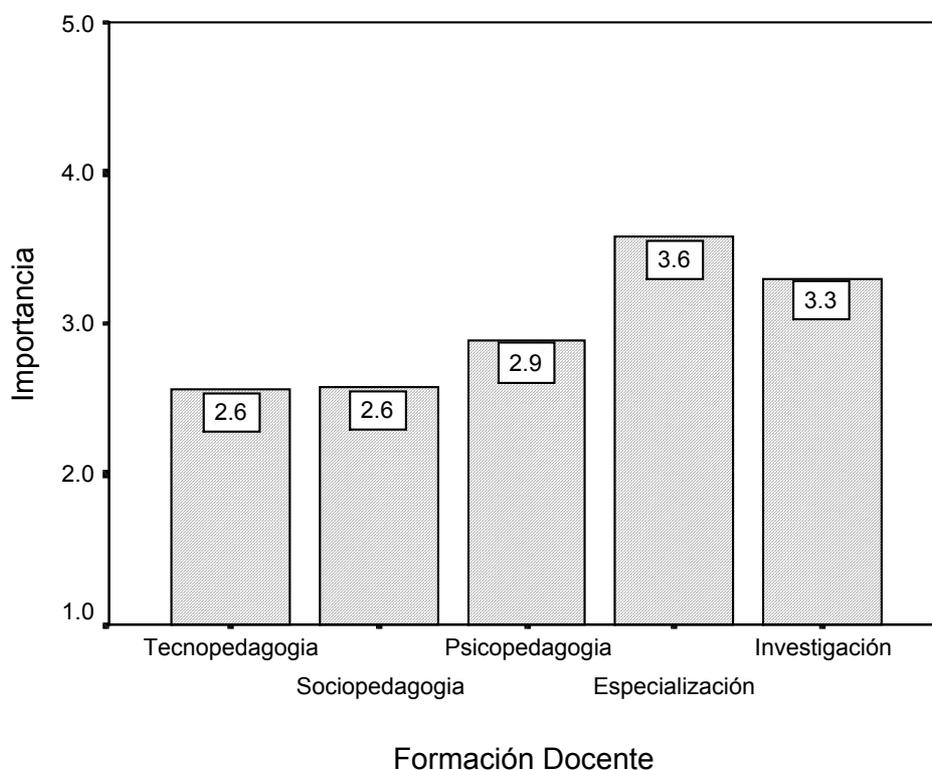


### Ámbito en el que debe desarrollarse la formación docente

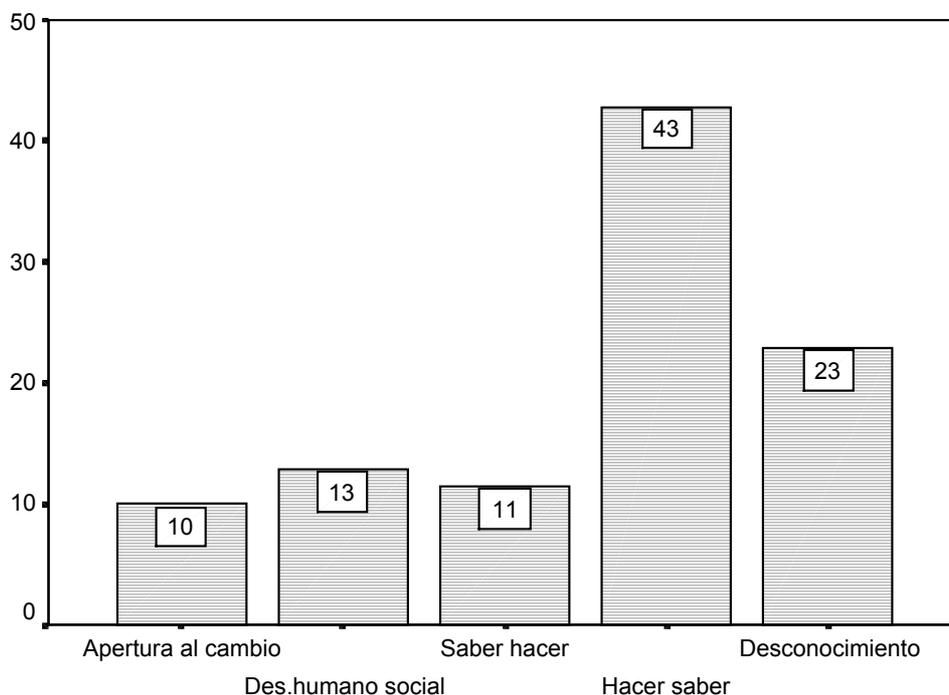


En cuanto a las habilidades con las que debe contar un profesor para que realice la práctica que responda a las exigencias contemporáneas de la enseñanza-aprendizaje, se palpa la necesidad de aprender “a hacer saber” es decir, los docentes conciben el hecho de que sus alumnos aprendan como parte sustancial de su práctica y por ende, el enseñar a aprender es la habilidad que recobra mayor fuerza.

Mientras que, las habilidades que les permita contextualizar y adaptarse a los cambios todavía no recobra un verdadero significado entre ellos, siendo que es un elemento que da acceso a las innovaciones, a la construcción y reconstrucción de conocimientos, a generar actitudes y aptitudes para enfrentar los movimientos constantes de la sociedad, etc.

Cabe mencionar que, decepcionantemente, un 23 por ciento de la población no identifica las habilidades que requiere para la función docente; hecho que no sorprende en virtud de que se ha manifestado constantemente el desconocimiento de los docentes ante los requerimientos de la función docente y la falta de una total implicación de ellos con la docencia.

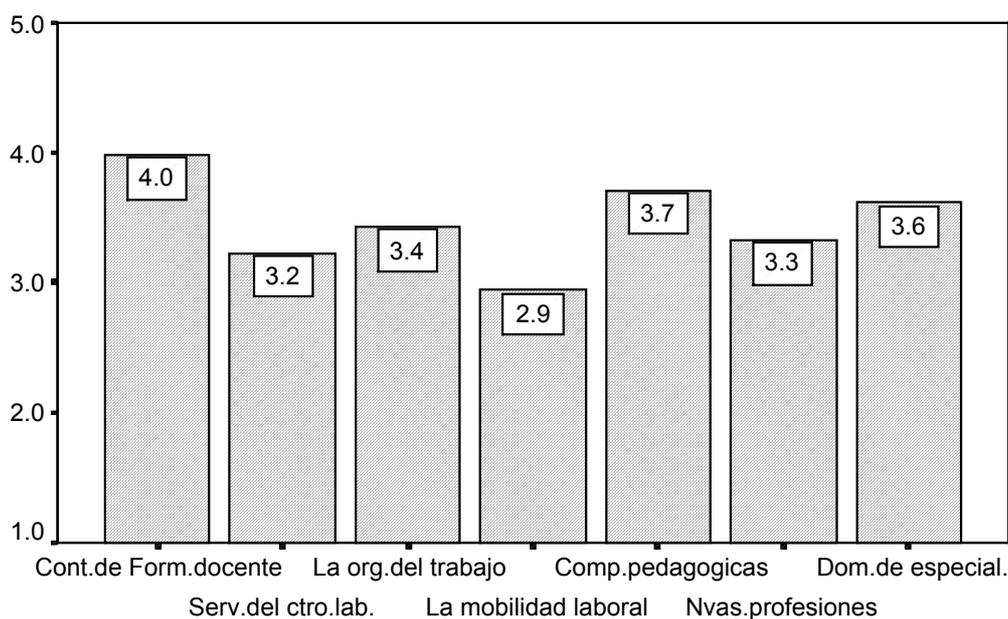
### Cuáles son las habilidades con las que debe contar el docente



### Cuáles son las habilidades con las que debe contar el docente

Con casi un equilibrio en el grado de importancia, existe la convicción de que los docentes deben dominar plenamente un área de conocimiento, las competencias pedagógicas que le faculten a realizar la función docente, las herramientas y medios que les permita introducir y generar innovaciones en su práctica cotidiana, las actitudes y habilidades para estar alertas a los cambios que en el mundo y en los ámbitos laborales se gesten, y además (en beneficio de su crecimiento profesional), la organización de la universidad y los medios que permiten una movilidad laboral.

### Es importante que el profesor conozca



Es importante...

5 - Muy Importante 4 - Importante 3 - Significativo

2 - Regular 1 - Poco Importante

Plenamente vinculado con la formación de los docentes y sus múltiples implicaciones, recobra interés el análisis de la formación docente y las competencias, (relaciones de segundo nivel).

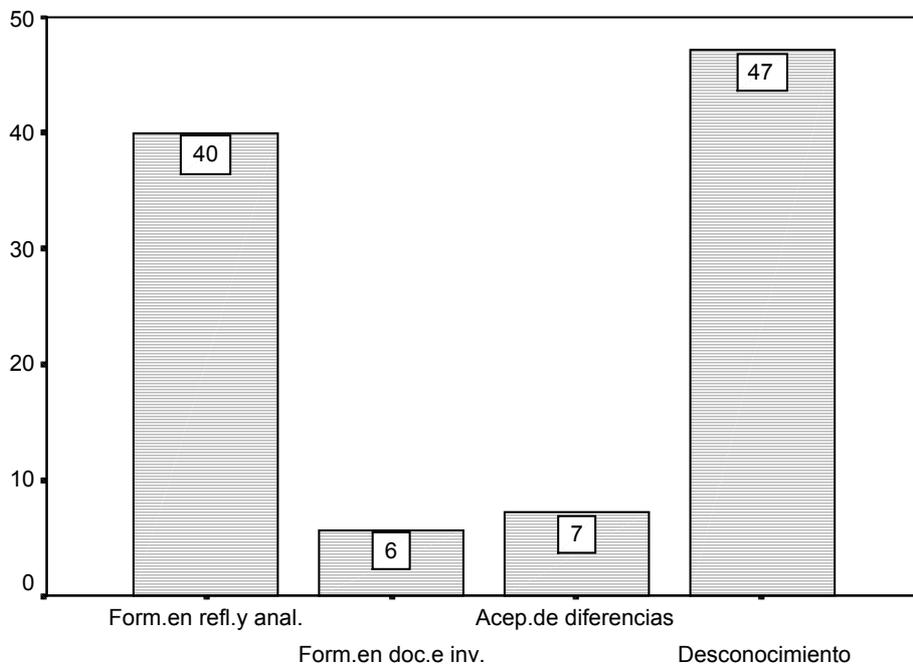
Al cuestionar a los profesores en cuanto a su formación crítica, (teniendo presente que la UX busca un perfil docente que no sea mero reproductor de información sino un ente capaz de pensar y proponer respecto al saber, las actitudes y las habilidades) el 47% precisó no saber lo que la formación para un análisis, reflexión, crítica y construcción significa.

Para un porcentaje similar, es claro que para alcanzar una crítica es necesario formarse a través de parámetros reflexivos que propicien la existencia de docentes racionales capaces de tomar decisiones, introducir innovaciones y responsabilizarse de sus actos.

Queda claro que a pesar de que en algunos datos obtenidos aparecen las creencias de que la práctica docente debe tener autonomía, debe cimentarse en la crítica-constructiva, los cambios sociales, culturales, políticos, económicos y

propriadamente educativo, etc., la realidad es que los profesores no son concientes de qué y cómo hacer para alcanzar todos y cada uno de sus objetivos.

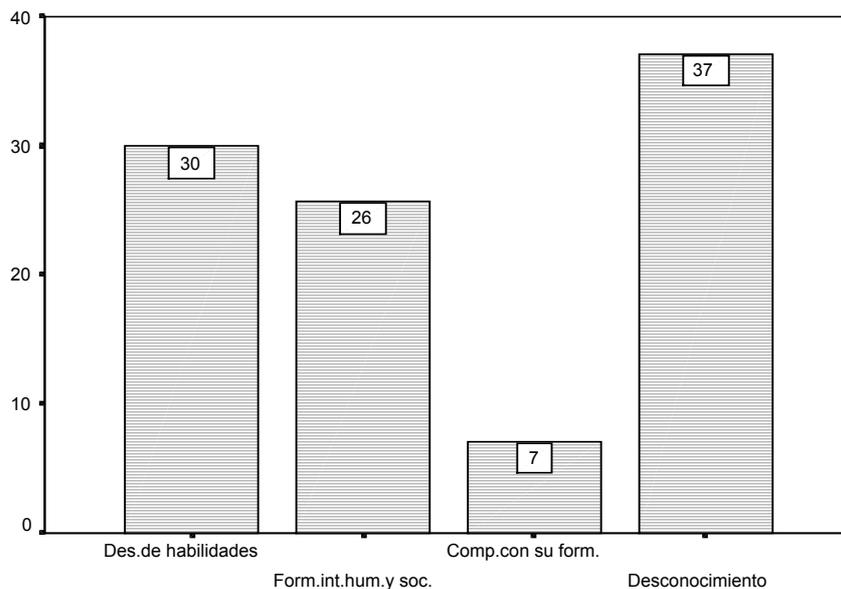
### La formación crítica del profesor



#### Qué implica la formación crítica del profesor

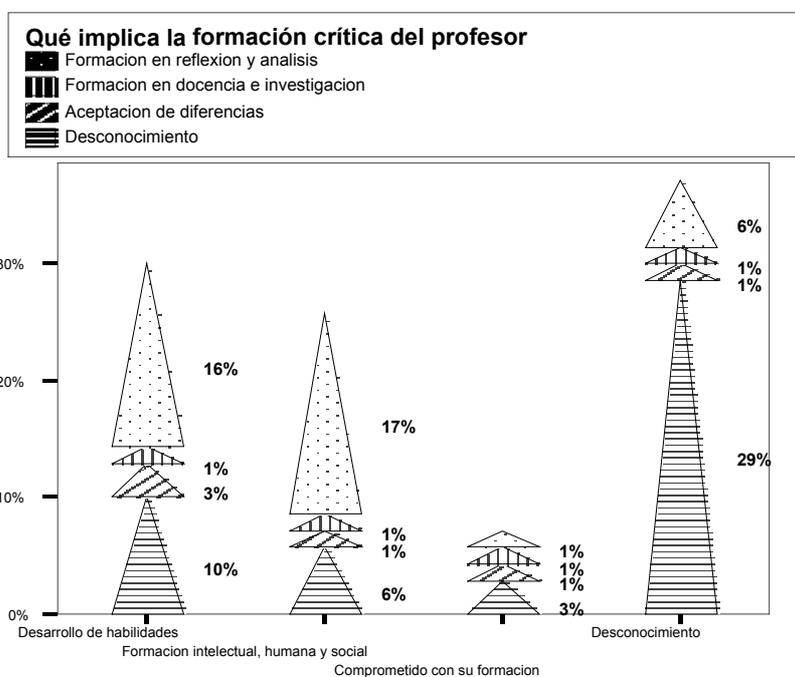
No es de extrañar que en su concepción respecto a la formación crítica, definan a la adquisición de habilidades y al compromiso con la formación intelectual, humana y social sin ser específicos respecto a la definición de lo que involucra cada uno de esos aspectos, ya que efectivamente, la formación crítica implica ser dirigidos a adquirir las habilidades que permitan reflexionar no tan solo los contenidos informativos de un área de conocimiento es específico, sino todos los actos que cada uno realiza tanto durante, antes y después del momento interactivo que se gesta en un aula y en un entorno escolar en concreto: generar habilidades de pensamiento básicas, críticas y creativas. Respecto al compromiso intelectual, humano y social es complemento de lo anterior.

