

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**EL PERFIL DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR EN EL
CONTEXTO DEL SISTEMA NACIONAL DE BACHILLERATO.
UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN**

POR

BLANCA ALICIA IBÁÑEZ PÉREZ

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MARZO, 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**EL PERFIL DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR EN EL
CONTEXTO DEL SISTEMA NACIONAL DE BACHILLERATO.
UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN**

POR

LIC. BLANCA ALICIA IBÁÑEZ PÉREZ

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR

DRA. AURORA MOYANO GONZÁLEZ

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

MARZO, 2016

EL PERFIL DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR EN EL
CONTEXTO DEL SISTEMA NACIONAL DE BACHILLERATO.
UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN

COMITÉ DE SINODALES

DRA. AURORA MOYANO GONZÁLEZ

DIRECTOR DE PROYECTO

MTRA. MIRIAM CRISTINA DECANINI CEPEDA

REVISOR

MTRO. SERGIO HERNÁNDEZ TAMEZ

REVISOR

AGRADECIMIENTOS

A mi pequeña y amada hija *Astrid Natalia Serna Ibáñez*, que me acompañó en el vientre durante mis últimos meses de clases y me motivó a concluir este ciclo de mi vida.

A mi amado esposo *Olaf Emmanuel Serna Garza*, por su amor y apoyo incondicional durante mis estudios y durante el desarrollo de este proyecto.

A mis padres *Sr. Francisco Ibáñez Bueno* y *Sra. Alicia Pérez Arcivar* por impulsarme a lograr mis metas personales y profesionales a lo largo de mi vida.

A mis hermanos *Francisco* e *Idalia* por acompañarme y guiarme siempre en todas mis etapas académicas, brindándome siempre su consejo.

A mi gran amiga *Eralia Irasema*, por haberme brindado su linda amistad y haber compartido conmigo enriquecedoras experiencias durante nuestros estudios.

A mi directora, la *Dra. Aurora Moyano González*, por compartir conmigo sus conocimientos para la realización de este proyecto.

A mis revisores la *Maestra Miriam Cristina Decanini Cepeda* y el *Maestro Sergio Hernández Tamez* por su apoyo en el desarrollo de este trabajo; y a todos mis profesores de Maestría, de quienes admiro su gran experiencia, profesionalismo y sencillez.

Índice

Capítulo 1. Introducción	6
1.1 Naturaleza del Problema	6
1.2 Objetivo General	8
1.3 Objetivos Específicos	8
1.4 Propósito de Investigación	8
Capítulo 2. Marco Teórico	9
2.1 Reforma Integral de la Educación Media Superior	9
2.2 Sistema Nacional de Bachillerato	10
2.3 La Práctica del Docente como Eje de la RIEMS	11
2.4 Antecedentes y Concepto de Competencia	13
2.5 Competencias a Ser desarrolladas por los Docentes	15
Capítulo 3. Metodología	22
3.1 Diseño de la Investigación	22
3.2 Definición de Términos	22
3.3 Participantes y Escenario	23
3.4 Instrumento	24
Capítulo 4. Resultados	25
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas	36
Anexo A (Entrevista-Dirección)	
Anexo B (Entrevista-Recursos Humanos)	
Anexo C (Instrumento de Autoevaluación)	

Capítulo 1

Introducción

1.1. Naturaleza del problema

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a una compleja realidad debido a los constantes cambios propiciados por la era de la información y del conocimiento, donde predomina el uso de la tecnología. Este entorno de cambios drásticos y competitivos también ha impactado en el ambiente educativo, el cual ha tenido que utilizar sus propias herramientas de planeación, para dar respuesta a las necesidades que la sociedad demanda. (Ruiz, 2000).

El medio educativo conlleva una gran complejidad en la cual se encuentran inmersos diversos actores, por una parte los estudiantes, quienes poseen características específicas, asimismo grandes necesidades, no sólo académicas, sino también emocionales, sociales, económicas; por otra parte se encuentran los docentes o profesores, en quienes recae la gran responsabilidad de formar, atendiendo además las necesidades individuales de sus estudiantes.

El presente trabajo se lleva a cabo teniendo como contexto la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y la creación del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), iniciadas en 2008 como mecanismos para hacer frente a la problemática de la deserción de nivel bachillerato, tomando en consideración los cambios significativos respecto al perfil del estudiante y del docente, haciendo especial énfasis en el perfil docente para el desarrollo de este estudio. Cabe señalar que las competencias y sus principales atributos que definen el Perfil del Docente del SNB en México, quedaron establecidas en el Acuerdo 447 de la Secretaría de Educación Pública (Octubre de 2008).

Particularmente el trabajo se enfoca en conocer el perfil del docente de una Institución de Educación Media Superior perteneciente a una Universidad Pública del Noreste de México, el cual representa una pieza fundamental en las acciones de la mencionada reforma. El proyecto consiste en describir los resultados de la autoevaluación que el docente realiza respecto a su propio perfil, con la finalidad de identificar las posibles áreas de oportunidad de mejora y que dicha autoevaluación se logré implementar posteriormente como una herramienta para la institución y para el propio docente.

1.2 Objetivo General

El objetivo general de este trabajo es conocer el perfil del docente de nivel medio superior.

1.3 Objetivos Específicos

Identificar por medio de una autoevaluación el perfil del docente.

1.4 Propósito de Investigación

La organización en estudio se encuentra en proceso de ingresar al Sistema Nacional de Bachillerato por lo cual oficialmente desde el año 2008 cuando se dio inicio a la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y hasta la fecha presente se ha visto inmersa en una serie de continuos cambios que van desde la actualización de planes y programas académicos, hasta la formación del docente, tendiendo a cubrir el perfil deseado por el SNB, por lo que el propósito de esta investigación es contribuir en el reconocimiento de las fortalezas y debilidades de dicho perfil.

Capítulo 2

Marco teórico

2.1 Reforma Integral de la Educación Media Superior

Según la Secretaría de Educación Pública (2008) la Reforma Integral de la Educación Media Superior tiene como finalidad marcar los lineamientos rectores que regirán el Nivel Medio Superior estableciendo los requisitos de las instituciones, definiendo los perfiles deseables tanto de los docentes como aquellos que se buscan promover en el estudiante.

