

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE MONTERREY
UNIVERSIDAD VIRTUAL



**TECNOLÓGICO
DE MONTERREY**

TESIS PRESENTADA
COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TÍTULO
DE MAESTRA EN EDUCACIÓN

AUTORA: Ana Lilia Vargas Hernández

ASESORA: Yolanda Ramírez Magallanes

Ciudad Juárez, Chihuahua

Mayo del 2008

TÍTULO DE TESIS

“Percepciones docentes en dos instituciones privadas de
educación media en la zona fronteriza de México y Estados Unidos de
Norteamérica.”

Tesis presentada

Por

Ana Lilia Vargas Hernández

ante la Universidad Virtual

del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

como requisito parcial para optar

por el título de

MAESTRA EN EDUCACIÓN

Mayo, 2008

Dedicatorias y Agradecimientos

Este proyecto lo dedico a mi familia por el apoyo incondicional y el amor que me profesan día a día.

A Dios por los regalos que siempre me brinda y que me permiten vivir con mucha alegría.

A mi esposo Armando, por su paciencia, comprensión y amor infinitos.

A mis tres hijas Mariana, Liliana y Ana Lucía por haberme permitido en muchas ocasiones quitarles tiempo valioso de estar juntas. Gracias por su amor, motor de mi vida.

A mi mamá por darme ánimos y fuerzas como siempre para salir adelante.

A mi papá, por sus bendiciones que me manda todos los días desde el cielo para no caer ante situaciones difíciles y adversas.

Mi agradecimiento a mis amigas del Tecnológico de Monterrey Campus Ciudad Juárez por estar siempre pendientes de mi vida.

“Percepciones docentes en dos Instituciones privadas de educación media en la zona fronteriza de México y Estados Unidos”

Resumen

“Percepciones docentes en dos instituciones privadas de educación media en la zona fronteriza de México y Estados Unidos de Norteamérica” surge de la importancia de reconocer día a día los esfuerzos que los docentes hacen para transmitir de la mejor manera posible sus conocimientos.

Escogí dos instituciones educativas con las que estoy familiarizada y en las que veo más de cerca lo que los profesores hacen para sentirse motivados, ya que seguido los veo muy activos, innovando cuestiones que van adquiriendo en cursos de capacitación o cursos de apoyo a las materias que enseñan.

La zona fronteriza parece ser diferente, pero es interesante saber que en esta zona del país, el elemento capacitación está a la vanguardia educativa ya que es importante tener las herramientas necesarias que faciliten el trabajo diario.

El objetivo de esta investigación es identificar algunos elementos que intervienen para la permanencia laboral de un profesor dentro de las ciudades fronterizas de Ciudad Juárez, Chihuahua, México y El Paso, Texas en Estados Unidos en base a dos instituciones privadas: ITESM campus Ciudad Juárez y Loretto Academy en El Paso, Estados Unidos de Norteamérica y así dicha observación, sirva de base para identificar elementos útiles en la motivación y planeación de vida y carrera de un profesor.

El tipo de metodología que se utilizó fue la cualitativa, ya que es una metodología que produce datos descriptivos. Por medio de tres entrevistas que se realizaron, se pudo analizar

lo que ocurre en estas escuelas con respecto a los elementos que facilitan su quehacer diario y los motiva para seguir trabajando con entrega y dedicación.

En el estudio no se determinó si los profesores se motivaban o no, pero sus respuestas dejaron ver lo mucho que apreciaban los cursos de capacitación que tomaban por lo que les permitía crecer como personas y como profesionistas. Por otro lado, el estudio permitió apreciar los esfuerzos que las Instituciones educativas hacen por ofrecer a sus profesores lo mejor en materia de herramientas educativas y capacitación.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatorias y Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	iv
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	vii
Introducción.....	1
Capítulo 1 Planteamiento del Problema.....	4
1.1. Introducción.....	4
1.2. Contexto.....	4
1.3. Antecedentes.....	8
1.4. Definición del Problema.....	11
1.4.1. Preguntas derivadas.....	12
1.5. Objetivo General.....	12
1.5.1. Objetivos específicos.....	12
1.5.2. Supuestos.....	13
1.6. Justificación	14
1.7. Beneficios esperados	16
1.9 Delimitación y limitaciones de la investigación.....	17
Capítulo 2 Fundamentación Teórica	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Interculturalidad.....	21
2.3. Rol de un Profesor.....	22
2.4. Motivación, requisito indispensable.....	24
2.4.1. Algunas Teorías de la Motivación.....	25
2.5. Herramientas de los Profesores.....	28
2.5.1. Uso de la Tecnología en la Enseñanza.....	29
2.6. Capacitación y Certificación.....	32
2.7 Formación docente en México y estados Unidos.....	39
2.8. Desempeño Académico de los Docentes Basado en Competencias.....	40
2.9. Reglas o características de las políticas educativas en México y Estados Unidos...	44
2.10 Planeación de Vida y Carrera.....	47
Capítulo 3 Metodología.....	50