### Cuál es su idea sobre la formación crítica del profesor



En análisis comparativo, evidentemente, la punta del desconocimiento sobresale en la gráfica siguiente, pero resulta de interés rescatar que existe entre algunos de los docentes universitarios una leve idea de lo que la formación crítica implica.

### La formación crítica, implicaciones y suposiciones

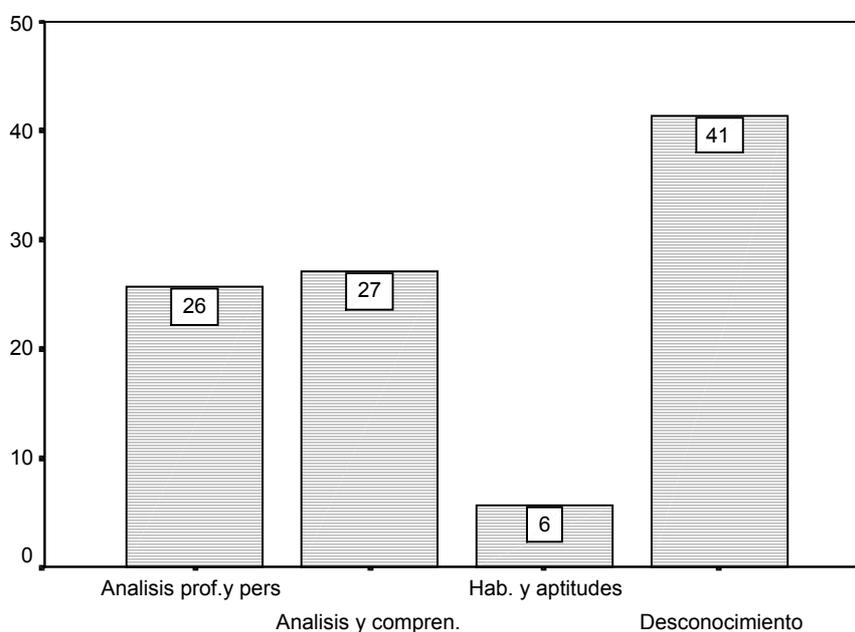


Cuál es su idea de la formación crítica del profesor

Desde el marco teórico se ha hablado de una formación crítica-propositiva, y también se ha enfatizado, la implicación que en ella tiene el desarrollo de procesos de reflexión, primero en el profesor para posteriormente tener la posibilidad de generar dichas conductas en los discentes. Ante ello, el oscurantismo se impone; pero más de la media de los profesores tienen presente que la formación reflexiva exige de ellos un análisis de su práctica profesional, de la función docente que desempeñan y de su desarrollo personal.

El proporcionarles las habilidades y las actitudes que se les permita alcanzar ese análisis y reflexión será uno de los objetivos del programa de formación del profesorado de la UX.

### Qué implica la formación reflexiva del profesor



Qué implica la formación reflexiva del profesor

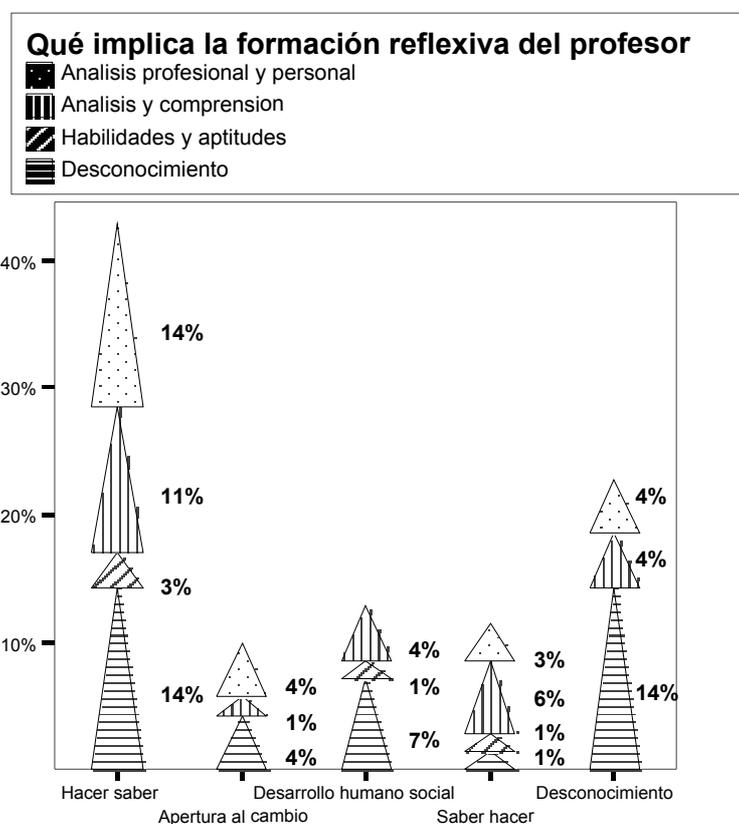
Correlacionando la formación docente, la postura reflexiva y las habilidades docentes, (relaciones de tercer nivel) el aprender a hacer saber es lo potencial, independientemente de la concepción que se tenga respecto a formación en la reflexión.

Obvia es la claridad con la que los profesores identifican esta habilidad como la de mayor trascendencia. No obstante, cuando se les cuestiona respecto su concepción de enseñanza reflexiva, no se obtienen respuestas concretas, lo cual es un verdadero problema ya que se convierte en discurso y no en acciones concretas.

Hay que recordar que el proceso educativo en la actualidad reclama profesores formados para enseñar a: aprender hacer, aprender a ser, aprender a conocer y aprender a vivir con los demás.

El docente de hoy es un profesional de educación, que debe tener no solo objetivos informativos sino formativos, para lo cual deberá empezar él por obtener esos conocimientos, habilidades y actitudes que en un segundo momento podrá desarrollar y generar entre sus alumnos.

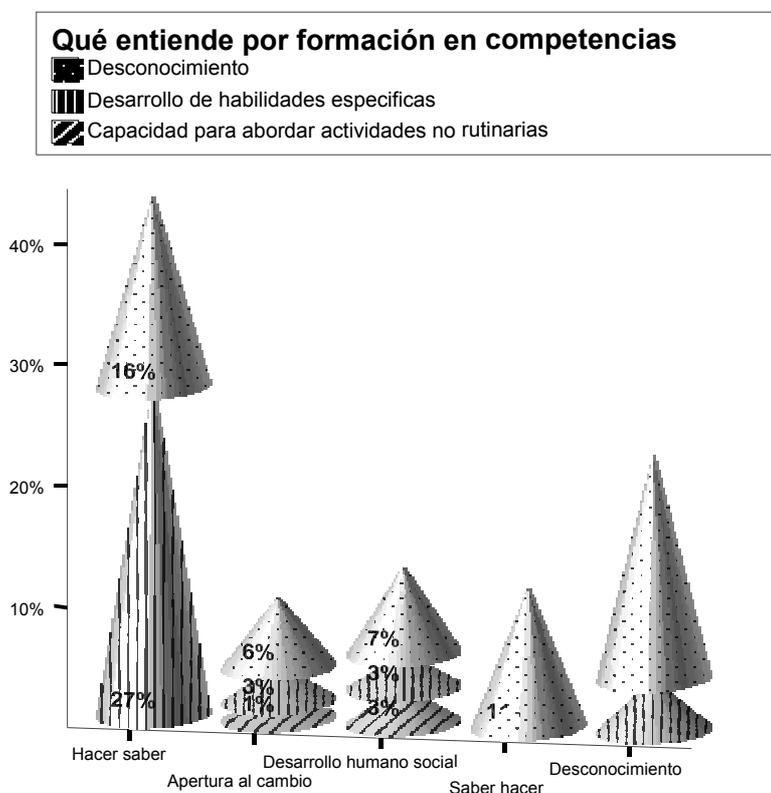
### La formación reflexiva vs. habilidades docentes



### Cuáles son las habilidades con las que debe contar el docente

Se trata de generar conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desarrollo de la docencia; todo ello dentro del marco de una formación en competencias que sustente la formación integral del docente y discente sustentándose en acciones innovadoras evadiendo las prácticas rutinarias que fomenten la reproducción simple de conocimientos.

## La formación en competencias vs. habilidades docentes



### Cuáles son las habilidades con las que debe contar el docente

Ante los resultados anteriores se puede inducir que:

- Los profesores de la UX tienen referencias del tipo de enseñanza y aprendizaje por el que pugna la institución;
- Identifican la necesidad de una formación sustancialmente dirigida a la actualización de contenidos y en un menor rango de importancia al área docente y algunas otras disciplinas;
- Respecto a la identificación de las competencias que deben reunir los docentes universitarios así como con relación a lo que implica una formación docente con bases de reflexión y crítica manifiestan un alto porcentaje de desconocimiento;
- Sin embargo, es palpable que se cuenta con un discurso profundo respecto a la importancia de vincular los entornos, y generar actitudes y habilidades a partir del análisis, la crítica y los parámetros propositivos.

- e) Por lo tanto, durante la conformación del programa de formación docente será indispensable considerar cada una de esas debilidades a fin de subsanar las lagunas existentes entre los docentes universitarios.

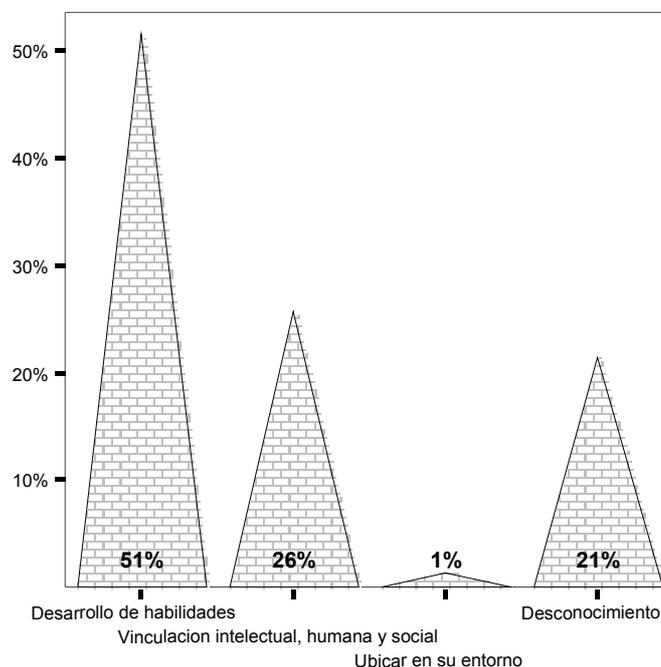
## ■ 5.8 Análisis de la dimensión apreciación de la formación del discente ■

Esta última dimensión atiende a la forma en que el profesor visualiza la formación de sus alumnos, teniendo la oportunidad de observar la existencia de modelos específicos que dirigen su práctica docente.

El análisis de apreciación que el docente hace de la formación del discente se realiza, como las anteriores dimensiones, desde la perspectiva progresista en donde el análisis y la reflexión son procesos fundamentales para motivar el desarrollo integral de los alumnos. Y se establece solamente relaciones de primer nivel (conceptualización de la formación del discente) ya que su análisis está enteramente correlacionado en un mismo nivel de influencia.

Los profesores identifican que para lograr una formación crítica en los alumnos es imprescindible generar en ellos el desarrollo de habilidades, vincular los aspectos cognitivos, con los emocionales y sociales. El uno por ciento de la población no se encuentra equivocado al pensar que la formación crítica en los alumnos les permite ubicar su entorno y además desarrollarse con eficacia y eficiencia en el mismo.