La RIEMS busca la resolución de los problemas que enfrenta la Educación Media Superior en nuestro país, principalmente, la ineficiente cobertura, la deserción y eficiencia terminal de los estudiantes, los altos índices de reprobación y el irregular nivel educativo de los planteles y subsistemas que ofrecen esta modalidad educativa.

Los objetivos de la RIEMS son básicamente tres:

- a) Otorgar el mismo reconocimiento oficial a las diversas modalidades de educación media superior y los distintos subsistemas.
- b) Definir competencias transversales y comunes a los diferentes planes de estudios de los subsistemas de educación media superior.
- c) Promover la modalidad de los estudiantes entre los subsistemas.

Según Tamez (2012), la RIEMS representa un reto que debe ser tomado como una muestra del interés que la Secretaría de Educación Pública ha puesto sobre esta área descuidada por muchos años, ya que la importancia más relevante es, que los subsistemas del Nivel Medio Superior podrán mantener su identidad institucional y crear sus planes de estudio acorde a sus necesidades particulares en base a un marco curricular común.

2.2 Sistema Nacional de Bachillerato

El Sistema Nacional de Bachillerato es una organización promovida por la RIEMS que busca la acreditación de los planteles de los diversos subsistemas y modalidades del Nivel Medio Superior a través del cumplimiento de los requerimientos establecidos por la reforma, como lo son:

- a) Planes y programas basados en la formación por competencias
- b) Docentes acreditados en competencias
- c) Ambiente apropiado para el proceso de aprendizaje de los estudiantes
- d) Instalaciones con infraestructura necesaria para el desempeño del proceso de aprendizaje.

El SNB representa una pieza fundamental de la RIEMS, porque permitirá ir acreditando la medida en la cual los planteles y los subsistemas realizan los cambios previstos en la reforma. Los planteles que ingresan al SNB son los que han acreditado un elevado nivel de calidad. Para ello se someten a una evaluación exhaustiva por parte del Consejo para la Evaluación de la Educación del Tipo Medio Superior (COPEEMS), que es el organismo con independencia técnica creado para ese efecto.

El Sistema Nacional de Bachillerato tiene como finalidad abatir el rezago y la falta de cobertura que padece la Educación Media Superior en México. Ante ello se ha estructurado básicamente un perfil deseable del egresado de este nivel para que posea ciertas competencias, mismas que integran un Marco Curricular Común (MCC), el cual está integrado con tres tipos de competencias, las genéricas, las disciplinares y las profesionales.

2.3 La Práctica del Docente como Eje de la RIEMS

Según el Acuerdo 447 (2008) de la Secretaría de Educación Pública el primer elemento dentro del MCC son las competencias; son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales. Las competencias son genéricas, disciplinarias y profesionales y tienen cinco niveles de concreción:

- a) Marco Curricular Común a nivel interinstitucional se refiere al consenso de las instituciones del Nivel Medio Superior de cada una de las entidades federativas para definir las competencias que fundamentarán el perfil del egresado.
- b) Modelo educativo de la institución, que de acuerdo a la misión, visión y políticas, así como su naturaleza define el modelo educativo para reflejar su filosofía e identidad.
- c) Los planes y programas de estudio que son la oferta educativa para responder a las necesidades de los estudiantes y del contexto en el que se encuentran.
- d) Adecuaciones por centro escolar, donde se refleja la escuela, es decir el plantel deberá realizar las adecuaciones curriculares, de tutoría y extracurriculares pertinentes, para concretar las competencias.
- e) El currículo impartido en el aula, que son las decisiones del docente sobre la planeación, desarrollo y evaluación del proceso de aprendizaje.

En base al último punto de concreción se observa que la práctica del Docente de este nivel educativo representa un eje vertebral para el cumplimiento de la RIEMS, por lo tanto los docentes deben ser conscientes de la gran responsabilidad que implica la formación de los jóvenes bachilleres, asimismo deben estar abiertos a los constantes cambios y transformaciones que conlleva la práctica educativa al cumplir con los

lineamientos del Sistema Nacional de Bachillerato, deben dejar a un lado los viejos paradigmas de la educación tradicional y dar paso a nuevas prácticas donde se involucre la adquisición de las competencias necesarias para cubrir el perfil de egreso de los estudiantes, por tanto es imprescindible cumplir con el perfil Docente establecido por la RIEMS, todo esto en base al Acuerdo 447.

De la misma forma Moreno (2011) afirma que para la RIEMS, es la práctica docente donde recae la mayor concreción de los objetivos fundamentales de la Reforma, ya que el trabajo docente es el que va a permitir que los estudiantes desarrollen las competencias que expresan el Perfil de Egreso de la Educación Media Superior.

Por tanto, como parte de los mecanismos para llevar a cabo esta reforma educativa, la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) en coordinación con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), instrumentan el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), cuyo propósito es que la práctica docente contribuya exitosamente a la implementación de la reforma.

De acuerdo con el Comité Directivo del Sistema Nacional de Bachillerato (2013), el cual constituye un espacio de orientación e intercambio de experiencias sobre la operatividad del propio Sistema, se definió que en los últimos años se ha tenido un avance importante en términos del número de docentes acreditados en el PROFORDEMS. Sin embargo, a la vista de la proporción de docentes que tienen su acreditación pendiente, se considera que habrá mayor dificultad para que los planteles cumplan los requisitos de ingreso al Sistema Nacional del Bachillerato

2.4 Antecedentes y Concepto de Competencia

Según Cázarez y Cuevas (2007) el tema de las competencias irrumpió, casi sin pedir permiso, en el mundo de la educación. Pero ha despertado interés y suspicacia por provenir del ámbito laboral, puesto que las competencias se han convertido en un posible puente en la compleja relación entre educación y el cambiante mundo laboral, en su propuesta de integrar conocimientos, habilidades y actitudes que se reflejen en desempeños.

De igual forma Gallart y Jacinto (Cázarez y Cuevas, 2007) ubican las competencias como un tema clave en la articulación educación-trabajo. La competencia es inseparable de la acción pero exige conocimiento; exige aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Las competencias articulan saberes de distintos orígenes, se construyen en la práctica social, en procesos dialógicos y son flexibles, más que productos terminados.

Para la Organización Internacional del Trabajo (Badillo y Raesfeld, 2011) las competencias son adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2005), las competencias implican por un lado, la habilidad de enfrentar demandas complejas, movilizand o recursos psicosociales en un contexto en particular; por otro lado, la capacidad de satisfacer demandas individuales o sociales exitosamente, o de llevar a cabo una actividad o tarea.

