y trascendente en el ejercicio de las operaciones sensitivas y cognoscitivas del ser humano, ante esta postura se señala la importancia de la educación; su relación con la pedagogía; la influencia de la familia y el Estado, y, por último, su significado valorativo en la esencia del hombre.

El trabajo docente en educación superior se enfrenta a la exigencia de las autoridades por continuar su preparación profesional en términos de estudios de posgrado o especialización. Esta exigencia ha sido impulsada por las políticas educativas de los organismos (SEP-PRODEP, CONACYT-SNI) que la rigen, las cuales van encaminadas hacia una profesionalización de los perfiles en su disciplina o especialidad. Un elevado porcentaje de los docentes en educación superior son especialistas en su área, por lo que cuentan con un perfil preferencial para impartir determinada materia.

No obstante, ese perfil tiene dos vertientes: dominio de su disciplina y dominio didáctico-pedagógico. Este último es el que presenta mayores dificultades para los docentes de educación superior y media superior, puesto que no tiene el mismo nivel de desarrollo que el disciplinar, lo cual se refleja en la formación de estudiantes y en el trato autoritario como forma de control en la mayoría de los casos. Un gran número de docentes que participan en la educación superior y media superior carecen de la formación didáctico-pedagógica, debido a que su formación se



centró en el desarrollo de una disciplina (arquitectura, química, ecología, matemáticas, contabilidad, etc.) y no fueron formados para desempeñarse como profesores (Walker, 2015; Mutemeri y Chetty, 2013).

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 definió un nuevo rumbo para la Educación Normal al transferirla de la Subsecretaría de Educación Básica (SEB) a la Subsecretaría de Educación Superior (SES) con este cambio, se hizo evidente el rezago académico y organizativo de las Escuelas Normales con relación a las Instituciones de Educación Superior (IES) para resarcir la brechas académicas y fortalecer su organización se creó en el 2005 la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE) ahora DGESuM y en el 2006 se implementó el Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales Públicas (PROMIN) “cuya estrategia se denominó Plan de Fortalecimiento de la Educación Normal (PEFEN) dando énfasis al análisis de tres áreas como son la gestión, la capacidad académica y la competitividad académica” (Guía PACTEN, 2016, p. 2)

Finalmente, la necesidad de revisar la formación de los docentes teniendo en cuenta los saberes del profesorado y las realidades específicas de su trabajo cotidiano. Ésa es la idea de base de las reformas que se vienen realizando en la formación de los maestros, éste trabajo es una investigación cualitativa que pretende dar respuesta al siguiente planteamiento: ¿Cuál es el impacto de las trayectorias del Personal Docente de la Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl su evolución y profesionalización?

Método

Realizar el análisis de las trayectorias del personal docente de la Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl en un periodo de tres ciclos escolares, implica la revisión de datos cuantitativos de la evolución, profesionalización, habilitación e impacto en los estudiantes. En el 2005 la DGESPE publicó en la guía PEFEN 1.0 el perfil deseable del personal docente y directivo de las Escuelas Normales Públicas a partir de este marco de referencia se definió la trayectoria académica para que las Escuelas Normales busaran su posicionamiento en el escenario de las IES a través del logro de indicadores y parámetros de desempeño que promovieran su transformación.

En el Programa Nacional de Educación 2001-2006 se describe la necesidad de “...establecer normas académicas para la selección, ingreso y permanencia del personal directivo y docente conforme a los perfiles académicos y el desempeño profesional” (2001, p. 150); es importante mencionar, que el 30 de septiembre del 2008 se conformaron 4 Subcomisiones Técnicas para fortalecer el papel de las escuelas normales en la formación inicial de los docentes de educación básica. Para dar cumplimiento a los acuerdos derivados de esta, el 08 de mayo de 2009 se llevó a cabo la segunda reunión en donde la Subcomisión 3, acordó

“...revisar y proponer al pleno del CONAEDU, los ajustes o modificaciones que se consideren necesarios al Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Normales, con el fin de avanzar hacia el establecimiento de criterios de mérito o logro académico y trayectoria y desempeño

profesional, que apoyen la instrumentación de un programa institucional para profesionalizar la planta académica de las escuelas formadoras de docentes..."