## La formación crítica del alumno



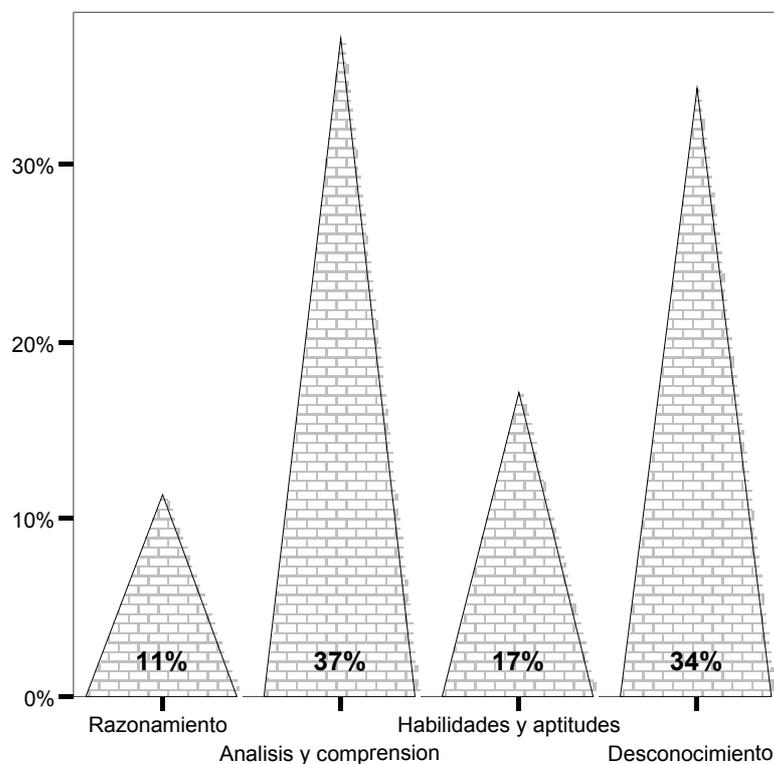
### Cuál es su idea de la formación crítica del alumno

Como complemento de la percepción anterior, se aprecia que en la formación reflexiva del alumno los aspectos sustanciales a favorecer son el análisis y la comprensión, la generación de habilidades y aptitudes y el razonamiento en todo su esplendor.

Como en los últimos resultados analizados, la impericia o el desconocimiento de lo que implica una formación integral con fundamento en la reflexión y la crítica aparece con un alto grado de incidencia; lo cual hace insistir en que la función docente en la UX ya no puede seguirse gobernando a partir de buenos deseos e intenciones, y que es urgente instituir el programa de formación en donde se aterricen las ideas y se tomen acuerdos específicos en concordancia con las metas deseables para la institución.

Sin el conocimiento del perfil de egresado que la universidad pretende y sin la formación que les indique los caminos que se pueden seguir, será imposible alcanzar un aprendizaje integral y significativo.

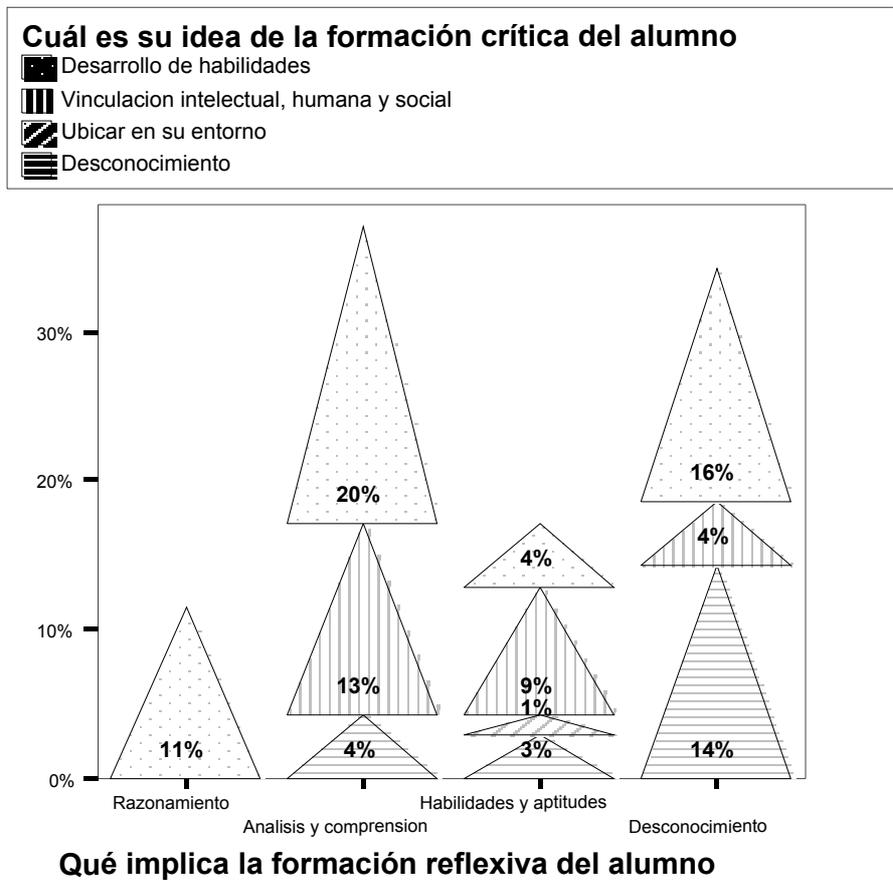
## La formación reflexiva del alumno



### Qué implica la formación reflexiva del alumno

Partiendo de que la UX pugna por la formación de individuos con capacidades cognitivas (que no solo incluyan la memorización, sino la reflexión, análisis, comprensión y transformación de los conocimientos), habilidades y estrategias (plenamente identificadas por los alumnos, lo que le permitirá empleadas en momentos específicos) y actitudes (asertivas ante su conocimiento, realidad y vida), los docentes necesitan no solo valorar los aspectos mencionados y la formación constante, sino ocuparse de atender y entender lo que ello implica.

### Formación reflexiva vs. crítica del alumno



Concluyentemente es menester enfatizar que la enseñanza debe considerarse una profesión; si bien se trata de una forma de servicio público que exige conocimientos especializados, adquiridos y conservados gracias a una actividad constante; es asimismo, para la calidad educativa y el logro de los objetivos del aprendizaje, un proceso en el que se requiere de profesores que asuman responsabilidades frente su práctica docente.

Si bien los docentes reconocen la importancia de la formación continua de la que deben ser partícipes, no identifican los aspectos sustanciales de su formación ni los lineamientos que habrán de seguir en ella.

Ya en apartados anteriores, se hizo manifiesto que los profesores de la institución ante todo, son profesionales en alguna especialidad, pero con poca formación y conciencia de la función que desarrollan.

De acuerdo se está en que todos los profesores deben tener los títulos académicos solicitados como requisito para ingresarse como docentes en la UX, sin embargo,

la formación continua no puede implicar solamente la puesta al día de los conocimientos de especialización, sino también la innovación, el análisis de los problemas educativos, de enseñanza y aprendizaje, a partir de los perfiles deseados por la institución.

El desarrollo en competencias permitirá que el docente analice, juzgue y comprenda el contexto en el que actúa. Utilice, modifique o adapte los medios para responder a las realidades académicas que se le presenten, poniendo en movimiento los recursos con los que cuente, evitando lo rutinario y automatizado que pueden llegar a ser las conductas en la enseñanza.

El profesor es un facilitador en el aprendizaje de los alumnos y en este sentido su profesión no consiste sólo en planificar y llevar la dirección, sino orientar en las condiciones de participación personal y de justificación positiva del alumno, desarrollar la pasión por aprender y la reflexión para actuar; para ello el docente debe ser formado.

## 5.9 Síntesis de las propuestas que emergen del análisis realizado y nuevas líneas de investigación

Como se ha referido en el análisis de cada una de las dimensiones que se realizó en el apartado anterior, múltiples son las conclusiones y líneas de formación por atender dentro del programa de formación continua para los profesores de la UX.

Líneas y detecciones que deberán ser observadas y reflejadas en los programas de formación continua en la que se introducirán los docentes de la UX.

Para una mejor identificación de las mismas se presentan en forma esquemática las detecciones más trascendentes.

### **Dimensiones Personales, Formativas y Sociolaborales**

#### **Características personales de los profesores**

- Edad
  - ❖ Profesores jóvenes profesionalmente
  - ❖ Edad promedio de 38.6 años
- Género
  - ❖ En su mayoría masculino
  - ❖ El 60% de los docentes son del género masculino y 40% femenino
- Formación inicial

<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Total de la plantilla docente titulada</li><li>❖ 37% De los docentes cuentan con licenciatura</li><li>❖ 36% Tienen el grado de maestros</li><li>❖ 21% Cuentas con estudios de especialidad</li><li>❖ 6% de los profesores tienen en grado de doctores</li><li>➤ Experiencia docente<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Los docentes tienen una experiencia docente de más de nueve años fuera de la UX y de más de cinco años dentro de dicha institución</li><li>❖ Existe un alto porcentaje de profesores con experiencia en la docencia</li><li>❖ En porcentajes el 37% tienen trabajando en el área de la docencia más de 15 años</li><li>❖ Un 13% de 10 a 15 años el 30% del total de profesores encuestados de 5 a 10 años</li><li>❖ El 20% tienen dedicándose a la docencia de 1 a 5 años</li><li>❖ La edad media de los profesores con menos experiencia docente es de 27 años</li></ul></li><li>➤ Antigüedad promedio de los docentes en la UX<ul style="list-style-type: none"><li>❖ El 55.7% del total cuenta con una antigüedad de entre 1 a 5 años</li><li>❖ Son propensos a permanecer en la UX</li><li>❖ Inmiscuidos en su mayoría en los cambios y crecimiento de la universidad</li><li>❖ Individuos que han vivido la realidad de las aulas dentro y fuera de la UX</li></ul></li><li>➤ Dedicación a la docencia<ul style="list-style-type: none"><li>❖ En la UX no existen profesores de “tiempo completo”</li><li>❖ Sin embargo, casi el 50% se dedica plenamente a la función docente en la UX y en otras IES</li><li>❖ 41% imparte de 6 a 15 horas a la semana</li><li>❖ 30% medio tiempo</li><li>❖ 10% de 26 a 35 horas a la semana</li><li>❖ El 5.7% Más de 36 horas</li></ul></li><li>➤ Dedicación a la Investigación<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Existe poca incidencia de los profesores en la investigación</li><li>❖ 58% dedica de 1 a 5 horas a la semana</li><li>❖ Se deduce que la investigación que realizan es exclusivamente para la preparación de clases</li><li>❖ Un amplio porcentaje de los profesores manifiestan no investigar ni en apoyo de su práctica docente</li></ul></li></ul>
<p><b>Relaciones causales entre género, formación profesional, experiencia docente e ingreso por docencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se evidencia que son las mujeres quienes a más años de experiencia</li></ul>

<p>docente adquieren mayor formación profesional</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ A mayor experiencia docente mayor nivel de formación</li><li>➤ Genérico la preocupación por mantenerla actualización de contenidos especializados</li><li>➤ El género no marca pautas ni influencia para asignación de sueldos</li><li>➤ El salario del profesorado es bajo</li><li>➤ Con excepción de los estudios de especialidad, los grados académicos impactan directamente el sueldo de los profesores</li><li>➤ La edad no es determinante en el incremento de ingresos</li><li>➤ El 34% de los profesores realizan actividades diversas a la función docente</li><li>➤ Quienes reportan tener el grado de maestro y/o doctor son profesores que dedican más tiempo a la docencia mas no impacta en la participación de los mismos en la investigación</li><li>➤ Casi en su totalidad los profesores cuentan con contrato semestral y un 10% contratación fija</li><li>➤ La dedicación hora/semana a la docencia no depende del tipo de contratación</li><li>➤ Si existe influencia del tiempo de dedicación a la docencia para el desarrollo de actividades diversas a la docencia.</li></ul>
<p><b>Ingresos por docencia, tiempo de dedicación, situación contractual y actividades fuera de la UX diversas a la docencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Aparte del valor que da la UX a la formación académica; las actividades laborales diferentes a la docencia impactan el nivel de formación profesional</li><li>➤ El 46% de los encuestados realizan actividades diferentes a la docencia dentro de la UX</li><li>➤ Dentro de la UX desarrollan fundamentalmente actividades tutoriales, de administración, gestión y un mínimo de investigación</li><li>➤ A menor ingreso por el ejercicio de la función docente mayor desarrollo de actividades diversas a la docencia dentro o fuera de la UX</li></ul>

### **Dimensiones Sobre Actitudes y Motivación**

<p><b>Pertinencia y función docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Existe una arraigada creencia por mantenerse en formación continua</li><li>➤ Desconocimiento del área en la cual ser formados</li><li>➤ Existe preponderantemente la intención de actualizarse en conocimientos especializados</li></ul>
--

- 3 de cada 10 demuestran interés por la profesionalización en la docencia y la tecnología
- Falta de correspondencia entre la percepción de la importancia de la formación continua y las líneas para su formación
- 64% tienen Inclinación por participar en programas de formación dentro de la especialización de cada profesor
- Solo 1 de cada diez tiene interés en programas de formación continua
- La investigación no es de interés de los profesores
- La psicología educativa y la tecnología no conforman ningún interés entre los docentes
- Predomina el enciclopedismo en los procesos de enseñanza-aprendizaje
- La UX pugna por la participación de los profesores en programas de formación en especialización y en la docencia pero no tiene medios de verificación y evaluación para ello
- Simulación institucional
- La globalización y el cambio no representan elementos que muevan los intereses de los docentes
- Para los profesores la formación no significa un crecimiento profesional ya que la mitad de ellos no lo consideran así.
- En el ejercicio de la docencia:
  - ❖ Consideran Importante el tener gusto por la docencia
  - ❖ No consideran la función docente como una profesión importante
  - ❖ Existe desvaloración por su práctica
  - ❖ Su permanencia en la docencia está influenciada por factores económicos y falta de oportunidades de desarrollo profesional
  - ❖ Un 64 % cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad
  - ❖ Solo un 16 % lo haría por mejores ingresos