El Proyecto Tuning Europa (Badillo y Raesfeld, 2011) define a las competencias como una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades que se pueden dividir en competencias relacionadas con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para distintos cursos).

Para Tobón (2007) las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes para realizar actividades y/o resolver problemas.

Asimismo Delors (1996) señala que la competencia, es una especie de composición propia de cada individuo que combina la capacitación y calificación, adquirida para la formación técnica y profesional, con el comportamiento social, la aptitud para el trabajo en equipo, la iniciativa, el gusto por el riesgo, etc. En el concepto de competencia se integra el saber, el saber hacer y el saber ser.

Algunas instituciones educativas, como la Universidad Nacional Autónoma de México proponen sus propias definiciones: la competencia es una construcción social compuesta de aprendizajes significativos en donde se combinan atributos tales como conocimientos, actitudes, valores y habilidades, con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (holística, contextual y correlacional).

Según Cázarez y Cuevas (2007), la competencia se entiende como una interacción reflexiva y funcional de saberes –cognitivos, procedimentales, actitudinales y metacognitivos- enmarcada en principios valorales, que genera evidencias articuladas y potencia actuaciones transferibles a distintos contextos, apoyados en conocimiento situacional, identificados a través de evidencias transformadoras de la realidad.

2.5 Competencias a ser desarrolladas por los Docentes

Según el Acuerdo Número 447 (2008) por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan Educación Media Superior en la modalidad escolarizada, las competencias deben tener las características siguientes:

1. Son fundamentales para los docentes de la EMS, en el marco del Sistema Nacional de Bachillerato y el enfoque a partir del cual se construye.
2. Están referidas al contexto de trabajo de los docentes del tipo educativo, independientemente del subsistema en el que laboren, las asignaturas que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
3. Son transversales a las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los distintos campos disciplinares.
4. Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua de los docentes como formadores de personas integrales.
5. Son un parámetro que contribuye a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS. En este sentido, las competencias no reflejan la situación actual de la docencia en el tipo educativo, ni se refieren simplemente al deber ser; se trata de competencias que pueden y deben ser desarrolladas por todos los docentes del bachillerato en el mediano plazo, y sobre las cuales podrán seguir avanzando a lo largo de su trayectoria profesional.
6. Son conducentes a formar personas que reúnan las competencias que conforman el Perfil del Egresado de la EMS.

Las competencias docentes son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil.

Las competencias y sus principales atributos que han de definir el Perfil del Docente del SNB, son las que se establecen a continuación:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Atributos:

- ✓ Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.
- ✓ Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- ✓ Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente.
- ✓ Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- ✓ Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- ✓ Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.

Atributos:

- ✓ Argumenta la naturaleza, métodos y consistencia lógica de los saberes que imparte.
- ✓ Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.

3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Atributos:

- ✓ Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.
- ✓ Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.
- ✓ Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
- ✓ Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.

4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.

Atributos:

- ✓ Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.
- ✓ Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
- ✓ Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.
- ✓ Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
- ✓ Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.

5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.

Atributos:

- ✓ Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
- ✓ Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.
- ✓ Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.

- ✓ Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.

Atributos:

- ✓ Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
- ✓ Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
- ✓ Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
- ✓ Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
- ✓ Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
- ✓ Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.

7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Atributos:

- ✓ Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.

- ✓ Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
- ✓ Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.
- ✓ Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.
- ✓ Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
- ✓ Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
- ✓ Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
- ✓ Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.

8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Atributos:

- ✓ Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.

- ✓ Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
- ✓ Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
- ✓ Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

Capítulo 3

Metodología

3.1 Diseño de la investigación

El tipo de investigación es ex post facto transversal descriptiva, ya que posteriormente a la aplicación del instrumento de autoevaluación, se realiza la descripción de los resultados.

3.2 Definición de términos

Competencias docentes: cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la Educación Media Superior, y consecuentemente definen su perfil.

Educación Media Superior (EMS): se refiere al bachillerato o preparatoria, periodo previo a la realización de estudios profesionales.

Personal Docente de EMS: Profesor, maestro, persona profesional que imparte conocimientos a nivel bachillerato.

Modalidad escolarizada: En esta modalidad educativa los estudiantes acuden a clases diariamente, las cuales son impartidas por un docente o profesor.

Autoevaluación: Proceso que ocurre cuando el propio sujeto evalúa su actuación, de manera que pueda reflexionar y tomar conciencia acerca de sus propios aprendizajes y de los factores que en ellos intervienen.

3.3 Participantes y escenario

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en una institución de giro educativo del Noreste del país, misma que actualmente desarrolla su programa de estudios en tres modalidades educativas que se describen a continuación:

✓ Modalidad escolarizada o presencial:

En esta modalidad los estudiantes acuden a clases diariamente, en el horario que tienen asignado bajo la presencia de un Docente. La modalidad consta de cuatro semestres y para cubrir dicha particularidad la preparatoria cuenta con aulas inteligentes, laboratorios equipados, equipos de cómputo y áreas para desarrollar disciplinas artísticas y deportivas. Esta modalidad cuenta con tres turnos: matutino (6:50 a 12:40 hrs.) vespertino (12:40 a 17:40 hrs.) y nocturno (17:40 a 20:00 hrs.)

✓ Modalidad abierta:

En esta modalidad el proceso de enseñanza-aprendizaje no establece límite de tiempo y permite al estudiante que de modo personal decida su ritmo de aprendizaje y reciba la asesoría necesaria cuando lo requiera.

✓ Modalidad a distancia:

La modalidad de enseñanza a distancia, se realiza mediante el empleo de los métodos interactivos de comunicación e informática. Las asesorías se realizan por medio de tutores y se hacen ya sea de manera presencial o por medio de correo electrónico.

Para satisfacer las necesidades de demanda de las tres modalidades educativas, la institución cuenta en su estructura organizacional con un total de 141 docentes, de los cuales 64 tienen licenciatura, 76 cuentan con maestría, y uno con Doctorado; 33 son de tiempo completo y el resto tiene contrato por horas.

Para el presente proyecto se contó con la participación de la Dirección, que permitió la autorización para llevar a cabo la investigación, asimismo se tuvo el apoyo del Departamento de Recursos Humanos, que a través de entrevista otorgó los datos referentes a la planta docente e información general de la organización.

