

PROFESIONALIZACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL DOCENTE DE CIENCIAS BÁSICAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

J. G. LICONA OLMOS; COORDINADORA DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS DE ICBI – UAEH; jazmin@uaeh.edu.mx
O. CASTILLO ACOSTA; DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA – UAEH; castillo@uaeh.edu.mx

RESUMEN

Este trabajo describe un proceso para la profesionalización integral del personal docente de ciencias básicas en Instituciones de Educación Superior (IES), el cual considera una serie de acciones a realizar para lograr alinear la formación (principalmente didáctica pedagógica, humanística y herramientas que le pueden ayudar a mejorar su desempeño docente como uso de las tecnologías de información y comunicación, entre otras) y actualización (en su área o campo disciplinar) a fin de alcanzar el perfil profesiográfico deseado.

INTRODUCCIÓN

Para describir del proceso es preciso referir lo que involucra la profesionalización integral del personal docente: en primer lugar, debe estar dirigido a fin de lograr un mejor aprendizaje en los alumnos, para el logro de este objetivo intervienen diversos elementos y actores, sin embargo se puede considerar como pieza clave al docente que como declaró el Sr. Nicholas Burnett, que pronunció un discurso en representación del Director General de la UNESCO, el Sr. Koichiro Matsuura (UNESCO, 2009), en la Conferencia Mundial de Bonn, la "piedra angular ya que, para que su labor didáctica sea pertinente y tenga realidad para sus educandos, esos docentes deben aprovechar los aportes, contextos y valores locales. Por eso debemos recordar siempre que los maestros son personas, forman parte de las instituciones de enseñanza y aprendizaje, son miembros de la comunidad y de la sociedad", por ello se considera preciso recalcar la importancia y trascendencia que genera la educación en todos los niveles y la Educación Superior no es la excepción, ya que, sin duda alguna, el docente juega un papel fundamental en la educación, toda vez que los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo impacta de forma positiva o negativa en la calidad académica de sus alumnos y en consecuencia en la educación de un pueblo y una sociedad.

La profesionalización del docente puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, Marín (2004) el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

El presente artículo considera que la educación que recibe el alumno debe ser integral, por lo que se rescatan dos enfoques:

- a) El que se sustenta en los cuatro pilares de la educación o aprendizajes fundamentales que en transcurso de la vida serán para cada persona. Los pilares del conocimiento son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, que se muestran en la figura 1. (UNESCO, 1996)

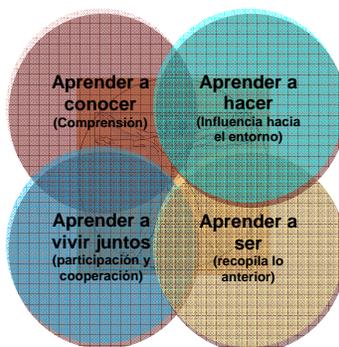


Figura 1. Cuatro pilares de la educación según UNESCO

- b) Además se puede retomar otro modelo como una formación integral que se ha considerado como el yo verdadero que está constituido por cuatro cuadrantes que son: el físico, el emocional, intelectual y el espiritual, y que deberían equilibrarse y dar un todo armonioso. (Kubler-Ross, 2006) Lo cual de forma esquemática se puede observar en la figura 2.

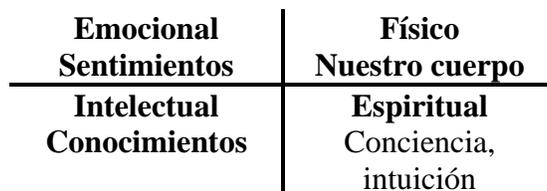


Figura 2. Cuatro cuadrantes que constituyen el yo verdadero

Como se mencionó anteriormente el objetivo es lograr que nuestro alumno adquiriera una educación profesional integral y se considera al docente como pieza clave para generar esta formación, así que se debe de considerar en principio desarrollar en la profesionalización integral del docente.

ANÁLISIS

Una vez expuesto lo anterior se describe el proceso para lograr la profesionalización del personal docente en una Instituciones de Educación Superior (IES) como se muestra en la figura 3, el cual consta de seis etapas las cuales de describen a mayor detalle a continuación.