### **Condiciones de trabajo y motivación**

- La UX no estimula a su profesorado con reconocimientos (24%) y que conjunto a la baja remuneración (63%) impacten el ingreso económico
- 5 de cada 10 reconocen la existencia del reconocimiento intelectual
- 14% Manifiestan estrechos límites para su hacer docente
- 56% considera Baja su remuneración económica
- Limitaciones para el desarrollo docente
- Excesivo control burocrático
- Priorizan la necesidad de instituir:
  - ❖ Es importante el trabajo cooperativo
  - ❖ Satisfactoria la posibilidad de disponer de recursos didácticos
  - ❖ Condiciones ambientales y mobiliario flexible, aceptables
  - ❖ Un clima institucional propicio para la función docente
  - ❖ De los elementos indispensables para un buen clima institucional, el trabajo colaborativo lo consideran el más importante

- Contemplan la planeación, vinculación y gestión como partes claves de un lograr las condiciones de trabajo ideales
- Se puntualiza la necesidad de trabajar en academias
- 1 de cada 2 vincula el clima institucional a la actitud frente a la formación continua
- Consideran directamente proporcional el trabajo colaborativo con la interdisciplinariedad y pluridisciplinariedad

### **La auto evaluación**

- La auto evaluación es considerada importante, sin embargo, la predisposición a la crítica entre los docentes es baja
- Ven en los programas de formación los medios para aprender a:
  - ❖ Escuchar a los demás
  - ❖ Valorar su práctica docente
  - ❖ Identificar deficiencias
  - ❖ Alcanzar soluciones conjuntas
  - ❖ Mejora profesional
  - ❖ Aceptar la crítica
  - ❖ Adquisición de una nueva visión de la función docente
  - ❖ La baja predisposición a la autocrítica esta marcada por la poca práctica de la misma en la docencia, 17%
  - ❖ Insistente preocupación por los prejuicios e inseguridad ante la evaluación docente, 40%
  - ❖ Se manifiesta un importante 30% que considera que los profesores si son propensos a la autocrítica

## **Dimensión de Planificación**

### **La función docente y la planeación**

- Se visualiza la planeación como indispensable para lograr una función docente con calidad
- Desde el punto de vista del hacer diario, se denota poca diferencia en el grado de valoración entre la planeación del curso académico, por unidad y por clase
- Aunque existe una leve sobre valoración respecto de la planeación general del curso
- En el nivel del “Deber Ser”, los docentes consideran a la planeación como un proceso flexible y abierto
- Se deducen procesos de reflexión preinteractivos, interactivos y postinteractivos
- Como ideal, los profesores no conciben a la planeación sin actividades que permitan desarrollar acciones formativas

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Que vinculen a los estudiantes con el entorno</li><li>➤ Y que contemple las características de los estudiantes</li><li>➤ El 96% opina que la planeación debe realizarse en academias</li><li>➤ El 87% ve en las academias elementos que propiciarían el intercambio de experiencia, y la integración curricular.</li><li>➤ Mientras que solo un 6% ve la homogenización de cursos impartidos por diferentes docentes</li><li>➤ Se detona un alto nivel de desconocimiento tanto en quienes entienden como importante y necesaria la planeación en la docencia como en quienes no le otorgan un alto valor</li><li>➤ 36 % de los integrantes de la muestra prefiere la planeación hecha por expertos externos, por lo que su exclusión en el trabajo de planeación es preferente</li><li>➤ Lo que lleva a graves contradicciones entre el “deber ser y el ser”</li></ul>
<p><b>Elementos influenciados y considerables en la planeación</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ El profesor busca excluirse de la planeación a pesar de formar parte directa de la misma</li><li>➤ Se ve a la planeación como parte independiente de la gestión y la docencia</li><li>➤ En cuanto a la participación de los estudiantes en la planeación se valora como poco significativa en promedio</li><li>➤ 8 de cada 10 ven como el objetivo principal de la planeación, la forma para verificar el aprendizaje y cumplimiento de objetivos generales</li><li>➤ Aunque el 93% considera necesario establecer estrategias para atender la diversidad</li></ul> <p style="text-align: center;">❖</p>
<p><b>Valoración de la evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Respecto a la evaluación:<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Se minusvalora la evaluación inicial</li><li>❖ Contradictoriamente se manifiesta la necesidad de considerar la formación previa y las experiencias de los estudiantes</li><li>❖ La evaluación continua es considerada muy importantes</li><li>❖ Consideran a la evaluación más que como una calificación</li><li>❖ Se prefiere la homogeneización de los estudiantes seleccionados con examen de admisión</li><li>❖ Nulo el ideal de tolerancia, diversidad, aprender a vivir con los demás, respeto, heterogeneidad, multidisciplinariedad, globalización y cambio</li></ul></li><li>➤ Se acepta la existencia de elementos que influyen en la planeación de la evaluación a los estudiantes<ul style="list-style-type: none"><li>❖ 88% las características de los estudiantes</li><li>❖ El conocimiento que ellos deben tener de la planeación y proceso</li></ul></li></ul>

de evaluación debe ser casi total 99%.

- ❖ Y 1 de cada 2 observa la búsqueda de habilidades, conocimientos y actitudes
- Para quienes consideran que debe planearse la evaluación de habilidades, actitudes y conocimientos, la evaluación les permite verificar el aprendizaje, reorientar y fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y cumplimiento de objetivos
- Para un 21% de los docentes, lo importante es evaluar la teoría y la práctica
- Un 10% valoran como exclusivo la reproducción de información y por otro lado en la misma proporción quienes ignoran si la evaluación tiene alguna importancia y función
- Alto índice (20%) de desconocimiento en los profesores respecto al proceso evaluativo
- Tendencia en idealizar los modelos mediacionales y ecológicos
- Constantes contradicciones. Un discurso propositivo, crítico y creativo; y un hacer carente de lo idealizado por ellos

### **Dimensiones de Docencia y Conocimientos**

#### **Importancia de la preparación académica, la práctica docente y la investigación**

- Se conceptualiza a la formación continua como el medio idóneo para la práctica docente contemporánea
- Las habilidades de comunicación son consideradas como las indispensables en la práctica docente
- Los medios audiovisuales no alcanzan altos niveles de importancia para la función docente
- Las competencias tecnológicas no revisten gran trascendencia para los profesores de la UX
- Se ratifica el “deber ser” con la postura que ante la función docente y los conocimientos transmitidos y generados se crea, los profesores indican que debe prevalecer un currículo formativo integral 83%, con un alto nivel de desconocimiento ante las respuestas dadas (38%).
- La investigación es un ideal (99%), en extremo valorada para la formación integral
- Alto nivel de aspiración para la transformación de la función docente y en contraposición bajo nivel de participación de los docentes en la investigación
- La investigación es considerada como parte sustancial para lograr un equilibrio entre teoría y práctica
- No obstante, un 38% desconocen el por qué de una enseñanza-aprendizaje integral y con apoyo en la investigación

### **Aplicación de teorías de la educación y uso de herramientas y medios didácticos**

- 46% plantean la necesidad de desarrollar su práctica docente a partir de modelos y teorías predeterminadas
- Nuevamente aparece un amplio porcentaje (73%) de desconocimiento en la materia
- Paulatinamente convergen las teorías cognitivas como aquellas que proporcionan herramientas y medios la formación de los estudiantes y el desconocimiento de más de la media entorno a dichos aspectos
- 9 de cada 10 del total de la población visualiza como trascendental la transformación sustancial de la función docente
- Diversidad y contradicciones múltiples manifiestas como resultado del desconocimiento que existe entre los docentes de la UX

### **Transformación de la función docente**

- Palpable interés de los mismos por llevar a cabo su función docente bajo una profesionalización (84%) ya que aseveran haber caído principalmente en un tradicionalismo (40%)
- Se lee la necesidad de transformar la práctica docente por su propia desvalorización (6%).
- El 90% de los docentes ven en la formación permanente el medio para la profesionalización docente.

## **Dimensión del Proceso de Enseñanza**

### **Metodología y herramientas de enseñanza**

- Respecto a las técnicas educativas es avasalladora la importancia con que califican a las mismas en el proceso de enseñanza.
- En concordancia con el valor que atribuyen al alcance de objetivos, con las actividades que permiten alcanzarlos, son aspectos que se reportan como muy importantes en el proceso de enseñanza
- En segundo plano la motivación y la generación de interés, las dinámicas de enseñanza-aprendizaje y la implicación del estudiante
- Acuerdo unánime de la intervención de innovaciones en el proceso de enseñanza
- Las herramientas y metodologías de enseñanza buscarán la elevación de calidad
- La investigación no es considerada como elemento definitorio para dirigir la enseñanza
- Los docentes de la UX valoran la diversidad de herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Ignoran cuándo, cuáles y porqué utilizar una u otras herramientas

### **Objetivos y medios de la enseñanza**

- El objetivo de la enseñanza universitaria se encuadra en los aspectos formativos y con cierto grado de incidencia en la transmisión de la información
- Un grupo considerado de profesores 11% desconoce el objetivo de la enseñanza universitaria
- Más de la mitad de la población encuestada se encuentra convencida de lo sustancial que es la contextualización para el proceso de enseñanza
- Propician cumplir con los cometidos sociales de la universidad
- Integralmente se aprecia una valoración alta de los entornos
- Un 30% revela ignorar si la enseñanza debe o no ser contextualizada
- La mayoría considera importante los contextos endógenos y exógenos

### **La enseñanza y la aplicación de modelos**

- Las concepciones previas no son resultado del conocimiento de modelos de enseñanza que coincida con los modelos de aprendizaje
- 68% desconoce los modelos de enseñanza que pueden aplicar durante su función docente
- Amplio desconocimiento respecto a la importancia de la cultura epistemológica 51%
- No existe claridad respecto a las características de los modelos de enseñanza-aprendizaje
- Múltiples confusiones y contradicciones entre el decir y el hacer docente

## **Dimensión Coordinación y Gestión**

### **Importancia de la Gestión y Coordinación para el profesorado**

- Los docentes piden reunirse frecuentemente con colegas, asesores externos, jefes de carrera y directivos, ya que es considerado como importante por ellos.
- Requieren apoyo para toma de decisiones y solución de problemas en la práctica docente
- Apoyo para trabajo cooperativo

## **Dimensión apreciación a la formación docente**

### **La formación docente y sus implicaciones**

- La formación continua es percibida como:
  - ❖ Medio para desarrollo profesional
  - ❖ Respuesta a cambios sociales
  - ❖ Dinamismo de la educación
  - ❖ Perfeccionamiento de la docencia

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se observa en diversos ángulos:<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Como visión bipolar de la formación docente</li><li>❖ En investigación, habilidades básicas del pensamiento, críticas y creativas</li><li>❖ En aquello que propicie superación personal</li></ul></li><li>➤ La especialización es el ámbito al que se debe poner mayor atención</li><li>➤ El enseñar aprender es la prioridad 43%</li><li>➤ Un porcentaje considerable 23% no identifica las habilidades que se requieren para la función docente</li><li>➤ Existe la convicción de que los docentes deben manejar un área del conocimiento así como un desarrollo de las competencias pedagógicas, las herramientas y medios que generen innovaciones en la función docente, y actitudes y habilidades para estar alertas</li></ul>
<p><b>La formación docente y las competencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se cree importante la formación en competencias pero 41% desconoce sus implicaciones</li><li>➤ No se conceptualiza las implicaciones de una formación crítica.</li><li>➤ No se identifica la generación de habilidades de pensamiento básicas, crítica y creativas</li></ul>
<p><b>La formación docente la postura reflexiva y las habilidades docentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ La reflexión es la habilidad identificada como de mayor trascendencia</li><li>➤ No obstante, se carece de comprensión de lo que ello implica</li><li>➤ El hacer saber es el requerimiento de los profesores</li></ul>

### **Dimensión Apreciación de la Formación del Discente**

<p><b>Conceptualización de la formación del discente</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ La generación de habilidades es indispensable para la formación crítica del estudiante 51%.</li><li>➤ 26% consideran la vinculación de aspectos cognitivos, emocionales y sociales</li><li>➤ Un 1 % considera que la formación crítica permite vincular al estudiante con su entorno</li><li>➤ La formación crítica es entendida como aquello que permite el desarrollo del estudiante con eficacia y eficiencia</li><li>➤ Dentro de la formación reflexiva:<ul style="list-style-type: none"><li>❖ 37% favorece el análisis y la comprensión</li><li>❖ 17% la generación de habilidades y aptitudes</li><li>❖ y un 11% el razonamiento</li></ul></li><li>➤ Siguiendo la línea de los resultados de la investigación, la impericia respecto a las implicaciones de la formación integral del discente es constante</li><li>➤ No se tiene un perfil de discente deseado, dada la dispersión de los resultados.</li></ul>
--

A partir de las líneas de formación docente detectadas surgen nuevas líneas de investigación, que tendrán como propósito fundamental dar seguimiento a la implantación del programa de formación continua para los docentes de la UX; mismo que se conforma como se manifiesta inmediatamente.

El programa de formación continua para el profesorado de la UX tendrá como objetivo dotar a los profesores de educación superior, de herramientas actitudinales, conceptuales y metodológicas que les permita conducir a sus alumnos a un aprendizaje significativo perfeccionando a su vez la función docente que realizan; así como diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de renovación e innovación requeridos en la UX con el fin de mejorar la calidad de la misma.