Con base en este escenario de propuestas y acuerdos pendientes, las Escuelas Normales realizan el seguimiento de la trayectoria profesional docente a partir de los parámetros de evaluación que utiliza la Educación Básica y Educación Superior, no obstante, existen indicadores que promueven el fortalecimiento de las plantas académicas.

Para la DGESUN la evaluación de la trayectoria profesional del personal académico se reconoce en el perfil deseable del personal directivo y docente de las Escuelas Normales y en los indicadores del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo Superior (PRODEP). Convirtiéndose en una estrategia para disminuir las brechas académicas con relación a las IES.

El desarrollo de la trayectoria del desempeño profesional del personal académico de las Escuelas Normales en el marco del PEFEN y PACTEN hace evidente el rezago de las Instituciones Formadoras de Docentes en el Sistema Educativo, porque el eje transversal para fortalecer la planta académica es el logro del perfil académico deseable del personal docente y directivo, pero la falta de normatividad, entre otros factores limita su desarrollo y transformación como IES. Derivado de la importancia del proceso de seguimiento a la trayectoria del personal docente la Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl, parte de las bases de datos del Departamento de Recursos Humanos y diseño y aplicación de entrevistas a personal docente la cual se aplica, durante el ciclo escolar, con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad en el personal adscrito a la institución y poder asegurar el fortalecimiento de la planta académica y lograr las finalidades institucionales en las diferentes reuniones de academias, colegiados y comunidades se plantean alternativas que permitan mejorar la calidad ofertada.

Cabe destacar que la información obtenida se registra en tablas de datos que se grafican y analizan permitiendo identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de los directivos y docentes, favoreciendo la toma de decisiones en función a las características y necesidades de los programas educativos que se ofertan.

Esta investigación tiene como objetivo caracterizar las trayectorias profesionales de los docentes de la Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl a partir de la Evolución, profesionalización e impacto, en el que se recolectó la información en un solo momento. La población estuvo constituida por todos los docentes que conforman la planta académica, Ciclo Escolar 2019-2020 39 docentes 333 estudiantes, 2020-2021 37 docentes 493 estudiantes, 2021-2022 39 docentes 594 estudiantes, y ciclo escolar 2022-2023 se conforma por 39 docentes y 614 estudiantes, por lo que la recolección de información se realizó a partir de la estadística institucional del personal. Los sujetos de investigación estaban constituidos por el 51% de mujeres y el 49% de varones, distribuidos en cuatro grupos de edad: 26-35 años (38%), 36-45 años (33%), 46-55 (15%) y 56-65 años (14%). 72% casados y 28% solteros.

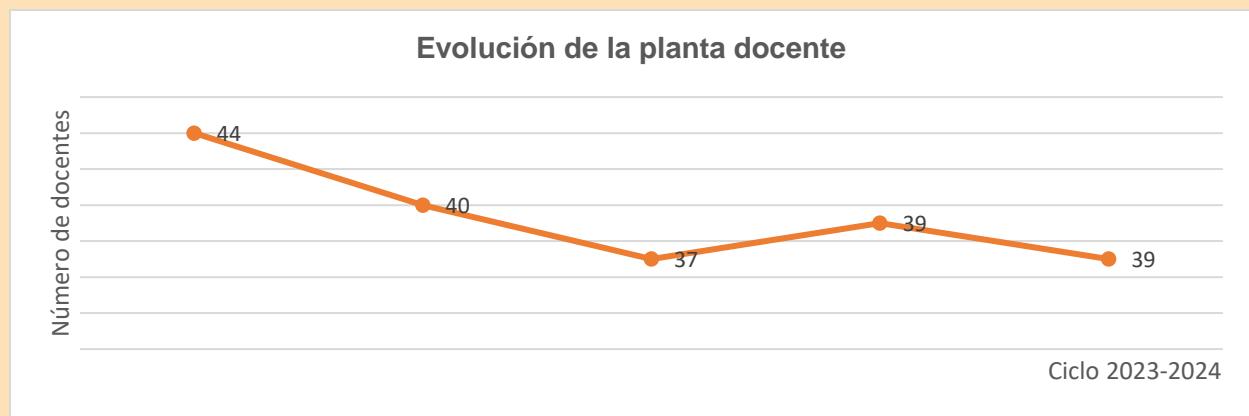
La investigación se ubica en el paradigma cualitativo, el método es la observación participante y la entrevista informal; la técnica de análisis es la triangulación (observación-entrevista-documentos). Para la triangulación de datos se recogerá información en diferentes momentos con la finalidad de comprobar, si los resultados son constantes en torno a los indicadores para el