Se consideró la participación de 108 docentes de un total de 141, correspondiente a una muestra del 76% de los docentes que tienen carga de materias frente a grupo, es decir únicamente se trabajó con docentes de la modalidad escolarizada para llevar a cabo la aplicación del instrumento.

3.4 Instrumento

Para realizar la investigación se utilizaron dos entrevistas, la primera enfocada a la Dirección (Anexo A) y la segunda dirigida al Jefe de Recursos Humanos (Anexo B). Ambas contribuyeron en recolección de datos indispensable para los fines de la investigación.

Asimismo, se diseñó un instrumento de autoevaluación de las competencias docentes (Anexo C). El instrumento cuenta con 16 ítems relacionados con las competencias docentes. La escala de valoración fue la siguiente:

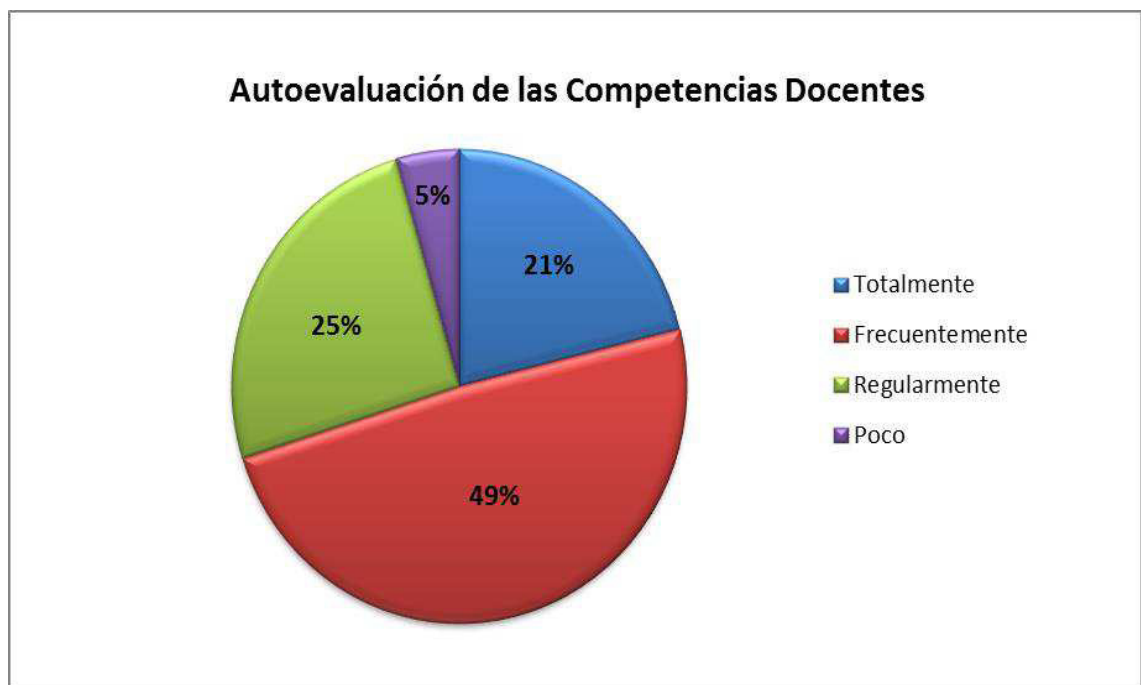
4=Totalmente 3=Frecuentemente 2=Regularmente 1=Poco

Para la elaboración del instrumento se consideraron las ocho competencias establecidas en el Acuerdo 447, mismas que definen el Perfil del Docente del Sistema Nacional de Bachillerato deseable para todos los docentes de este nivel en México, las cuales ya fueron descritas con anterioridad.

Capítulo 4

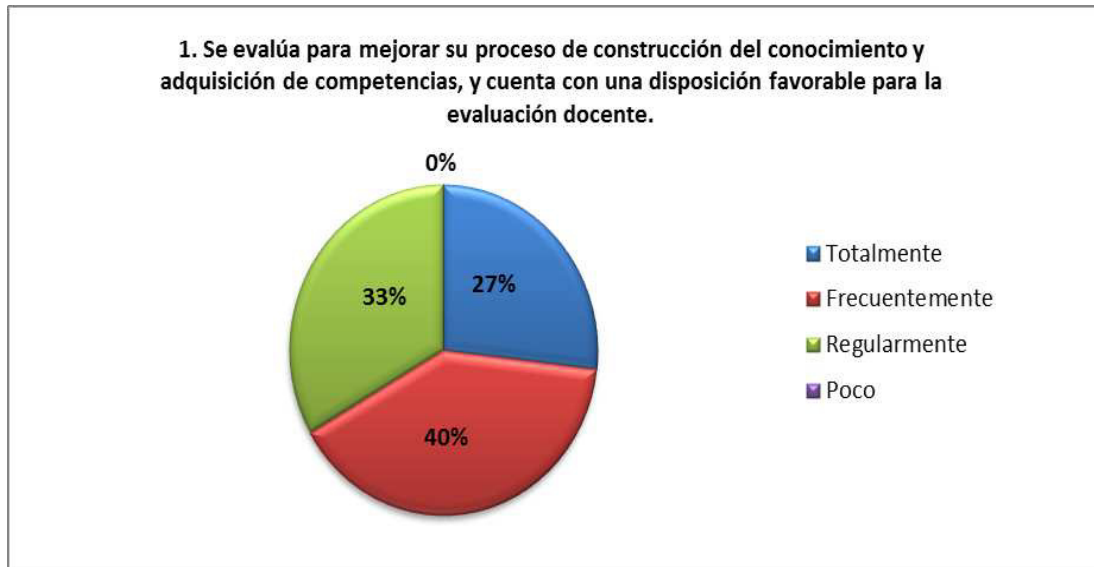
Resultados

En este apartado se proyecta de forma gráfica el análisis de los resultados de la aplicación del instrumento de autoevaluación de las competencias a un total de 108 docentes, de los cuales sólo el 21% percibe que cumple en su totalidad con dichas competencias, el 49% lo hace frecuentemente, un 25% regularmente y el 5% poco, lo cual puede estar relacionado a que parte del personal docente no participa en los constantes cambios y requerimientos en los cuales se encuentra inmerso ante el ingreso de la institución al Sistema Nacional de Bachillerato, lo que indica resistencia ante este proceso de cambio.