Se pretende que los docentes de la UX al finalizar su programa de formación continua logren:

- a) Identificar el paradigma más eficiente para obtener los objetivos de enseñanza-aprendizaje marcados por la UX y extraer las implicaciones de preparación y desarrollo que ello implica;
- b) Evaluar la necesidad de apreciar las relaciones curriculares de un curso y adquirir herramientas metodológicas para utilizar esta perspectiva en su diseño;
- c) Conocer y evaluar el desarrollo de la educación en México y el mundo con la finalidad de poder entender su evaluación para así definir sus necesidades actuales;
- d) Elevar la conciencia sobre el papel del docente como persona potenciadora de las cualidades de los alumnos, analizar sus posibles variaciones y desarrollar los hábitos necesarios para llevarlo adelante;
- e) Conocer las características de los modelos mediacionales y ecológicos para generar y complementar las directrices dentro del ejercicio de la función docente;
- f) Conocer y seleccionar las herramientas y medios innovadores en apoyo de la didáctica de la enseñanza y el aprendizaje;
- g) Identificar la importancia de la investigación docente y desarrollar las habilidades necesarias para su ejecución;
- h) Conocer los sistemas de evaluación del aprendizaje, su aplicación y repercusiones en los diferentes modelos educativos;

Lo anterior implicará que los profesores que participen en el programa de formación docente obtengan los conocimientos adquiridos en cada una de las materias propuestas por lo que tendrá la capacidad de transmitir dichos conocimientos usando estrategias educativas de acuerdo a las características de sus grupos. Adquieran capacidad de desarrollar contenidos, así mismo podrá analizar las asignaturas dentro de su especialidad y modificar cuando sea

necesario los contenidos de la misma para adecuarla a las necesidades de sus grupos.

Por lo tanto, se buscará que el docente de la UX sea un profesional especializado con los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes:

### **Conocimientos**

- Concepto de cambio paradigmático y sus implicaciones en la educación
- Modelos de enseñanza-aprendizaje
- Perspectiva sistémica en la planeación curricular
- Relación entre la labor docente y el desarrollo humano de profesores aplicado en sus aulas
- Principios y técnicas del enfoque constructivista
- Principios y técnicas de evaluación dentro del mismo enfoque
- Reconocerá la importancia de la investigación educativa así como las técnicas e instrumentos que tengan mayor utilidad para la investigación

### **Habilidades**

- Determinar la oportunidad y utilizar los pasos conducentes a un cambio paradigmático en la educación
- Analizar y detectar los principales obstáculos para el logro de la calidad y excelencia educativa
- Planear un curso desde el punto de vista sistémico integrando cada uno de las partes estructurales que le conforman y considerando la importancia que cada parte estructural significa
- Introducir en un curso elementos explícitos de desarrollo humano
- Fomentar la sinergia en el trabajo colaborativo
- Utilizar las herramientas didácticas que permitan atender a las particularidades en el proceso de aprendizaje de los estudiantes
- Utilizas en su persona e incluir en sus cursos elementos innovadores que incrementen la identificación con el hacer y el aprender
- Evaluar los resultados tanto desde la perspectiva del aprendizaje como de su proceso y aplicación

### **Actitudes**

- Apertura al cambio y flexibilidad con sus alumnos
- Responsabilidad por lo que se es, se tiene y se puedo lograr
- Interés por dar fuerza a las cualidades y aptitudes de sus estudiantes
- Atención a los diferentes estilos de aprendizaje propios y de los discentes
- Aprecio por la independencia personal y construcción de la independencia
- Valoración de la práctica docente que realizan
- Mejora continua e innovación en la institución en la que se desarrollan
- Busca la excelencia de tipo laboral, personal e institucional

El programa de formación continua que nos ocupa se integrará por 8 unidades de aprendizaje que serán desarrolladas a lo largo de 12 meses con una duración de 18 horas cada unidad (un total de 144 horas) conformadas en el siguiente orden:

1. La educación contemporánea
2. Planeación curricular
3. Modelos mentales del proceso docente
  
4. Desarrollo humano en la docencia
5. Herramientas de la educación sistémica
6. Herramientas neurolingüísticas
  
7. Innovaciones educativas
8. La investigación docente calidad y excelencia en la educación

**Unidad de aprendizaje:**

La Educación Contemporánea

**Objetivo:**

Conocer y evaluar el desarrollo de la educación en México y el mundo con la finalidad de poder entender su evolución para así determinar las necesidades actuales de la educación en general y de la educación superior en particular.

**Temas y subtemas:**

**1. Antecedentes de la educación en México**

- 1.1 La educación de José Vasconcelos
- 1.2 La educación en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari
- 1.3 Ernesto Zedillo y sus políticas educativas

**2. Política educativa de educación superior en México**

- 2.1 Política educativa en México
- 2.2 La SEP: Sistema Educativo Nacional
  - 2.2.1 Estructura
  - 2.2.2 Funciones
  - 2.2.3 Mecanismos de operación
  - 2.2.4 Control y regulación
  - 2.2.5 Centralización vs descentralización
- 2.3 Las políticas de educación superior en México
- 2.4 Universidades privada vs universidades públicas
- 2.5 Innovación y mejoras

**3. Modelos de educación superior en el mundo**

- 3.1 Modelo Americano: USA y México
- 3.2 Modelos Europeos: España, Francia e Italia
- 3.3 Modelo Asiático: Japón
- 3.4 Análisis comparativo de modelos extranjeros y México

**4. Análisis de alternativas de cambio para el SEM**

- 4.1 Universidad y propuesta de cambio
- 4.2 Alternativas hacia una nueva educación en México
- 4.3 Educación que responde a las necesidades contemporáneas

**5. Aplicaciones ante la realidad de la UX**

<b>Unidad de aprendizaje:</b> Planeación Curricular
<b>Objetivo:</b> Evaluar la necesidad de apreciar las relaciones curriculares de un curso y adquirir herramientas metodológicas para emplear una perspectiva integral en su diseño.
<b>Temas y subtemas:</b> <b>1. El diseño del trabajo docente</b> 1.1 Curriculum y enseñanza 1.2 El docente como diseñador 1.3 Componentes del diseño del trabajo docente 1.4 Niveles de concreción del diseño 1.5 Utilidad de diseñar el trabajo docente 1.6 Aplicación a casos prácticos <b>2. Enfoque de sistemas y la planeación curricular</b> 2.1 El enfoque sistémico 2.1.1 Elementos 2.1.2 Entradas y recursos 2.1.3 Salidas o resultados 2.1.4 El medio 2.1.5 Propósito y función 2.1.6 Metas y objetivos 2.1.7 Evaluación 2.2 Componentes, programas y misiones <b>3. El currículo como sistema integral</b> 3.1 Finalidad 3.2 Límites 3.3 Subsistemas del currículo 3.3.1 Diseño 3.3.2 Control 3.3.3 Evaluación <b>4. Los contenidos educativos</b> 4.1 Contenido y aprendizaje 4.2 La naturaleza del contenido 4.3 Modelos para la selección de contenidos 4.4 Ideas acerca del contenido del programa 4.5 Hacia la integración del contenido

**5. Los objetivos educativos**

5.1 Definición de los objetivos

5.2 Utilidad de los objetivos

5.3 Formulación de los objetivos: aspectos técnicos

5.3.1 Redacción de objetivos

5.3.2 Taxonomía de los objetivos

5.3.3 Objetivos y evaluación

**6. Coherencia vertical y aprendizaje estable**

6.1 Aprendizajes como entrada

6.2 Aprendizajes como salida

6.3 Flujos verticales

6.3.1 Temporales

6.3.2 Cognoscitivos

6.3.3 Actitudinales

**7. Coherencia transversal y aprendizaje transferible**

7.1 Subsistemas por nivel

7.2 Flujos horizontales

7.3 Aprendizaje integral dentro de un subsistema

**8. Microenseñanza**

8.1 Fases de una sesión de clase

8.2 Temas y unidades de enseñanza

8.3 Dinámicas de clase

8.4 Importancia del empleo de las herramientas didácticas

8.5 Micro evaluación

**9. Aplicación a un plan de curso**

**Unidad de aprendizaje:**

Modelos Mentales del Proceso Docente

**Objetivo:**

Identificar el paradigma más eficiente para obtener los objetivos docentes personales y extraer las implicaciones de preparación y desarrollo que éste implica.

**Temas y subtemas:**

**1. La importancia de los paradigmas**

- 1.1 Los paradigmas de la ciencia
- 1.2 Los nuevos enfoques sobre los paradigmas

**2. Creatividad en los paradigmas**

- 2.1 Fases del proceso creativo
- 2.2 Componentes del pensamiento creativo
- 2.3 Facilitadores y obstáculos de la creatividad
- 2.4 Creatividad y sinergia
- 2.5 El docente creativo

**3. Modelos epistemológicos del aprendizaje**

- 3.1 Mayéutica
- 3.2 Romanticismo
- 3.3 Ingeniería del aprendizaje
- 3.4 Constructivismo

**4. El papel del docente**

- 4.1 Conductor
- 4.2 Instructor
- 4.3 Diseñador
- 4.4 Facilitador
- 4.5 Alternativas al papel tradicional del docente

**5. Requerimientos del paradigma eficiente**

- 5.1 Amplitud del paradigma
- 5.2 Actitudes
- 5.3 Capacitación y formación
- 5.4 Desarrollo de habilidades
- 5.5 Cambio de actitudes

**6. Identificación de implicaciones para la práctica docente y apropiación de las más eficientes de acuerdo a los intereses personales**

**Unidad de aprendizaje:**

Desarrollo Humano en la Docencia

**Objetivo:**

Elevar la conciencia sobre el papel del docente como persona potenciadora de las cualidades de los estudiantes, analizar sus posibles variaciones y desarrollar los hábitos necesarios para impulsar.

**Temas y subtemas:**

**1. Proactividad**

- 1.1 Prácticas de la persona
- 1.2 Determinismo y libertad
- 1.3 Los efectos de nuestras acciones
- 1.4 Ámbito de influencia personal
- 1.5 Responsabilidad

**2. La misión del docente**

- 2.1 Misión personal
- 2.2 Misión profesional
- 2.3 Misión institucional

**3. Administración de actividades**

- 3.1 Lo importante
- 3.2 Lo Urgente
- 3.3 Técnicas de administración de actividades

**4. Problemáticas estructurales**

- 4.1 La misión educativa
- 4.2 El contrato didáctico
- 4.3 La negociación del significado
- 4.4 La honestidad académica
- 4.5 Respeto y confianza

**5. Liderazgo docente**

- 5.1 Dominio personal
- 5.2 Principios de interacción
- 5.3 Estilos de liderazgo
- 5.4 Desarrollo de espacios de solución

**6. Sinergia**

- 6.1 El valor del trabajo individual
- 6.2 Estilos de trabajo colaborativo
- 6.3 Equipos de alto desempeño

**7. Desarrollo hacia el cumplimiento de la misión**

- 7.1 Desarrollo y plan de curso
- 7.2 Superación docente

7.3 Superación profesional

7.4 Desarrollo humano de los alumnos

**Unidad de aprendizaje:**

Herramientas de la Educación Sistémica

**Objetivo:**

Identificar las características de las herramientas de la educación sistémica y su empleo en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**Temas y subtemas:**

**1. Modelos de enseñanza**

- 1.1 Modelo presagio-producto
- 1.2 Modelo proceso-producto
- 1.3 Modelo mediacional
- 1.4 Modelo ecológico

**2. Modelos de formación docente**

- 2.1 Perspectiva académica
- 2.2 Perspectiva técnica
- 2.3 Perspectiva práctica
- 2.4 Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social
- 2.5 La profesionalización docente

**3. El método del caso**

- 3.1 Aspectos cognoscitivos
  - 3.1.1 La experiencia
  - 3.1.2 La inteligencia
  - 3.1.3 La objetividad
  - 3.1.4 La sagacidad
- 3.2 Cómo preparar una clase con el método del caso
- 3.3 Tipos de caso
- 3.4 El enfoque del análisis de casos
- 3.5 Pasos para la elaboración de un caso
- 3.6 Dinámica de solución y discusión de casos
- 3.7 Fuera y debilidades del método del caso
- 3.8 Ejemplos y experiencias

**4. La quinta disciplina**

- 4.1 Leyes de la quinta disciplina
- 4.2 Arquetipos sistémicos
  - 4.2.1 Los límites del crecimiento
  - 4.2.2 La transferencia de la carga
  - 4.2.3 Situación especial: transferencia de la carga al interventor
  - 4.2.4 La erosión de las metas
  - 4.2.5 Intensificación de la batalla

4.2.6 Éxito al victorioso

4.2.7 La tragedia de lo comunitario

4.2.8 Composturas que fallan

4.2.9 Crecimiento e inversión insuficiente

**5. Aplicación a un caso concreto**

**Unidad de aprendizaje:**

Herramientas Neurolingüísticas

**Objetivo:**

Conocer y seleccionar de entre las herramientas educativas surgidas de la corriente neurolingüística, las que mejor se adapten a los alumnos a su cargo.