desempeño profesional del personal académico a partir de los Programas de Fortalecimiento de la Educación Normal y Plan de Apoyo a la Calidad Educativa y la Transformación de las Escuelas Normales.

Se revisarán y analizarán datos estadísticos del personal directivo y docente con la finalidad de comparar las trayectorias; la información derivada se contrastó con los datos de cuatro ciclos escolares 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023, Para alcanzar esta idoneidad docente, se requiere de una planta fortalecida, es importante mencionar, que el cuerpo docente actualmente está conformado por tres directivos, trece docentes de tiempo completo, dos formadores C y veintitrés horas clase; cuentan con la preparación académica y didáctica, así como de su experiencia y dedicación a la labor educativa que demandan los programas que se ofertan (analizar gráfica 1)

En la gráfica 1 se identifica el decremento del personal docente.



Elaboración propia a partir de registros del departamento de recursos humanos de la N4N

Se parte del análisis de la trayectoria del personal académico a partir de sus referentes, necesidades, intereses, emociones y formación; pero también las intenciones de un proceso evaluador porque desde esta mirada “El concepto de evaluación se percibe como un conjunto de instrumentos para responsabilizar a las partes interesadas, para “controlar” y valorar el cumplimiento de la normatividad” (SEP, 2012, p. 57).

Para asegurar el fortalecimiento de la planta académica, se diseñan bases de datos y estrategias de seguimiento, evaluación y acompañamiento académico en los diferentes departamentos del área académica y administrativa, a fin de obtener una visión integral acerca de la trayectoria del personal directivo y docente. Se considera que para analizar la trayectoria docente y para mejorar la formación Inicial de los docentes de educación básica (2015), en este documento se define:

“... el papel protagónico de los académicos: se reconoce el papel principal del personal académico y de su preparación, trabajo, compromiso y desarrollo profesional para mejorar la calidad de la formación de los docentes de educación básica... enfatiza la necesidad de fortalecer perfiles,

condiciones e incentivos que, ...permitan avanzar de manera decisiva hacia la configuración de una actividad profesional más competente de los formadores de docentes..." (p. 17)



A partir de este referente; la propuesta de Perrenoud (2007) es fundamental al mencionar que "...no basta con elevar el nivel de formación académica para que se desarrolle la profesionalización del oficio de enseñante, lo esencial nos conduce hasta la relación con el saber, la acción, la opinión, la libertad, el riesgo y la responsabilidad.", porque la evaluación del desempeño profesional pierde sentido, si no promueve la toma de conciencia del profesorado a través de la práctica reflexiva. Bajo esta misma lógica se recupera el pensamiento de Freire (1974) desde la visión del oprimido, porque de acuerdo con el autor la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.

Los planteamientos de Hargreaves (2005) son de gran relevancia al afirmar que las estructuras y culturas de la enseñanza tienen que cambiar aun más para que los docentes no se vean atrapados en la culpabilidad, oprimidos por el tiempo y sobrecargados por las decisiones que les imponen. Las aportaciones de Mercado (2007) favorecen la comprensión del formador al definirlo como un profesional que requiere mantenerse en formación permanente, porque solo así será posible cambiar y modificar a futuro la propia práctica docente.

Resultados

Por su origen y condición histórica la Escuela Normal No. 4 de Nezahualcóyotl es una institución de Educación Superior que tiene como misión la formación de docentes de educación básica; sin embargo, las necesidades y características de las sociedades del conocimiento, así como los compromisos adquiridos al 2030 con la aldea global, mediante el objetivo 4. de desarrollo sostenible, que pretende "Garantizar una educación inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos" (UNESCO, 2016, p.7).