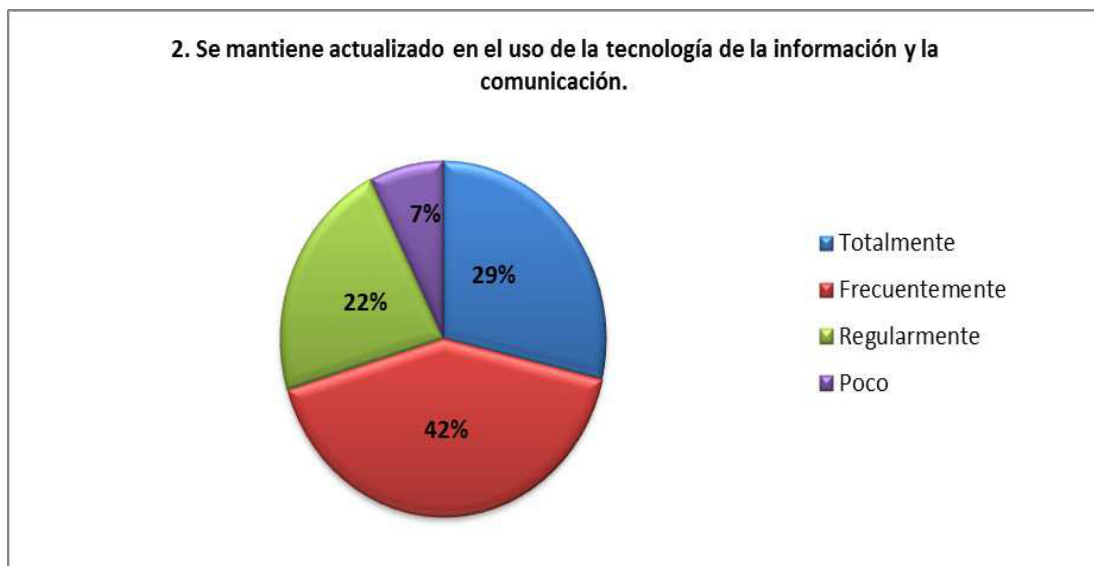


Para identificar cuáles son las competencias que representan tanto las fortalezas como debilidades del perfil del docente, se analizaron los resultados por cada ítem del instrumento de autoevaluación.

Enseguida se muestran los resultados gráficos por ítem. En el primer ítem, se puede observar que el 40% de los docentes se evalúa frecuentemente con una disposición favorable para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, resultando oportuno que ningún docente respondió no hacerlo.



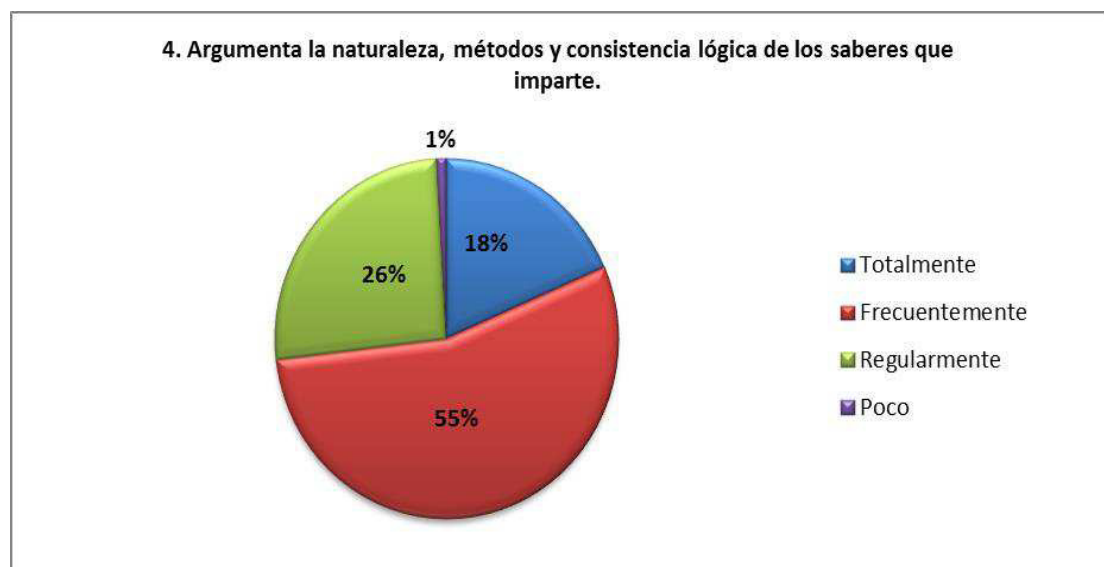
Respecto a la competencia relacionada con mantenerse actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación, manera favorable un 71% percibe cumplir con esta competencia y sólo el 7% de los docentes perciben hacerlo poco, lo que se considera una oportunidad de mejora en cuanto a capacitación sobre esta dimensión.



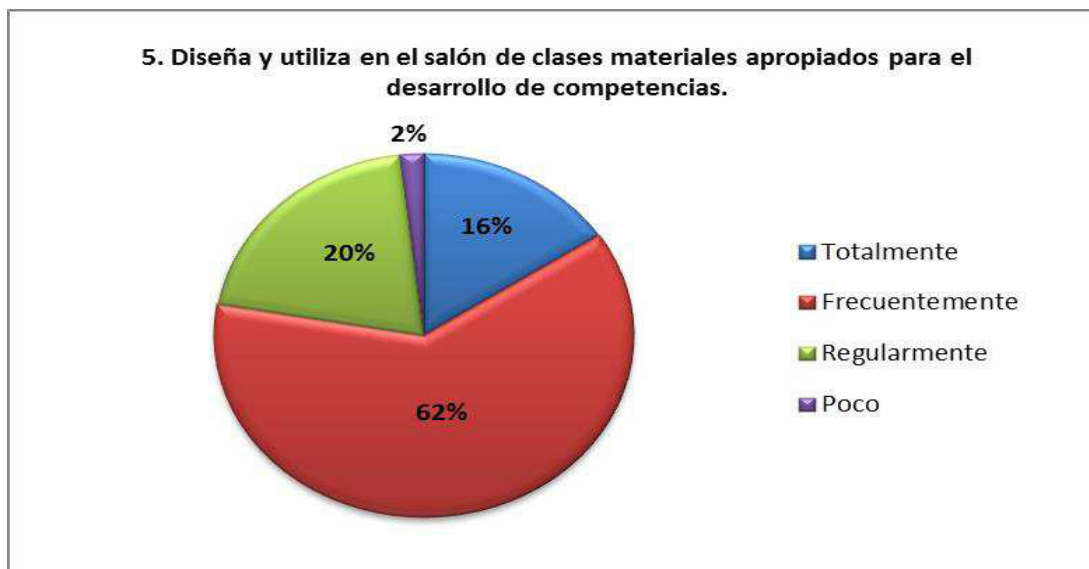
En cuanto a la vinculación entre los conocimientos previos de los estudiantes y los que desarrollan en su curso, cabe destacar que el 66% de los docentes perciben hacerlo frecuentemente y 8% totalmente, lo que denota un significado positivo para el cumplimiento de esta competencia y el buen desempeño de su práctica.