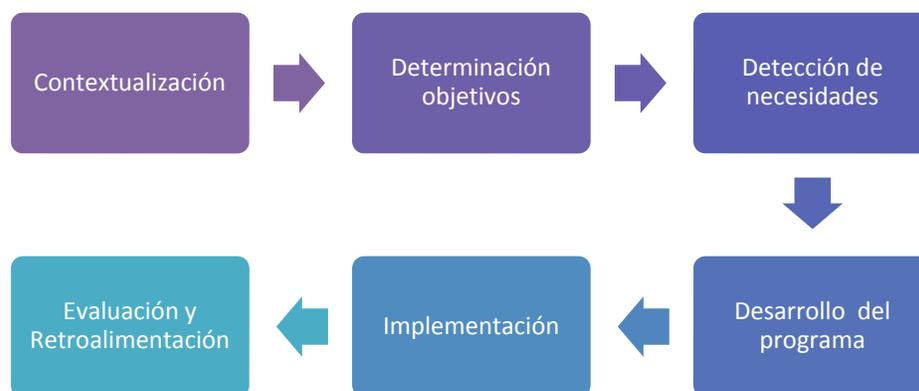


Figura 3. Proceso para la profesionalización integral del personal docente de ciencias básicas en IES

1. **Contextualización.** La IES partirá de atender la misión, la visión, los valores y del Modelo Educativo y, en su caso, del Modelo Curricular.
 - a) Misión.
 - b) Visión.
 - c) Valores.
 - d) Modelo educativo
 - Enfoque centrado en la enseñanza
 - Enfoque centrado en el aprendizaje
 - Enfoque basado en competencias

2. **Determinación de Objetivos.** En esta etapa se debe de considerar, en primer lugar, al alumno ya que como se mencionó anteriormente este proceso está orientado a su educación profesional (Perfil de egreso) por lo que es necesario considerar la situación actual y sus tendencias de la disciplina.

Retomando que para el logro de este objetivo el principal agente de cambio que contribuye a logro del perfil de egreso es el docente y en la premisa que para desarrollar en el alumno los conocimientos, habilidades, actitudes, valores es indispensable que el docente los desarrolle primero, como segundo punto de la determinación de objetivos se considera necesario determinar las características que debe poseer o bien desarrollar el personal docente (Perfil del docente).

Es oportuno hacer mención que la mayoría de los docentes que trabajan en áreas relacionadas con las Ciencias Básicas, carece de formación didáctica pedagógica, indispensable para el desempeño de su labor docente.

- **Alumno (Perfil de egreso)** debe retomar el perfil que cada IES describa o bien que cada Programa Educativo considere pertinente, se sugiere considerar estudios como el realizado por la empresa Manpower, donde describe los retos de la formación e integración del Talento al mundo laboral y las tendencias para las próximas dos décadas en Latinoamérica (LATAM) mencionan que un egresado de nivel licenciatura debe tener los elementos que componen un denominado perfil de Talento como son: conocimientos, habilidades, actitudes,

valores y competencias como se observa a mayor detalle en la figura 4. Además, propone un perfil ideal del egresado para los próximos años en Latino América (LATAM), que está llevando a los sistemas educativos nacionales y a las instituciones tanto públicas como privadas en toda la región, a considerar la relevancia de incluir el fomento a la creatividad, el desarrollo cognitivo y el desarrollo del pensamiento crítico como elementos indispensables.



Figura 4. Elementos que componen el perfil de del Talento

Fuente: Manpower, “La integración al Mercado Laboral del Talento Latinoamericano”, México, 2008.

Conjuntamente, esta empresa dio a conocer que los empleadores principalmente tienden a manejar valores institucionales enfocados a conseguir “logro y éxito” y “liderazgo y equipo” y a la vez, lo que buscan en el Talento que contratan es “tradicción”, “benevolencia o ayuda al prójimo”, “libertad y dirección propia”, así como “cordialidad y ambiente”. En lo que respecta al candidato /postulante de LATAM son más importantes dentro de un trabajo el “logro y el éxito”, así como el “liderazgo y equipo”, en último lugar sitúan al “respeto y convivencia” como se muestra en la tabla 1. Además, enlista las competencias que consideran los empleadores de LATAM como indispensables para el trabajo como de muestra en la Figura 5.