**Temas y subtemas:**

**1. Conceptos de Neurolingüística**

- 1.1 Generalidades de la programación neurolingüística
- 1.2 Aprender, desaprender y reaprender
- 1.3 Cuatro etapas del aprendizaje

**2. Comunicación, palabras y significados**

- 2.1 Impacto verbal
- 2.2 Niveles de aprendizaje
- 2.3 Bloques verbales
- 2.4 Características de un buen estado de aprendizaje
- 2.5 Estilos personales de enseñanza

**3. Hemisferios Cerebrales**

- 3.1 Test de preferencia cerebrales
- 3.2 Capacitación integral
- 3.3 En el tiempo y a través del tiempo

**4. Acceso al inconsciente y sus recursos**

- 4.1 Distracción y uso de la parte consciente de la mente
- 4.2 Reencuadre y transformación del significado
- 4.3 Metáfora
- 4.4 Parábola
- 4.5 Método analógico
- 4.6 Estrategias
  - 4.6.1 Memoria
  - 4.6.2 Lectura y comprensión
  - 4.6.3 Matemáticas
- 4.7 Fijación de objetivos
- 4.8 Potenciación de la inteligencia
- 4.9 Aprendizaje acelerado

**5. Recursos didácticos**

- 5.1 Comunicación
- 5.2 Acción
- 5.3 Investigación

**6. Formación a través de PNL**

- 6.1 Antes de la formación
  - 6.1.1 Objetivos de la formación
  - 6.1.2 Diseñar para el aprendizaje
  - 6.1.3 Diseñar el diseño
  - 6.1.4 Diseño de ejercicios y casos
  - 6.1.5 Habilidades de presentación
- 6.2 Durante la formación
  - 6.2.1 El comienzo de la formación
  - 6.2.2 Estados emocionales de los alumnos
  - 6.2.3 Encontrando sus propios estilos de aprendizaje
  - 6.2.4 Ejercicios y representaciones
- 6.3 La evaluación
  - 6.3.1 La evaluación del aprendizaje
  - 6.3.2 La evaluación de la transferencia
- 7. Aplicaciones a curso real**

<b>Unidad de aprendizaje:</b> Innovaciones Educativas
<b>Objetivo:</b> Conocer y seleccionar de las innovaciones educativas contemporáneas, las que mejor se adapten a sus estudiantes.
<b>Temas y subtemas:</b> <b>1. Introducción e importancia de la innovación educativa</b> <b>2. Inteligencia emocional</b> 2.1 El cerebro emocional 2.2 La naturaleza de inteligencia emocional 2.3 Inteligencia emocional aplicada en la educación 2.4 Oportunidad de la inteligencia emocional en los estudiantes y el profesorado 2.5 Alfabetismo emocional <b>3. Habilidades del pensamiento</b> 3.1 Integración de los componentes componencial, experiencial y contextual de la inteligencia. Conductas inteligentes 3.2 La formación de patrones y esquemas de pensamiento 3.3 Desarrollo de habilidades metacognitivas 3.4 Desarrollo de habilidades cognoscitivas y metacognoscitivas 3.5 Uso de los errores como fuente de aprendizaje <b>4. Aprendizaje acelerado</b> 4.1 El mágico cerebro 4.2 Mapas mentales 4.3 Aprendizaje cuántico 4.4 Inteligencias múltiples 4.5 Juego y aprendizaje 4.6 Creando células de aprendizaje 4.7 Educación del siglo XXI las exigencias analíticas 4.8 Taller de aplicación <b>5. Gimnasia cerebral</b> 5.1 El cerebro y su importancia 5.2 Construyendo un vocabulario 5.3 El cerebro calculador 5.4 Mente lógica 5.5 La intuición y el ingenio 5.6 La atención y los sentidos 5.7 Ejercicios de gimnasia cerebral 5.8 Aplicaciones en la educación

**6. Lectura veloz y memoria**

6.1 Aspectos mecánicos de la lectura

6.2 Las fijaciones y el campo visual

6.3 Desarrollo de las percepciones y el campo visual

6.4 Métodos de lectura veloz

**7. Innovaciones tecnológicas en la educación**

7.1 Tecnología educativa en la actualidad

7.2 Diseño, desarrollo e implementación de proyectos de tecnología educativa

7.3 Selección y uso de la tecnología educativa

**8. Aplicaciones a plan de curso**

**Unidad de aprendizaje:**

La investigación docente: calidad y excelencia en la educación

**Objetivo:**

Evaluar la importancia de la investigación docente y desarrollar las habilidades necesarias para su ejecución. Del mismo modo, comprenderá los principios de la filosofía de la calidad e implicaciones en el ámbito educativo, vinculando la investigación como uno de los medios que permitirán incrementar la calidad y excelencia de la educación superior.

**Temas y subtemas:**

**1. La investigación educativa en México y el mundo**

- 1.1 Evolución de la investigación educativa
- 1.2 Usos de la investigación educativa
- 1.3 Aportaciones de las investigaciones de países extranjeros

**2. La investigación docente**

- 2.1 La investigación educativa en México
- 2.2 Qué es la investigación docente
- 2.3 La importancia de la investigación docente
- 2.4 Oportunidad a través de la investigación docente

**3. Los procesos de enseñanza-aprendizaje y la investigación educativa**

**4. La calidad**

- 4.1 El desafío de la
- 4.2 calidad
- 4.3 Calidad y excelencia educativa
- 4.4 Factores críticos de la no calidad
- 4.5 Programas de calidad en las instituciones educativas
- 4.6 La investigación y la calidad educativa

**5. Metodología de la investigación**

- 5.1 Planeación educativa y la investigación
- 5.2 Preparación de clase y la investigación
- 5.3 Metodología cuantitativa y cualitativa

**5. Publicaciones universitarias**

## CONCLUSIÓN

Como se planteó desde el inicio de esta investigación, los objetivos de la misma giraron alrededor de tres grandes sectores: la validación del instrumento empleado para recoger la información acerca del perfil y la detección de las líneas de formación de los docentes de la Universidad de Xalapa; la identificación del perfil de quienes desarrollan la función docente en dicha institución; y, la detección de las líneas de formación que debiesen de seguirse para la elaboración de un programa de formación continua del profesorado. Con la convicción de que la función docente se conforma como parte sustancial para que las instituciones de educación superior logren desarrollarse con calidad, eficacia y eficiencia respondiendo a las exigencias de la sociedad contemporánea.

Para alcanzar dichos objetivos se partió de un primer capítulo denominado el sistema educativo mexicano, del que se puede concluir que en México existe una plena organización por niveles educativos divididos en área de educación básica, media superior y superior y de educación superior, a los cuales se les asignan funciones y propósitos particulares, todos y cada uno de ellos vinculados con las exigencias actuales del ámbito nacional e internacional. No obstante mucho de discurso y pocas acciones palpables se observan en la aplicación y compromiso por alcanzar cada una de las pautas preestablecidas.

Por su parte del segundo capítulo, evolución del sistema de educación superior en México, se manifiesta que después de un proceso de expansión sin ninguna planeación y con el único objetivo de lograr la masificación, el sistema de educación superior se encuentra tratando de salir de una crisis general y viviendo un proceso de renovación, en donde se busca incrementar su capacidad para enfrentar tres grandes desafíos, que pueden agruparse en pertinencia, calidad e internacionalización.

Se evidencia que a las instituciones de educación superior, ante los nuevos retos, se les exige convertirse en espacios de socialización que representen el enlace entre la ciencia, la tecnología, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y el entorno; con un sustento en la inteligencia, el ingenio, la habilidad, creativa y las experiencias. Lo que implica cambios múltiples que para lograrlos, exige comprender el sentido y el significado del cambio, distinguir responsabilidades y alcanzar compromisos con las acciones que motiven la calidad y la transformación en los actores y elementos que integren a las instituciones de educación superior.

Vinculado con lo anterior, del capítulo III, como su propio título lo indica, las instituciones de educación superior en México tienen un largo camino que seguir

para dirigirse hacia la calidad. Calidad que implica mucho más que una mera reestructuración organizacional y administrativa; sino el replanteamiento general de cada una de los subsistemas que les conforman, no olvidando que del sistema de educación superior participan elementos humanos y materiales, de integración y de servicios que conjuntamente propiciaran el avance o retroceso a mediano o corto plazo. Dentro de esos elementos humanos se considera como parte trascendental para alcanzar la calidad visionada a los sujetos que ejercen la función docente. Individuos a quienes el programa nacional educativo y el programa de desarrollo económico actuales de México les confiere el compromiso de formar a los estudiantes con conocimientos, habilidades y actitudes suficientes para desarrollarse exitosamente en el ámbito educativo y profesional respondiendo siempre a los requerimientos de la sociedad con cambios constantes en la que deberán integrarse y responder con eficacia y eficiencia.

Desde esa perspectiva del cambio, resulta exigente tener en cuenta, que el factor humano, es el elemento más delicado en ese proceso, pero el comportamiento que ellos desarrollen, permitirá alcanzar una organización de calidad; por lo tanto, se puede concluir que antes de cualquier redefinición institucional, se debe analizar si se cuenta con las aptitudes, actitudes y formación humana adecuadas para hacerlo, y de no ser así, reconocer las condiciones con las que se cuentan y trabajan en ellas para alcanzar el nivel óptimo para iniciar la transformación en la educación superior. La profesionalización docente a partir de modelos de formación continua fundamentados en las perspectivas de reflexión en la práctica para la reconstrucción social se convierten en panacea de toda institución de educación superior vanguardista e innovadora ya que abre las puertas a la profesionalización de los profesores sustentada en una actualización en conocimientos específicos de alguna área de la ciencia, en la comprensión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en la reflexión y análisis para la innovación, la adaptación a los cambios y la generación de actitudes positivas ante un aprendizaje constante.

Frente a lo anterior, la instrumentación de la investigación (capítulo IV) desarrollada en la Universidad de Xalapa como parte de las instituciones de educación superior de México, permite observar que la cultura universitaria y docente se tendrán que enfrentar a un proceso de transformación, que definitivamente significan conflictos e incertidumbres respecto al nuevo rol que les corresponde desarrollar ante las metas de la institución. Si bien el centro de los procesos, las formas y los contenidos se está moviendo teniendo como figura fundamental a los estudiantes (que han de dejar de ser entes pasivos, receptores y repetidores de contenidos), los profesores, en una relación dialéctica, se constituyen como los actores que habrán de propiciar los aprendizajes significativos, las habilidades y actitudes en los discentes, encaminadas a conformarles como individuos activos, demandantes y selectivos en su

aprendizaje, así como en los medios y modalidades a través de las cuales logren integrarse a la sociedad.

Como se comprueba, a pesar de que la enseñanza, hoy día, no se desarrolla con base en un modelo específico, la vida en las aulas, hace palpable la importancia del pensamiento docente, la toma de decisiones del mismo, la incidencia de los conocimientos previos tanto de los alumnos como de los mismos profesores, las actitudes personales, los procesos cognitivos y metacognitivos, las percepciones, expectativas y los entornos.

El papel proactivo que se demanda del docente de la Universidad de Xalapa, no puede quedarse en sólo facilitar el aprendizaje, sino involucrarse en la vida en el aula, mantener una comunicación con los estudiantes, hacer conexiones con el sistema interno-externo del aula y la institución de educación; la visualización sistémica del aprendizaje demanda que el profesor se involucre en procesos que van mucho más allá que la mera transmisión de información.

La formación continua del profesorado universitario es un imperativo para poder conseguir aprendizajes significativos y de calidad, que no se queden solo en la acumulación de información. Ser un “buen profesor” no implica para la Universidad de Xalapa, tan solo tener un cúmulo estructurado de información o saber enseñar, sino el saber aprender, y el saber convivir con los demás.

Se trata así, de impulsar la formación continua de los docentes universitarios mediante la adecuada relación entre conocimientos, habilidades práctico-productivas y actitudes que más tarde dotarán a los estudiantes de capacidades cognitivas, emprendedoras, responsables, creativas y flexibles para su vida estudiantil, laboral y social.

Resulta determinante, que en el ámbito de la formación continua del profesorado universitario, es indispensable realizar investigaciones cuantitativas y cualitativas que permitan atender a la diversidad, a las características propias de las instituciones de educación superior, a sus objetivos y metas.

Es cierto, que no existe una metodología idónea para identificar el perfil del docente, sus necesidades y las líneas que se habrán de contemplar en su formación continua; pero el trabajo de investigación a través del análisis de los resultados obtenidos, por medio de la aplicación del cuestionario semicerrado, dio la oportunidad de detectar las características específicas de los docentes de la Universidad de Xalapa, su formación, la identificación que tienen con la institución en la que laboran, su percepción respecto a la función docente que realizan, así como de los elementos que integran el proceso educativo. Por lo que el instrumento se valida asimismo, y aunque para futuras aplicaciones de él en otras instituciones, se realizan algunos ajustes con el propósito de hacer mucho

más comprensible para los docentes su presentación y más eficaz el tratamiento de la información, se asevera que la metodología aplicada permitió alcanzar el primer objetivo planteado en la presente investigación. (AnexoVI)

Del V capítulo, en el que se analizan las dimensiones personales, formativas, sociolaborales, actitudes y motivación, planificación, docencia y conocimientos, proceso de enseñanza, coordinación y gestión, apreciación a la formación docente y apreciación de la formación discente a partir del análisis de la información obtenida del instrumento de investigación se determina que el perfil actual con el que cuentan los profesores de la Universidad de Xalapa tiene características específicas y determinadas:

1. En promedio los docentes son jóvenes, con experiencia docente media, con pocos años de desarrollar la función docente en la institución, y en donde predomina el género masculino.
2. El total de la población cuenta con el grado de licenciatura obtenido, pero la presencia de grados de maestría y especialidad representan un alto nivel de continuidad en la formación en las disciplinas específicas de las que cada uno de los docentes fue formado inicialmente, el grado de doctorado también tiene incidencia dentro del perfil docente de la Universidad de Xalapa.
3. El género femenino, con más permanencia en el desarrollo de la función docente, alcanza mayor nivel de formación en su especialización.
4. Los docentes laboran bajo contratos semestrales, lo que no influye para la permanencia de los mismos en la universidad.
5. Perciben ingresos bastante bajos para el tiempo que le dedican a la función docente; pero, el grado de formación profesional es condicionante para el incremento del salario.
6. Pocos son los profesores que llevan acabo actividades diversas a la docencia dentro de la misma institución, no obstante fuera de ella, la participación de ellos en el ámbito profesional externo es significativo.
7. La investigación no adquiere importancia en los profesores; no es valorizada para el trabajo docente y poco es el tiempo que le dedican a ella.
8. A los docentes les gusta el trabajo que realizan, no cambiarían de trabajo pero pese a ello, no lo consideran una función importante.
9. La institución de educación reconoce intelectualmente el trabajo que los profesores desarrollan más no tiene establecidos ningún reconocimiento económico, y poco motiva en su interior los procesos de formación continua y de actualización.
10. Tienen baja remuneración y diversas restricciones para realizar su trabajo docente.
11. No trabajan en equipo, aunque lo reconocen como parte sustancial en la función que desarrollan.