Sobre si argumenta la naturaleza, métodos y consistencia lógica de los saberes que imparte, es favorable que el 68% de los docentes percibe hacerlo, ya que esto propicia que el estudiante desarrolle en este sentido el pensamiento lógico.



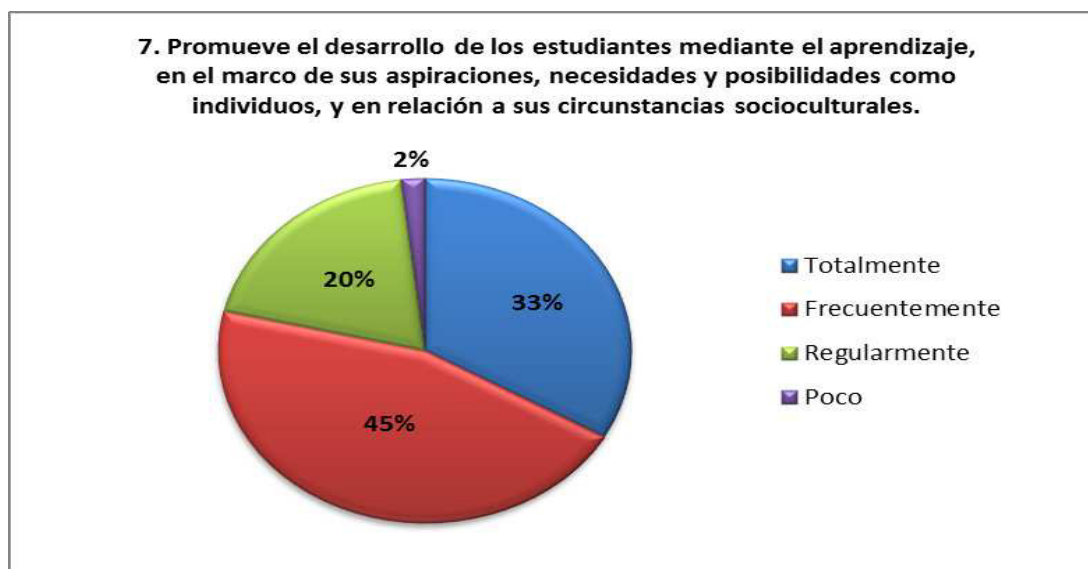
Respecto al uso de materiales apropiados para el desarrollo de competencias en el salón de clases, es favorable que un 78% respondió llevarlo a cabo, mientras que un 22% lo hacen regularmente o poco, esto debido que algunos docentes aún continúan utilizando materiales tradicionales.



En el ítem referente a contextualizar los contenidos del plan de estudios con la realidad social un 25% lo hace totalmente, predominando con un 58% quienes perciben hacerlo frecuentemente de manera favorable.



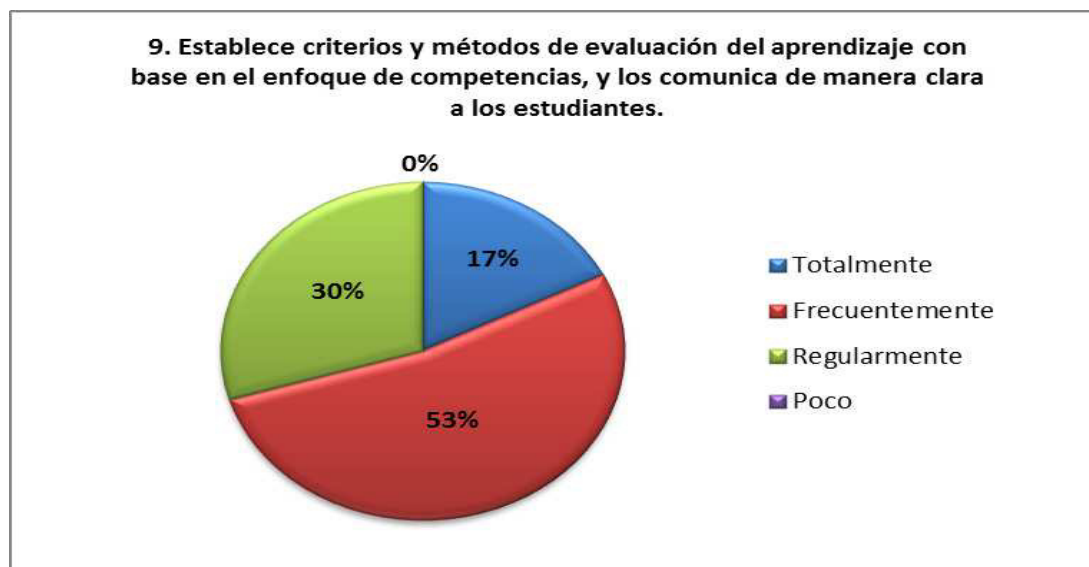
Respecto a la promoción del desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos cabe resaltar que el 33% de los docentes percibe que lo hace en su totalidad representando una fortaleza en este indicador.