Para alcanzar estas finalidades, es indispensable destacar que la planta docente ha evolucionado Ciclo Escolar 2020-2021 39 docentes 333 estudiantes, 2021-2022 37 docentes 493 estudiantes y 2022-2023 39 docentes 594 estudiantes y actualmente 2023-2024 se conforma por 39 docentes y 614 estudiantes.

Conscientes que la profesión docente implica un compromiso social y demanda una formación sólida para atender a las futuras generaciones del siglo XXI. Actualmente se ofertan tres programas educativos con planes de estudio 2018 y 2022, Licenciatura en Inclusión Educativa, Licenciatura en Educación Primaria y Licenciatura en Enseñanza y aprendizaje del inglés (en educación secundaria).

El personal académico está inmerso en el proceso de actualización a partir de sus referentes, necesidades, intereses, emociones y formación; pero también de evaluación son determinantes porque desde esta mirada "El concepto de evaluación se percibe como un conjunto de instrumentos para responsabilizar a las partes interesadas, para "controlar" y valorar el cumplimiento de la normatividad" (SEP, 2012, p. 57).

Considerar el para qué de la evaluación implica, analizar las Directrices para mejorar la formación Inicial de los docentes de educación básica (2015), en este documento se define:



“... el papel protagónico de los académicos: se reconoce el papel principal del personal académico y de su preparación, trabajo, compromiso y desarrollo profesional para mejorar la calidad de la formación de los docentes de educación básica... enfatiza la necesidad de fortalecer perfiles, condiciones e incentivos que, ...permitan avanzar de manera decisiva hacia la configuración de una actividad profesional más competente de los formadores de docentes...” (p. 17)

Tras la introducción de algunas consideraciones generales sobre la situación del cuerpo docente en relación con los saberes, procuraremos identificar y definir los distintos saberes presentes en la práctica docente, así como las relaciones establecidas entre ellos y los profesores. Por tanto, trataremos de mostrar que:

El saber docente se compone, en realidad, de diversos saberes provenientes de diferentes fuentes. Estos saberes son los saberes disciplinarios, curriculares, profesionales (incluyendo los de las ciencias de la educación y de la pedagogía) y experienciales, el estatus particular que los profesores confieren a los saberes experienciales, ya que, como veremos, constituyen para ellos los fundamentos de la práctica y de la competencia profesional

Hoy día parece que la producción de nuevos conocimientos tiende a imponerse como un fin en sí misma y un imperativo social indiscutible dando la sensación de que las actividades de formación y de educación pasan a segundo plano. En efecto, el valor social, cultural y epistemológico de los saberes reside en su capacidad de renovación constante y la formación basada en los saberes establecidos no pasa de una introducción a las tareas cognitivas consideradas esenciales y asumidas por la comunidad científica en ejercicio. Los procesos de adquisición y aprendizaje de los saberes quedan, por tanto, subordinados material e ideológicamente a las actividades de producción de nuevos conocimientos. Esa lógica de producción parece regir también los saberes técnicos, bastante orientados, en la actualidad, hacia la investigación y la producción de instrumentos y procedimientos nuevos. Desde esa perspectiva, los saberes son, en cierto modo, comparables a “conjuntos” de informaciones técnicamente disponibles, renovados y producidos por la comunidad científica y susceptibles de movilización en las diferentes prácticas sociales, económicas, técnicas, culturales, etc. Tardif m. (2004)

Las finalidades de la evaluación de la trayectoria académico se explican a partir de las aportaciones de Valenzuela (2004) quien afirma que “Toda evaluación sirve para un propósito y es frecuente que el evaluador se enfrente a conflictos de intereses ...” (p. 35); también los argumentos de Santos citado por López (1999) al expresar que “...la evaluación se concibe ... desde una doble perspectiva; por un lado, como regulación del proceso ...y, por otro, como la propia evaluación reflexiva que lleva a cabo el profesor para mejorar su práctica educativa...” (p. 92).