12. Se busca generar un verdadero clima colaborativo en el centro de trabajo;
13. A pesar de ser contemplado el contexto laboral, no existe una plena comprensión y utilización del mismo.
14. La autocrítica no está inmersa en su hacer cotidiano.
15. Consideran de suma importancia su formación continua, fundamentalmente en la especialización, y en menor grado en la pedagogía.
16. A pesar de valorar la formación continua, pocos son los que se encuentran en programas de formación.
17. El poco tiempo y el bajo ingreso son elementos que no motivan a la formación continua. La dinámica que vive la universidad y las exigencias laborales son motores para participar en los programas de formación.
18. Poca atención se presta al contexto social, económico y cultural al planificar.
19. Se establece la necesidad de evaluación y análisis de las características del grupo.
20. Existe el interés por atender la diversidad de los discentes.
21. Se considera necesaria la participación de agentes externos para llevar a cabo los procesos de planeación.
22. Tienen el interés de planear y trabajar en academias más no lo realizan.
23. Consideran la participación de los alumnos como poco decisiva para el aprendizaje y la enseñanza.
24. Existe un total desconocimiento respecto al trabajo curricular.
25. La evaluación es conceptualizada como el medio que permite verificar el aprendizaje. Con diferencias sustanciales entre “el ser y el deber ser”, los profesores creen que es necesario evaluar las habilidades, actitudes y conocimientos que los alumnos obtengan, ya que la universidad debe cumplir con objetivos formativos.
26. Los profesores desean mejorar su actuación docente.
27. La enseñanza tradicional es la predominante en sus prácticas.
28. Valoran la formación continua como el espacio idóneo para aprender a enseñar, desarrollarse como individuos, vincular su práctica con el entorno y conocer métodos que le permita innovar en su función docente.
29. Se desempeñan poco en la investigación pero la identifican como uno de los medios que les dará la oportunidad de enriquecer la docencia.
30. No cuentan con información clara respecto a las perspectivas de enseñanza ni de formación.

De los datos obtenidos, se determina que en atención a las demandas de la sociedad y conforme a los ejes de transformación educativa planteados por la Universidad de Xalapa, es imprescindible conformar e implementar un programa de formación continua que propicie el perfil docente requerido por la institución para apoyar sus objetivos de desarrollo, adquisición de calidad en sus procesos y adaptación a la realidad social.

El perfil actual de sus docentes, prevalece dentro de las perspectivas enciclopedistas, lo que dificultará la transformación del aprendizaje y el alcance de los objetivos institucionales.

En palabras del propio investigador, los resultados obtenidos hacen evidente la necesidad de un cambio en la administración, gestión institucional y la formación del profesorado. Pero además, se manifiesta una actitud positiva hacia la formación por parte de los profesores; actitud que deberá atender y aprovechar la universidad, ya que la existencia del deseo de formarse y crecer conjuntamente con la institución, indican que si los profesores poseen la información actualizada y la formación adecuada, podrán realizar su función docente dentro de los parámetros deseados.

A juzgar por lo expuesto, se determina que:

- La institución deberá revisar sus procedimientos de contratación, estimulación y nivel salarial. A la par de integrar en forma conjunta, (profesores, directivos y administrativos) los caminos a seguir para alcanzar los objetivos y metas que la universidad se ha planteado, con el fin de que surjan valores institucionales compartidos y se generen las estructuras y recursos organizativos necesarios para alcanzar el fin deseado.
- De la formación inicial y continua, se considera la segunda como fundamental para poder garantizar la existencia de un profesional de la enseñanza que responda a las necesidades institucionales.
- La polivalencia y flexibilidad que implica una mayor calidad, pertinencia social, y eficiencia de los docentes será lo que habrá de reflejarse en el programa de formación continua de los docentes.
- Se comprueba que el programa de formación deberá contemplar el dominio de la estructura científico - cultural y pedagógica, el análisis de procesos, resultados y prospectiva; será un proceso permanente de innovación y observación del contexto; y proporcionará las herramientas suficientes para preparar al docente dentro de un ambiente de flexibilidad y de innovación.
- Serán las experiencias de innovación dirigidas a la autoformación de profesores reflexivos, el diseño de programas, la elaboración de materiales y recursos para la docencia, la introducción de nuevas estrategias docentes, el desarrollo de modelos e instrumentos de evaluación del aprendizaje, los elementos claves en la mejora de la docencia en general, y de la docencia universitaria en particular.
- Si bien es cierto que la vocación e intuición pueden estimular nuevas ideas, los ámbitos educativos precisan de competencias en los docentes de instrumentos que propicien el análisis y la reflexión; se requiere de

ámbitos teóricos que se empleen para no quedarse en ideologías y ámbitos metodológicos, que permitan pasar de la teoría a la metodología, de ésta a la praxis.

- La docencia vigilará las funciones: **informativa**, que sigue vigente pero ya no es lo único ni lo exclusivo, el profesor presenta aquellos conocimientos que por su relevancia, significatividad y utilidad se estiman necesarios para que cada individuo pueda comprender, manejar y dominar su entorno; **de animación o estimulación**, el docente incita a realizar una adecuada tarea de aprendizaje y de orientación, ya que dirige a los alumnos en relación con métodos y procedimientos para adquirir y procesar conocimientos, los guía en la elección de caminos, que la escuela establece como deseable; **de organización**, da orden secuencia e integración a los elementos y condiciones que influyen para hacer posible la enseñanza y el aprendizaje en los ambientes escolares; **de supervisión y de investigación**, en tanto que actualiza, incorpora y transforma el conocimiento que es objeto de conocimiento y de contextualización, para vincular su hacer con los entornos.

Siguiendo el mismo orden de ideas, se detectan líneas cognitivas, sociales o actitudinales y de trabajo colaborativo fundamentales a considerar en la formación continua del profesorado de la Universidad de Xalapa; a fin de que el proceso de enseñanza esté basado en la experiencia y en la teoría, y en la construcción más que en la mera transmisión del conocimiento:

Por lo tanto, del alcance del segundo objetivo previsto en esta investigación, que permite concretizar las líneas de formación para los docentes de la universidad de Xalapa, se determina un programa de formación continua. Dicho programa se desarrolla a partir de los resultados obtenidos, y por ende, considera las competencias, que implica desarrollar en los profesores las capacidades de saber (conocimientos objetivos, creados de forma externa al sujeto), saber hacer (implica habilidades, procedimiento y la ejecución a partir de la observación de contextos), saber estar (envuelve el dominio afectivo de la persona; las emociones, motivación y valores), y saber ser (lo que significa reconocerse y mantenerse en los lindes de la deontología profesional “calidad docente”). Por lo que se planean los espacios en los que se proporcione la información que permita el cambio paradigmático y sus implicaciones en la educación, en los que se desarrolle una perspectiva sistémica en la comprensión de lo que el aprendizaje y la enseñanza significan así como de la integración de los elementos que le implican (planeación curricular, desarrollo profesional, etc.).

Del mismo modo, se difundirán los principios y técnicas de los enfoques constructivistas, sus elementos, características y procesos. A partir de las unidades determinadas se fomenta la sinergia en el trabajo colaborativo, que se encamine a la apertura al cambio, al desarrollo y evaluación conjunta de las

acciones educativas, al surgimiento de criterios metodológicos y epistemológicos de las materias; que además, haga responsables a los docentes de lo que son, de lo que se tiene y de lo que se puede lograr en su función docente, apoyándoles en los procesos que les hagan sentir aprecio por la independencia personal, la construcción de la interdependencia y la mejora continua e innovación.

Con lo anterior, se pretende dar a los profesores universitarios especialistas en sus áreas académicas, una visión diferente de su quehacer docente, creando una nueva forma de entender la capacidad de reflexión y abstracción, una preocupación metodológica, un sentido crítico, complejidad y amplitud del conocimiento; prudencia y rigor en el juicio, desarrollo de la capacidad de diálogo y conciencia de la necesidad de una formación continua que vaya más allá de la introducción en un “credencialismo”, que tenga un impacto directo en la calidad de la enseñanza, del aprendizaje, y por supuesto, en la propia institución de educación superior.

Las limitantes para realizar el programa de formación docente, son mínimas, en virtud de la disposición manifiesta por la universidad, las actitudes positivas de los docente y las exigencias sociales manifiestas en el entorno. Sin embargo, se deberá luchar contra los horarios de los profesores, los recursos de la institución y en algunos casos, contra la resistencia a los cambios. Se cumple de esta forma con el tercer objetivo manifestado al inicio de la investigación.

Evidentemente, una nueva línea de investigación queda abierta, en la que se pugnará por desarrollar, aplicar y evaluar específicamente, y de forma conjunta con los intereses institucionales y académicos, el programa de formación continua, al que se apuesta como parte trascendental para alcanzar los objetivos de formación integral en los alumnos de la Universidad de Xalapa y el alcance de la calidad en ésta última.

## CONCLUSIÓN

Como se planteó desde el inicio de esta investigación, los objetivos de la misma giraron alrededor de tres grandes sectores: la validación del instrumento empleado para recoger la información acerca del perfil y la detección de las líneas de formación de los docentes de la Universidad de Xalapa; la identificación del perfil de quienes desarrollan la función docente en dicha institución; y, la detección de las líneas de formación que debiesen de seguirse para la elaboración de un programa de formación continua del profesorado. Con la convicción de que la función docente se conforma como parte sustancial para que las instituciones de educación superior logren desarrollarse con calidad, eficacia y eficiencia respondiendo a las exigencias de la sociedad contemporánea.

Para alcanzar dichos objetivos se partió de un primer capítulo denominado el sistema educativo mexicano, del que se puede concluir que en México existe una plena organización por niveles educativos divididos en área de educación básica, media superior y superior y de educación superior, a los cuales se les asignan funciones y propósitos particulares, todos y cada uno de ellos vinculados con las exigencias actuales del ámbito nacional e internacional. No obstante mucho de discurso y pocas acciones palpables se observan en la aplicación y compromiso por alcanzar cada una de las pautas preestablecidas.

Por su parte del segundo capítulo, evolución del sistema de educación superior en México, se manifiesta que después de un proceso de expansión sin ninguna planeación y con el único objetivo de lograr la masificación, el sistema de educación superior se encuentra tratando de salir de una crisis general y viviendo un proceso de renovación, en donde se busca incrementar su capacidad para enfrentar tres grandes desafíos, que pueden agruparse en pertinencia, calidad e internacionalización.

Se evidencia que a las instituciones de educación superior, ante los nuevos retos, se les exige convertirse en espacios de socialización que representen el enlace entre la ciencia, la tecnología, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y el entorno; con un sustento en la inteligencia, el ingenio, la habilidad, creativa y las experiencias. Lo que implica cambios múltiples que para lograrlos, exige comprender el sentido y el significado del cambio, distinguir responsabilidades y alcanzar compromisos con las acciones que motiven la calidad y la transformación en los actores y elementos que integren a las instituciones de educación superior.

Vinculado con lo anterior, del capítulo III, como su propio título lo indica, las instituciones de educación superior en México tienen un largo camino que seguir para dirigirse hacia la calidad. Calidad que implica mucho más que una mera

reestructuración organizacional y administrativa; sino el replanteamiento general de cada una de los subsistemas que les conforman, no olvidando que del sistema de educación superior participan elementos humanos y materiales, de integración y de servicios que conjuntamente propiciaran el avance o retroceso a mediano o corto plazo. Dentro de esos elementos humanos se considera como parte trascendental para alcanzar la calidad visionada a los sujetos que ejercen la función docente. Individuos a quienes el programa nacional educativo y el programa de desarrollo económico actuales de México les confiere el compromiso de formar a los estudiantes con conocimientos, habilidades y actitudes suficientes para desarrollarse exitosamente en el ámbito educativo y profesional respondiendo siempre a los requerimientos de la sociedad con cambios constantes en la que deberán integrarse y responder con eficacia y eficiencia.

Desde esa perspectiva del cambio, resulta exigente tener en cuenta, que el factor humano, es el elemento más delicado en ese proceso, pero el comportamiento que ellos desarrollen, permitirá alcanzar una organización de calidad; por lo tanto, se puede concluir que antes de cualquier redefinición institucional, se debe analizar si se cuenta con las aptitudes, actitudes y formación humana adecuadas para hacerlo, y de no ser así, reconocer las condiciones con las que se cuentan y trabajan en ellas para alcanzar el nivel óptimo para iniciar la transformación en la educación superior. La profesionalización docente a partir de modelos de formación continua fundamentados en las perspectivas de reflexión en la práctica para la reconstrucción social se convierten en panacea de toda institución de educación superior vanguardista e innovadora ya que abre las puertas a la profesionalización de los profesores sustentada en una actualización en conocimientos específicos de alguna área de la ciencia, en la comprensión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en la reflexión y análisis para la innovación, la adaptación a los cambios y la generación de actitudes positivas ante un aprendizaje constante.

Frente a lo anterior, la instrumentación de la investigación (capítulo IV) desarrollada en la Universidad de Xalapa como parte de las instituciones de educación superior de México, permite observar que la cultura universitaria y docente se tendrán que enfrentar a un proceso de transformación, que definitivamente significan conflictos e incertidumbres respecto al nuevo rol que les corresponde desarrollar ante las metas de la institución. Si bien el centro de los procesos, las formas y los contenidos se está moviendo teniendo como figura fundamental a los estudiantes (que han de dejar de ser entes pasivos, receptores y repetidores de contenidos), los profesores, en una relación dialéctica, se constituyen como los actores que habrán de propiciar los aprendizajes significativos, las habilidades y actitudes en los discentes, encaminadas a conformarles como individuos activos, demandantes y selectivos en su

La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación.

aprendizaje, así como en los medios y modalidades a través de las cuales logren integrarse a la sociedad.