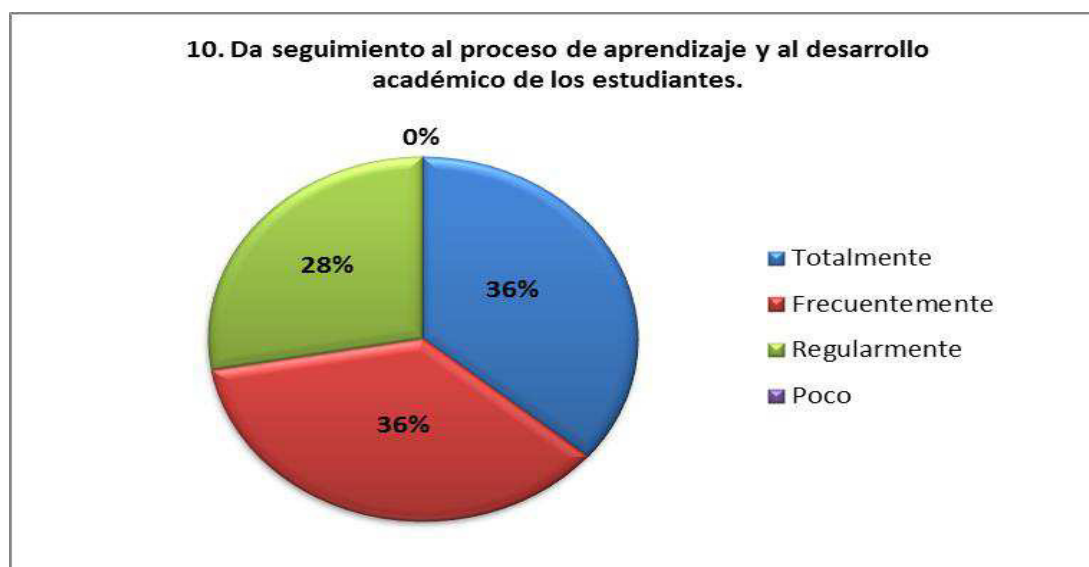
En el siguiente ítem, relacionado con proveer bibliografía relevante y orientar a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación el 7% lo hace poco y existe paridad entre quienes lo hacen frecuentemente y regularmente con un 19%.



En cuanto a si el docente establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias y los comunica con claridad a sus estudiantes, sobresale con un 70% quienes lo hacen total o frecuentemente y ninguno de los docentes considera que no lo lleva a cabo lo que representa una fortaleza.



Por el seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes existe paridad entre los docentes que consideran hacerlo totalmente y quienes lo hacen frecuentemente con un 36%, teniendo mayor porcentaje ante quienes lo hacen regularmente.



Sobre si el docente promueve el pensamiento crítico a partir de los contenidos educativos establecidos el 29% lo hace totalmente. A pesar de que el porcentaje es elevado es importante enfocarse en el 17% que apoya regularmente, motivando a docentes por medio de la capacitación de técnicas prácticas para generar el mismo.



Existe un 24% de participación regular en la motivación a la superación del estudiante, es un puntaje crítico ya que representa una cuarta parte de la población, un área de oportunidad que debe ser tomada en cuenta de manera contingente.



Respecto a la promoción del respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas sobresale con un 68% quienes lo hacen frecuentemente. Este es un indicador alto ya que sólo el 7% percibe hacerlo regularmente.



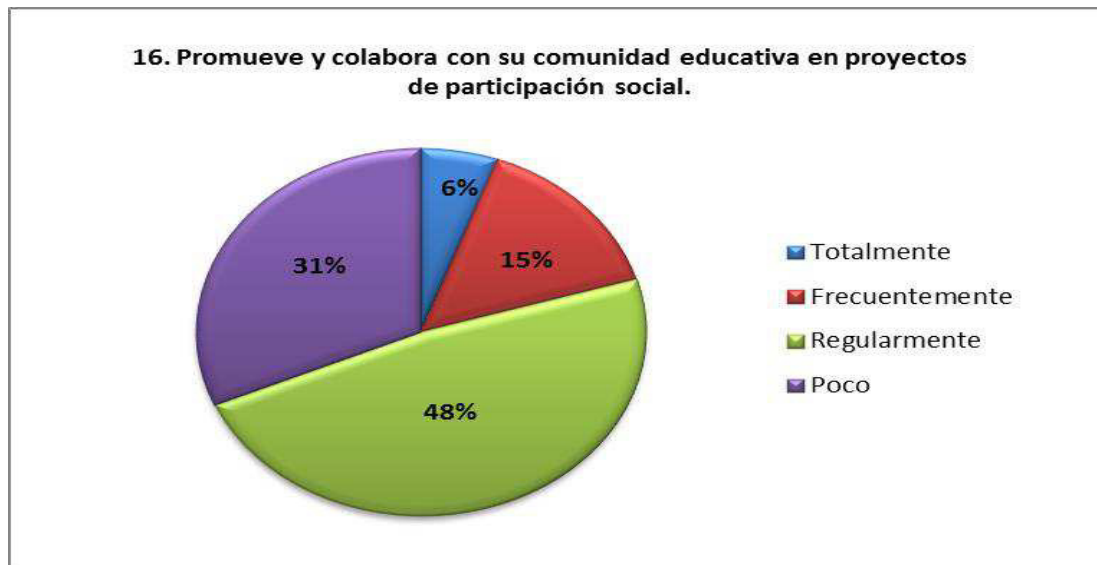
En cuanto a la estimulación de la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia y las hace cumplir, el 21% demuestra el área de oportunidad de este indicador en el cual se propone como oportunidad de mejora que el docente genere actividades de recreación con los estudiantes.



Respecto a la detección y contribución a la solución de los problemas de la escuela, existe un indicador bajo de quienes no lo realizan, lo que representa un área de mejora para los docentes. Es un indicador crítico ya que sumamos un 70% de deficiencia en cuanto al manejo de esta competencia.



De igual forma se identifica que la promoción y colaboración con su comunidad educativa en proyectos de participación social representa un indicador crítico ya que el 79% de los docentes no lo realizan o lo hacen regularmente. Por lo que es importante que la institución promueva el mejoramiento de esta competencia.



Capítulo 5

Conclusiones y recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en el desarrollo de este proyecto se describen a continuación conclusiones y recomendaciones.

Si bien es cierto que la práctica del docente de nivel medio superior representa un eje vertebral para el cumplimiento de la RIEMS, también lo es que el docente debe ser consciente de la gran responsabilidad que implica la formación de los jóvenes, asimismo debe estar abierto a los constantes cambios y transformaciones que conlleva la práctica educativa al tratar de cumplir con los lineamientos del Sistema Nacional de Bachillerato, debe dejar a un lado los viejos paradigmas de la educación tradicional y dar paso a nuevas prácticas donde se involucre la adquisición de las competencias necesarias para cubrir el perfil de los estudiantes.