Tabla 1. Comparativo de los valores más importantes para los candidatos/postulantes de LATAM vs. los valores que buscan los empleadores de LATAM en el Talento que contratan

Valores institucionales explícitos de los empleadores	Valores que los empleadores de LATAM solicitan en el perfil de Talento que contratan		Valores que los candidatos/postulantes de LATAM manifiestan en la vida laboral		
	%		%		
1. Honestidad e integridad	84	1. Tradición	77	1. Logro y éxito	71
2. Logro y éxito	48	2. Benevolencia	67	2. Liderazgo y equipo	68
3. Liderazgo y equipo	47	3. Libertad y dirección propia	54	1. Honestidad e integridad	51
4. Disciplina	44	4. Cordialidad y ambiente	43	4. Disciplina	32
5. Respeto y convivencia	37	5. Seguridad y estabilidad	13	2. Respeto y convivencia	31

Fuente: Manpower, “La integración al Mercado Laboral del Talento Latinoamericano”, México, 2008.



Nota: El porcentaje se refiere a la proporción de empleadores que mencionó cada competencia.

Figura 5. Competencias que consideran los empleadores de LATAM como indispensables para el trabajo

- **Personal docente (Perfil docente).** Similar al punto anterior se puede determinar este perfil con base en competencias para lo cual se pueden retomar algunos perfiles ya propuestos como los que se muestran a continuación:

Los siguientes dos modelos los describe Miguel Ángel Zabala, el primero describe las competencias profesionales del docente universitario (Zabala, 2009)

1. Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
3. Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).
4. Manejo de las nuevas tecnologías.
5. Diseñar las metodologías y organizar las actividades.
6. Comunicarse-relacionarse con los alumnos.
7. Evaluar.
8. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
9. Identificarse con la institución.
10. Trabajo en equipo.

Y el segundo que denomina las diez dimensiones de una docencia de calidad, el cual consta de:

1. Diseño y planificación de la docencia con sentido de proyecto formativo. La condición curricular.
2. Organización de las condiciones y del ambiente de trabajo.
3. Selección de contenidos interesantes y formas de presentación.
4. Materiales de apoyo a los estudiantes (guías, información complementaria).
5. Metodología didáctica.
6. Incorporación de las nuevas tecnologías y recursos diversos.
7. Atención personal a los estudiantes y sistemas de apoyo.
8. Estrategias de coordinación con los colegas.
9. Sistemas de evaluación utilizados.
10. Mecanismos de revisión del proceso.

3. **Detección de necesidades.** En esta etapa del proceso es pertinente realizar una recopilación de la información sobre la situación y condiciones actuales del personal docente como puede ser una evaluación diagnóstica mediante cuestionarios o entrevistas orientado a las siguientes áreas: didáctico pedagógico, herramientas para el desarrollo de la labor docentes, en el campo disciplinar, desarrollo humano, desarrollo profesional o contextualización, los cuales se detallan en la figura 6, esto nos determinara si el programa de profesionalización en las diversas áreas es formación y/o actualización.