Derivado de lo anterior se observan los siguientes resultados:

Incremento de docentes incorporados en procesos de habilitación de los cuales 6 son PHC y 1 PTC, 4 Docentes en estudios de maestría y 3 en estudios de doctorado

Evaluación de 2 PTC para la renovación de perfil PRODEP



Evaluación de 1 nuevo PTC para la obtención de perfil PRODEP

Incremento del 266% en la difusión de conocimiento en eventos nacionales e internacionales, publicaciones con registro ISSN y registro ISBN, derivado de la participación en procesos de formación inicial, gestión, administración de la EN4N.

Conclusiones

La Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl en el marco de las nuevas tendencias y necesidades educativas, reconoce como una necesidad prioritaria el fortalecimiento de la planta académica a través del seguimiento, evaluación y acompañamiento del personal directivo y docente que se incorpora a los procesos de habilitación, capacitación, actualización, intercambios, certificaciones; que desarrolla las funciones académicas de docencia , investigación y difusión; que coordina y es responsable de los procesos académicos, administrativos y de gestión, que contribuye en la organización y funcionamiento de la institución.

- a. El seguimiento, evaluación y acompañamiento del personal docente y directivo es una estrategia institucional que permitirá el logro de las siguientes finalidades: Incrementar el perfil deseable, para incorporar al personal de tiempo completo al PROMEP.
- b. Asegurar la acreditación de Programas Educativos de la Licenciaturas que oferta la institución, por los Comités Interinstitucionales para la evaluación de la Educación Superior CIEES.
- c. Organizar las actividades académicas, administrativas y de gestión derivadas de los programas educativos de la Licenciaturas ofertadas, por la metodología CIEES para iniciar la autoevaluación.
- d. Fortalecer el cuerpo académico en formación e incrementar un nuevo cuerpo académico.
- e. Mantener la certificación de los procesos de la Norma ISO 9001-2018

El incremento de la matrícula no tiene correspondencia con el número de docentes que conforman la planta docente, de acuerdo con las características de la planta académica es necesario incrementar el Personal de Tiempo Completo con posgrado para fortalecer el desarrollo de los Programas Educativos, sin embargo, la contratación y promoción del personal docente corresponde a instancias estatales, situación que pone en riesgo la habilitación, preparación y perfil profesional del personal docente, si el proceso de ingreso no se realiza con criterios centrados en normatividad de las IES y en la Calidad educativa.



Referencias

Agenda 2030 ([ONU, 2015](#)).

Hargreaves A. (2005). Profesorado, cultura y postmodernidad (Cambian los tiempos, cambia el profesorado). Madrid. Editorial: Morata

López Ruiz, J. I. (1999). Conocimiento Docente y Práctica Educativa. El cambio hacia una enseñanza centrada en el aprendizaje. Málaga. Editorial: Aljibe.

INEE. (2015). Directrices para mejorar la formación Inicial de los docentes de educación básica. México.

Freire, P. (1974). La Educación como práctica de la libertad. Buenos Aires. Editorial: Siglo XXI.

Perrenoud, P. (2007). Desarrollar la Práctica Reflexiva en el oficio de enseñar. México. Editorial: Colofón.

Santiago, P., Mc. Gregor, I., Nusche, D, Ravela, P. & Toledo D. (2012). Revisión de la OCDE sobre Evaluación en Educación. México: SEP.

SEP. (2011). Guía 2011 y 2012 Plan de Fortaleciendo de la Educación Normal. México: SEP

SEP. (2013). Guía 2013 Plan de Fortaleciendo de la Educación Normal. México: SEP

SEP. (2014). Guía 2014 y 2015 Plan de Fortaleciendo de la Educación Normal. México: SEP

SEP. (2016). Guía Plan de Apoyo a la Calidad Educativa y Transformación de las Escuelas Normales (PACTEN) 2016 y 2017. México: SEP

Tardif, M.; Lessard, C., y Lahaye, L. (1991): "Esbozo de una problemática do saber docente". Teoría & Educación. Brasil, 1 (4), 215-233.

Valenzuela González, J. R. (2004). Evaluación de Instituciones Educativas. México. Editorial: Trillas.

Walker, V. S. (2015). Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad. *Revista Actualidades Educativas en Investigación*, 15, núm. 1, 1-20.