Como se comprueba, a pesar de que la enseñanza, hoy día, no se desarrolla con base en un modelo específico, la vida en las aulas, hace palpable la importancia del pensamiento docente, la toma de decisiones del mismo, la incidencia de los conocimientos previos tanto de los alumnos como de los mismos profesores, las actitudes personales, los procesos cognitivos y metacognitivos, las percepciones, expectativas y los entornos.

El papel proactivo que se demanda del docente de la Universidad de Xalapa, no puede quedarse en sólo facilitar el aprendizaje, sino involucrarse en la vida en el aula, mantener una comunicación con los estudiantes, hacer conexiones con el sistema interno-externo del aula y la institución de educación; la visualización sistémica del aprendizaje demanda que el profesor se involucre en procesos que van mucho más allá que la mera transmisión de información.

La formación continua del profesorado universitario es un imperativo para poder conseguir aprendizajes significativos y de calidad, que no se queden solo en la acumulación de información. Ser un “buen profesor” no implica para la Universidad de Xalapa, tan solo tener un cúmulo estructurado de información o saber enseñar, sino el saber aprender, y el saber convivir con los demás.

Se trata así, de impulsar la formación continua de los docentes universitarios mediante la adecuada relación entre conocimientos, habilidades práctico-productivas y actitudes que más tarde dotarán a los estudiantes de capacidades cognitivas, emprendedoras, responsables, creativas y flexibles para su vida estudiantil, laboral y social.

Resulta determinante, que en el ámbito de la formación continua del profesorado universitario, es indispensable realizar investigaciones cuantitativas y cualitativas que permitan atender a la diversidad, a las características propias de las instituciones de educación superior, a sus objetivos y metas.

Es cierto, que no existe una metodología idónea para identificar el perfil del docente, sus necesidades y las líneas que se habrán de contemplar en su formación continua; pero el trabajo de investigación a través del análisis de los resultados obtenidos, por medio de la aplicación del cuestionario semicerrado, dio la oportunidad de detectar las características específicas de los docentes de la Universidad de Xalapa, su formación, la identificación que tienen con la institución en la que laboran, su percepción respecto a la función docente que realizan, así como de los elementos que integran el proceso educativo. Por lo que el instrumento se valida asimismo, y aunque para futuras aplicaciones de él en otras instituciones, se realizan algunos ajustes con el propósito de hacer mucho

más comprensible para los docentes su presentación y más eficaz el tratamiento de la información, se asevera que la metodología aplicada permitió alcanzar el primer objetivo planteado en la presente investigación. (AnexoVI)

Del V capítulo, en el que se analizan las dimensiones personales, formativas, sociolaborales, actitudes y motivación, planificación, docencia y conocimientos, proceso de enseñanza, coordinación y gestión, apreciación a la formación docente y apreciación de la formación discente a partir del análisis de la información obtenida del instrumento de investigación se determina que el perfil actual con el que cuentan los profesores de la Universidad de Xalapa tiene características específicas y determinadas:

1. En promedio los docentes son jóvenes, con experiencia docente media, con pocos años de desarrollar la función docente en la institución, y en donde predomina el género masculino.
2. El total de la población cuenta con el grado de licenciatura obtenido, pero la presencia de grados de maestría y especialidad representan un alto nivel de continuidad en la formación en las disciplinas específicas de las que cada uno de los docentes fue formado inicialmente, el grado de doctorado también tiene incidencia dentro del perfil docente de la Universidad de Xalapa.
3. El género femenino, con más permanencia en el desarrollo de la función docente, alcanza mayor nivel de formación en su especialización.
4. Los docentes laboran bajo contratos semestrales, lo que no influye para la permanencia de los mismos en la universidad.
5. Perciben ingresos bastante bajos para el tiempo que le dedican a la función docente; pero, el grado de formación profesional es condicionante para el incremento del salario.
6. Pocos son los profesores que llevan acabo actividades diversas a la docencia dentro de la misma institución, no obstante fuera de ella, la participación de ellos en el ámbito profesional externo es significativo.
7. La investigación no adquiere importancia en los profesores; no es valorizada para el trabajo docente y poco es el tiempo que le dedican a ella.
8. A los docentes les gusta el trabajo que realizan, no cambiarían de trabajo pero pese a ello, no lo consideran una función importante.
9. La institución de educación reconoce intelectualmente el trabajo que los profesores desarrollan más no tiene establecidos ningún reconocimiento económico, y poco motiva en su interior los procesos de formación continua y de actualización.
10. Tienen baja remuneración y diversas restricciones para realizar su trabajo docente.
11. No trabajan en equipo, aunque lo reconocen como parte sustancial en la función que desarrollan.

12. Se busca generar un verdadero clima colaborativo en el centro de trabajo;
13. A pesar de ser contemplado el contexto laboral, no existe una plena comprensión y utilización del mismo.
14. La autocrítica no está inmersa en su hacer cotidiano.
15. Consideran de suma importancia su formación continua, fundamentalmente en la especialización, y en menor grado en la pedagogía.
16. A pesar de valorar la formación continua, pocos son los que se encuentran en programas de formación.
17. El poco tiempo y el bajo ingreso son elementos que no motivan a la formación continua. La dinámica que vive la universidad y las exigencias laborales son motores para participar en los programas de formación.
18. Poca atención se presta al contexto social, económico y cultural al planificar.
19. Se establece la necesidad de evaluación y análisis de las características del grupo.
20. Existe el interés por atender la diversidad de los discentes.
21. Se considera necesaria la participación de agentes externos para llevar a cabo los procesos de planeación.
22. Tienen el interés de planear y trabajar en academias más no lo realizan.
23. Consideran la participación de los alumnos como poco decisiva para el aprendizaje y la enseñanza.
24. Existe un total desconocimiento respecto al trabajo curricular.
25. La evaluación es conceptualizada como el medio que permite verificar el aprendizaje. Con diferencias sustanciales entre “el ser y el deber ser”, los profesores creen que es necesario evaluar las habilidades, actitudes y conocimientos que los alumnos obtengan, ya que la universidad debe cumplir con objetivos formativos.
26. Los profesores desean mejorar su actuación docente.
27. La enseñanza tradicional es la predominante en sus prácticas.
28. Valoran la formación continua como el espacio idóneo para aprender a enseñar, desarrollarse como individuos, vincular su práctica con el entorno y conocer métodos que le permita innovar en su función docente.
29. Se desempeñan poco en la investigación pero la identifican como uno de los medios que les dará la oportunidad de enriquecer la docencia.
30. No cuentan con información clara respecto a las perspectivas de enseñanza ni de formación.

De los datos obtenidos, se determina que en atención a las demandas de la sociedad y conforme a los ejes de transformación educativa planteados por la Universidad de Xalapa, es imprescindible conformar e implementar un programa de formación continua que propicie el perfil docente requerido por la institución para apoyar sus objetivos de desarrollo, adquisición de calidad en sus procesos y adaptación a la realidad social.

El perfil actual de sus docentes, prevalece dentro de las perspectivas enciclopedistas, lo que dificultará la transformación del aprendizaje y el alcance de los objetivos institucionales.

En palabras del propio investigador, los resultados obtenidos hacen evidente la necesidad de un cambio en la administración, gestión institucional y la formación del profesorado. Pero además, se manifiesta una actitud positiva hacia la formación por parte de los profesores; actitud que deberá atender y aprovechar la universidad, ya que la existencia del deseo de formarse y crecer conjuntamente con la institución, indican que si los profesores poseen la información actualizada y la formación adecuada, podrán realizar su función docente dentro de los parámetros deseados.

A juzgar por lo expuesto, se determina que:

- La institución deberá revisar sus procedimientos de contratación, estimulación y nivel salarial. A la par de integrar en forma conjunta, (profesores, directivos y administrativos) los caminos a seguir para alcanzar los objetivos y metas que la universidad se ha planteado, con el fin de que surjan valores institucionales compartidos y se generen las estructuras y recursos organizativos necesarios para alcanzar el fin deseado.
- De la formación inicial y continua, se considera la segunda como fundamental para poder garantizar la existencia de un profesional de la enseñanza que responda a las necesidades institucionales.
- La polivalencia y flexibilidad que implica una mayor calidad, pertinencia social, y eficiencia de los docentes será lo que habrá de reflejarse en el programa de formación continua de los docentes.
- Se comprueba que el programa de formación deberá contemplar el dominio de la estructura científico - cultural y pedagógica, el análisis de procesos, resultados y prospectiva; será un proceso permanente de innovación y observación del contexto; y proporcionará las herramientas suficientes para preparar al docente dentro de un ambiente de flexibilidad y de innovación.
- Serán las experiencias de innovación dirigidas a la autoformación de profesores reflexivos, el diseño de programas, la elaboración de materiales y recursos para la docencia, la introducción de nuevas estrategias docentes, el desarrollo de modelos e instrumentos de evaluación del aprendizaje, los elementos claves en la mejora de la docencia en general, y de la docencia universitaria en particular.
- Si bien es cierto que la vocación e intuición pueden estimular nuevas ideas, los ámbitos educativos precisan de competencias en los docentes de instrumentos que propicien el análisis y la reflexión; se requiere de ámbitos teóricos que se

empleen para no quedarse en ideologías y ámbitos metodológicos, que permitan pasar de la teoría a la metodología, de ésta a la praxis.

- La docencia vigilará las funciones: **informativa**, que sigue vigente pero ya no es lo único ni lo exclusivo, el profesor presenta aquellos conocimientos que por su relevancia, significatividad y utilidad se estiman necesarios para que cada individuo pueda comprender, manejar y dominar su entorno; **de animación o estimulación**, el docente incita a realizar una adecuada tarea de aprendizaje y de orientación, ya que dirige a los alumnos en relación con métodos y procedimientos para adquirir y procesar conocimientos, los guía en la elección de caminos, que la escuela establece como deseable; **de organización**, da orden secuencia e integración a los elementos y condiciones que influyen para hacer posible la enseñanza y el aprendizaje en los ambientes escolares; **de supervisión y de investigación**, en tanto que actualiza, incorpora y transforma el conocimiento que es objeto de conocimiento y de contextualización, para vincular su hacer con los entornos.

Siguiendo el mismo orden de ideas, se detectan líneas cognitivas, sociales o actitudinales y de trabajo colaborativo fundamentales a considerar en la formación continua del profesorado de la Universidad de Xalapa; a fin de que el proceso de enseñanza esté basado en la experiencia y en la teoría, y en la construcción más que en la mera transmisión del conocimiento:

Por lo tanto, del alcance del segundo objetivo previsto en esta investigación, que permite concretizar las líneas de formación para los docentes de la universidad de Xalapa, se determina un programa de formación continua. Dicho programa se desarrolla a partir de los resultados obtenidos, y por ende, considera las competencias, que implica desarrollar en los profesores las capacidades de saber (conocimientos objetivos, creados de forma externa al sujeto), saber hacer (implica habilidades, procedimiento y la ejecución a partir de la observación de contextos), saber estar (envuelve el dominio afectivo de la persona; las emociones, motivación y valores), y saber ser (lo que significa reconocerse y mantenerse en los lindes de la deontología profesional “calidad docente”). Por lo que se planean los espacios en los que se proporcione la información que permita el cambio paradigmático y sus implicaciones en la educación, en los que se desarrolle una perspectiva sistémica en la comprensión de lo que el aprendizaje y la enseñanza significan así como de la integración de los elementos que le implican (planeación curricular, desarrollo profesional, etc.).

Del mismo modo, se difundirán los principios y técnicas de los enfoques constructivistas, sus elementos, características y procesos. A partir de las unidades determinadas se fomenta la sinergia en el trabajo colaborativo, que se encamine a la apertura al cambio, al desarrollo y evaluación conjunta de las acciones educativas, al surgimiento de criterios metodológicos y epistemológicos de las materias; que además, haga responsables a los docentes de lo que son, de

La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación.

lo que se tiene y de lo que se puede lograr en su función docente, apoyándoles en los procesos que les hagan sentir aprecio por la independencia personal, la construcción de la interdependencia y la mejora continua e innovación.

Con lo anterior, se pretende dar a los profesores universitarios especialistas en sus áreas académicas, una visión diferente de su quehacer docente, creando una nueva forma de entender la capacidad de reflexión y abstracción, una preocupación metodológica, un sentido crítico, complejidad y amplitud del conocimiento; prudencia y rigor en el juicio, desarrollo de la capacidad de diálogo y conciencia de la necesidad de una formación continua que vaya más allá de la introducción en un “credencialismo”, que tenga un impacto directo en la calidad de la enseñanza, del aprendizaje, y por supuesto, en la propia institución de educación superior.

Las limitantes para realizar el programa de formación docente, son mínimas, en virtud de la disposición manifiesta por la universidad, las actitudes positivas de los docente y las exigencias sociales manifiestas en el entorno. Sin embargo, se deberá luchar contra los horarios de los profesores, los recursos de la institución y en algunos casos, contra la resistencia a los cambios. Se cumple de esta forma con el tercer objetivo manifestado al inicio de la investigación.

Evidentemente, una nueva línea de investigación queda abierta, en la que se pugnaré por desarrollar, aplicar y evaluar específicamente, y de forma conjunta con los intereses institucionales y académicos, el programa de formación continua, al que se apuesta como parte trascendental para alcanzar los objetivos de formación integral en los alumnos de la Universidad de Xalapa y el alcance de la calidad en ésta última.