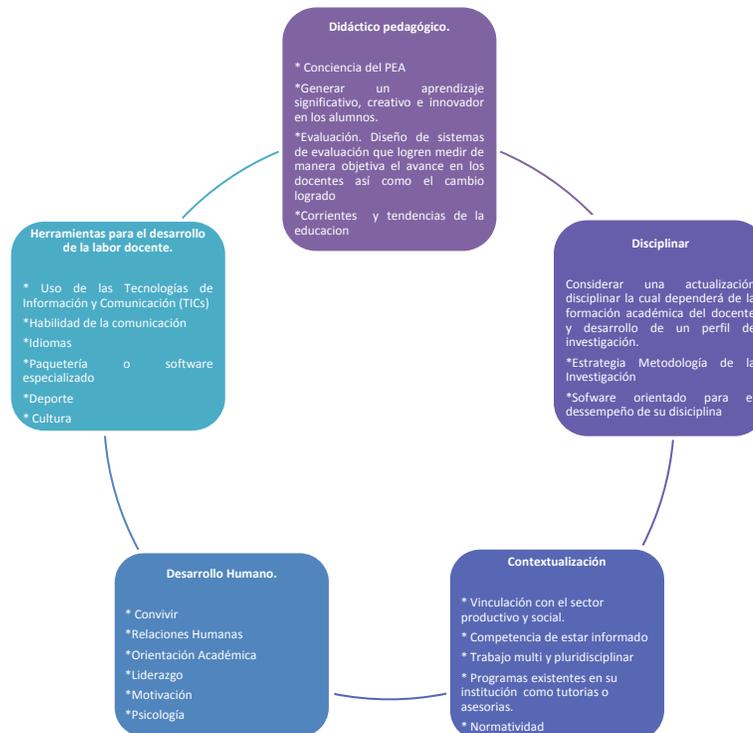


Figura 6. Aspectos a considerar en el diagnóstico del perfil docente.

4. **Desarrollo del programa.** Esto consiste en determinar las acciones a realizar para implementar la profesionalización docente, la cual está orientada al logro de los objetivos (Perfil de egreso y Perfil docente) y a satisfacer las necesidades (Diagnóstico) a fin de definir si se contará con:

- a) **Formación y/o actualización**
- b) **Modalidad**
- c) **Flexibilidad**
- d) **Pertinencia**
- e) **Relevancia**
- f) **Calidad**

El diagnóstico nos ayudará a determinar si se requiere de formación o de actualización, ambas y en qué medida, con base en lo expuesto anteriormente, si consideramos que la mayoría del personal docente que labora en las áreas de ciencias básicas no cuenta con un conocimiento en el área didáctico pedagógico, el programa puede abarcar las áreas que se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Propuesta para la formación y actualización

Aspecto	
Didáctica- pedagógica	Formación
Disciplinar	Actualización
Herramientas para el desarrollo de su labor docente	Formación y Actualización
Desarrollo Humano	Formación

Otro aspecto a considerar las diferentes modalidades que se puedan ofrecer con base en los recursos materiales, espacio con que se cuenta, equipo, material y personal para el diseño e implementarlo de los programas con los que se cuenten si será presencial, virtual (plataformas educativas como blackboard) o mixta, en los que se desarrollen cursos, diplomados, especialidades o lo que sea necesario a fin de lograr los objetivos y satisfacer las necesidades.

La flexibilidad, entendida como gama amplia de periodos, espacios y tiempos a fin de que se adapte a las necesidades, de los docentes además que los programas que consideren un grupo de cursos como diplomados eviten una secuencia rigurosa.

Otro aspecto que se debe considerar pertinencia, relevancia entendiendo por pertinencia la cualidad de establecer múltiples relaciones entre la formación y/o la actualización y el entorno. Si el programa no es pertinente habrán de generarse problemas diversos; uno de ellos es una mayor tendencia de los docentes a abandonen los cursos, que representan un beneficio insuficiente frente a la inversión de esfuerzos que supone. Retomando el concepto de profesionalización integral los cursos, los planes de estudio deben atender la necesidad de pertinencia personal, social y laboral, en el contexto de las circunstancias del mundo actual, caracterizado por su dinamismo y creciente pluralidad. Los docentes requieren encontrar en el proceso un espacio significativo y gratificante en sus vidas.

Por otro lado la relevancia se refiere a considerar que la gama de cursos, diplomados o especialidades que formen parte del programa asegurar que los docentes que aprendan aquello que conviene a sus personas, pero también a la sociedad que les rodea, implica generar la consciencia sobre el impacto que tiene la labor docente.

Otros aspectos que se deben visualizar son:

- a) Recursos con lo que se cuenta: Humanos, materiales, tiempo, gestión (departamento, dirección), espacios y técnicos.
- b) Dentro de los Recursos Humanos considerar una etapa para la selección y capacitación de formadores, o bien describir un perfil de formador.
- c) Difusión adecuada del programa.