Las competencias establecidas en el acuerdo secretarial 447 representan un parámetro que contribuye a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la educación media superior, en este sentido, las competencias no reflejan la situación actual de la docencia, ni se refieren solamente al deber ser; se trata de competencias que pueden y deben ser desarrolladas por todos los docentes del bachillerato y sobre las cuales podrán seguir avanzando a lo largo de su trayectoria profesional.

Por tanto es importante que el docente evalúe su propia actuación de manera que pueda reflexionar y tomar conciencia acerca de sus propios aprendizajes y de los factores que en ellos intervienen para mejorar su práctica educativa.

Particularmente, es recomendable para la institución considerar que debe propiciarse por parte del docente su participación en la motivación a la superación del estudiante, pues se identificó con base en los resultados como un área de oportunidad de mejora.

Asimismo, otra de las áreas de oportunidad representa la promoción del docente sobre el pensamiento crítico a partir de los contenidos educativos establecidos, es factible motivarlo por medio de la capacitación de técnicas prácticas para propiciar dicha competencia.

De igual forma, se identifica que la promoción y colaboración con su comunidad educativa en proyectos de participación social representa un indicador crítico. Por lo que es importante que la institución promueva el mejoramiento de esta competencia.

Respecto a la detección y contribución a la solución de los problemas de la escuela por parte del docente, existe un indicador bajo, por lo que se recomienda que desde la dirección de la institución se promueva la participación docente en cuanto a esta dimensión.

En cuanto a la estimulación de la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia se propone como oportunidad de mejora que el docente genere actividades de recreación con los estudiantes.

Referencias

- Cazares, A. y Cuevas, G. (2012). *Planeación y Evaluación basadas en competencias*. México: Trillas
- Dalziel, M., Cubeiro, J.C., y Fernández, G. (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Deusto: Bilbao.
- Díaz, A. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. España: Wolters Kluwer.
- Moreno, G. (2011). *El docente de educación media superior ante la RIEMS: Del dicho al hecho*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Ruiz, C. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas.
- Tamez G., R. y Martínez, R. (2012). *Las reformas que necesita la educación mexicana. Propuesta en busca de consensos*. México.
- Secretaría de Educación Pública (2008). *Reforma Integral de la Educación Media Superior: La Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad*. México: SEP.
- Subsecretaría de Educación Media Superior (2012). *Reforma Integral de Educación Media Superior*. (Recuperado el 19 de Agosto de 2015)
<http://www.reforma-iems.sems.gob.mx/>
- Subsecretaría de Educación Media Superior (2012). *Sistema Nacional de Bachillerato*. (Recuperado el 19 de Agosto de 2015)
http://www.sems.gob.mx/swb/sems/sistema_nacional_bachillerato
- Subsecretaría de Educación Media Superior (2012). *Acuerdo 447 Competencias Docentes EMS* (Recuperado el 20 de Agosto de 2015)

http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_447_competencias_docentes_EMS.pdf

Diario Oficial de la Federación de los Estados Unidos Mexicanos (2008, 26 septiembre)

Acuerdo número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. Consultado el día 15 de Agosto de 2015 del sitio:

http://www.copeems.mx/images/pdf/Acuerdo442_SNB.pdf

Manual para evaluar planteles que solicitan el ingreso y la promoción en el Sistema Nacional de Bachillerato (Versión 3.0) pág. 134-140

http://www.copeems.mx/docs/Manual_3_0.pdf

Anexo A

Entrevista a la Dirección

1. ¿Podría compartir brevemente algunos antecedentes relevantes sobre la institución a su cargo?
2. ¿La institución a su cargo atraviesa actualmente por algún macroproceso de evaluación?
3. ¿Cuáles han sido los últimos cambios llevados a cabo a nivel institucional en el sentido académico?
4. ¿Cuenta con una plantilla de personal que cubra totalmente la demanda de alumnos?
5. ¿En general, cuál es el grado de formación que tiene la mayoría de su personal docente?
6. ¿La plantilla de personal docente comúnmente es fortalecida con programas de capacitación?
7. ¿Permitiría realizar un análisis relacionado con las características de su personal docente?

Anexo B

Entrevista al Jefe de Recursos Humanos

1. ¿Podría proporcionarme información relevante sobre las características de la plantilla de personal docente con que cuenta la institución?
2. ¿Cuál es el total de personal con que cuenta la institución y como lo clasifican?
3. ¿Dentro del proceso de selección y contratación se cuenta con el respaldo de perfiles de puesto definidos?
4. ¿El personal docente cuenta con un perfil de puesto donde se definan las competencias requeridas actualmente en México para desempeñarse como tal?
5. ¿Dentro de los procesos de evaluación internos, se cuenta con algún instrumento específico para evaluar a los docentes?

Anexo C

Autoevaluación de las competencias docentes				
El presente instrumento de autoevaluación es completamente anónimo, exclusivamente de investigación. Es importante señalar que nadie será afectado por el tipo de respuestas que conteste, la información que se proporcione es completamente confidencial. Tiene como finalidad estimular la capacidad de análisis y autocrítica del docente, detectando fortalezas y áreas de oportunidad; los resultados de esta investigación servirán para propiciar la mejora en las prácticas docentes. Por tanto, es importante contar con su objetividad y honestidad al contestar cada uno de los reactivos que integran el instrumento.				
Instrucciones: Favor de llenar los datos sociodemográficos, posteriormente lea cuidadosamente cada enunciado y conteste el cuestionario marcando con una X en la columna que considere de acuerdo con la escala de valoración. Tome en cuenta que el 4 corresponde al valor más alto (positivo) y el 1 al valor más bajo (negativo).				
Datos sociodemográficos				
Último grado de estudios:				
Carrera o Profesión:				
Edad:		Género:		
Antigüedad:				
Materia que imparte:				
Escala de valoración: 4=Totalmente 3= Frecuentemente 2=Regularmente 1=Poco				
	4	3	2	1
1. Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente.				
2. Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.				
3. Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.				
4. Argumenta la naturaleza, métodos y consistencia lógica de los saberes que imparte.				
5. Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.				

6. Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.				
7. Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.				
8. Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.				
9. Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.				
10. Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.				
11. Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.				
12. Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.				
13. Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.				
14. Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.				
15. Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.				
16. Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.				