Lo que se obtiene en esta etapa es en sí el “Programa de profesionalización del personal docente (PIPD)” lo cual implica la estrategia que cada institución, que con base a sus necesidades desarrollará, resultado de la premisa que si bien es cierto que las IES tienen problemáticas en común, las circunstancias no son las mismas para todas y eso determina el contenido de cada programa.

5. **Implementación.** Con base en la experiencia obtenida de la coordinación de los cursos de capacitación se sugiere que la implementación del PIPD considere las siguientes acciones:

- a) **Calendarización.** Una vez determinados los cursos que se impartirán se debe, desarrollar una programación de los mismos con anticipación a fin de

considerar: los espacios, el equipo, el material a utilizar, así como los participantes.

- b) **Difusión.** Publicar la programación de cursos, por medios impresos (carteles, oficios), electrónicos (página de la institución, correos electrónicos).
 - c) **Instalaciones.** De ser posible se sugiere establecer un espacio específico sólo para la capacitación o bien los salones mejor equipados.
 - d) **Inscripción.** Determinar los mecanismos de registro del docente al programa con cierta flexibilidad pero con formalidad.
 - e) **Planeación de actividades integradoras.** Aquí se verá la relevancia de la adecuada selección de formadores, porque ellos serán los primeros en evidenciar que cuentan con un perfil de docente integral, por ejemplo, en el aspecto didáctico pedagógico, si el curso que se imparta sea sobre evaluación, deberá hacer un buen uso de herramientas que le ayuden a lograr el objetivo como valerse de las TICs con una buena presentación o el uso adecuado alguna plataforma educativa.
 - f) **Validación.** Determinar la instancia que validara los cursos y si en su momento se certificarán.
 - g) **Directivos.** Concientizarlos del impacto de su función de gestión y respaldo del programa para el éxito del mismo.
 - h) **Administrativos.** Informarles sobre el proceso para que en determinados momentos una adecuada orientación y apoyo al docente y formadores.
6. **Evaluación y retroalimentación.** Se propone que se evalúe el impacto del PIPD a través de diferentes instrumentos como: encuestas, entrevistas, observaciones y estadísticas o indicadores que pueden ser, aplicados a:
- a) **Personal docente:** opinión y grado de satisfacción sobre los cursos, formadores, espacios, contenidos, pertinencia, relevancia, entre otros.
 - b) **Alumnos:** Esto permitirá si se modificó y/o mejoró el desempeño de profesor y si está incidiendo en una mejor aprovechamiento de los estudiantes

CONCLUSIONES.

1. Un programa de capacitación debe elaborarse considerando las características propias de cada IES.
2. El PIPD debe contextualizarse en el marco del Modelo Educativo y en su caso Curricular de cada IES.
3. Es necesario considerar la implementación para que se logran los objetivos previstos.
4. La educación del programa es fundamental para lograr el resultado deseado.

BIBLIOGRAFÍA

Definición.de. (02 de Agosto de 2010). Recuperado el 10 de Agosto de 2010, de <http://definicion.de/formacion/>

DeSeCo. (2005). The definition and selection of key competencies Executive Summary. OCDE.

Domingo, J., & Fernández-Cruz, M. (1999). *Técnicas para el desarrollo personal y formación del profesorado*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Kubler-Ross, E. (2006). *La muerte; un amanecer*. España: Ediciones Luciérnaga.

María de Allende, C., & Morones Díaz, G. (2006). Glosario de términos vinculados con la cooperación académica. Mexico: ANUIES.

Mireles Ortega, I. (s.f.). LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE. MOTIVOS DE FORMACIÓN Y.

Ortiz Torres, E., & Mariño Sánchez, M. d. (s.f.). LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO A TRAVÉS. *Revista Iberoamericana de Educación* , 12.

Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje.

Barcelona: Graó, Biblioteca de Aula No. 196.

UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.

UNESCO. (2009). Los docentes son la piedra angular de la educación para el desarrollo sostenible. *Conferencia Mundial de Bonn*.

Zabala, M. A. (2009). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.