3.1. Enfoque Metodológico.....	50
3.2. Diseño de investigación.....	58
3.3. Contexto Sociodemográfico.....	59
3.4. Selección de la Muestra.....	62
3.5. Participantes.....	63
3.6. Instrumentos.....	64
3.7. Procedimiento de Investigación.....	64
Capítulo 4 Análisis de Resultados.....	67
4.1. Introducción.....	67
4.2. Descripción y análisis de resultados.....	68
4.2.1. Primera entrevista.....	68
4.2.2. Segunda entrevista.....	70
4.2.3. Tercera entrevista.....	74
Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones.....	80
5.1. Conclusiones en torno de las Preguntas de Investigación.....	80
5.2. Conclusiones en torno de los Supuestos de Investigación.....	81
5.3. Conclusiones en torno de los Objetivos de la Investigación.....	82
5.4. Recomendaciones.....	84
5.5. Conclusiones Finales.....	85
5.6. Trabajos Futuros.....	85
Referencias.....	86
Apéndice 1.....	91
Apéndice 2.....	103
Apéndice 3.....	111
Apéndice 4.....	119
Curriculum.....	123

Índice de tablas y figuras

	Página
Tabla 2.1. Adaptación según Bunk(1994) sobre competencias.....	43
Tabla 3.1. Diferencias entre investigación cualitativa y cuantitativa.....	54
Tabla 4.1. Patrones que se repiten de la primera entrevista.....	69
Tabla 4.2. Patrones que se repiten de la segunda entrevista.....	71-72
Tabla 4.3. Perfiles, Formación, Tipo y Horas de Capacitación.....	75-77

Introducción

El proceso de investigación científica es muy importante en cualquier área del conocimiento, aplicable tanto para a las ciencias naturales como a las humanas.

De acuerdo con Giroux y Tremblay (2004), el proceso de investigación exige un importante trabajo de documentación, reflexión, recopilación y análisis de datos. Por lo que este proyecto incluyó 5 capítulos que ayudaron a definir el problema de investigación de que en la actualidad y debido a los cambios tanto sociales como económicos que se viven, se requieren personas cada vez más comprometidas con la educación. En muchas escuelas privadas de Ciudad Juárez y El Paso, Texas me ha tocado ver profesores trabajando con mucho ánimo, y siempre innovando actividades para transmitir lo mejor a sus estudiantes. Por el contrario, otras veces he visto personas que trabajan en la docencia más por necesidad que por gusto. En la actualidad, mantengo contacto diario con las dos escuelas de este estudio. Por tal motivo, la definición del problema permitirá reflexionar acerca de lo que ocurre en las Instituciones educativas de: la Academia de Loretto, en El Paso, Texas y el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, en lo que respecta a elementos que denotan su permanencia y gusto de trabajar en ellas. Esto se pretende observar y analizar mediante la siguiente pregunta principal y preguntas derivadas:

¿Cuáles son los elementos que hacen que un profesor permanezca en una Institución educativa?

Preguntas derivadas

1. ¿Qué perfil tienen los profesores al llegar a la Institución?

- 2. ¿Cómo cambia este perfil a lo largo de su permanencia en las instituciones?**
- 3. ¿Qué herramientas de trabajo (tanto tecnológicas como pedagógicas, por ejemplo) o estrategias proporciona la Institución a los profesores que les permite sentirse motivados por facilitar su trabajo y asimismo modificar su perfil?**
- 4. ¿Qué importancia tiene en ambas Instituciones educativas recibir alumnos de las dos ciudades de la zona fronteriza?**

Sin lugar a dudas, la calidad de la educación implica más que los logros del aprendizaje. Implica al educador como parte esencial del proceso educativo. Implica también el hecho de que la institución educativa disponga de profesores con el perfil adecuado que les permita desarrollarse en base a la filosofía y políticas de la institución, de manera que el profesor se involucre de manera que logre el perfil que requiere la institución.

La literatura encontrada para identificar los elementos que permiten a los profesores hacer carrera en las Instituciones educativas, permitirá comprender más acerca de la problemática que se vive y los elementos que realmente permiten que un profesor se sienta motivado de ejercer su profesión. La motivación del profesor es, pues, vital para garantizar su permanencia en la institución, pues tiene que ver con sus interés y sus metas, metas que lo impulsarán a trabajar con entusiasmo y darle continuidad en la institución. El resultado servirá de base para ayudar a informar más adecuadamente a docentes e instituciones educativas acerca de lo que deben hacer para motivar a los docentes, para hacer reflexionar a los mismos de lo que en las Instituciones se ofrece, como capacitación y desarrollo, mismos que ayuden a realizar vida y carrera en la institución deseada. El método cualitativo será la herramienta que nos ayude a estudiar y describir lo que pasa con respecto a los elementos que intervienen en la motivación de los profesores. La entrevista

ayudará a comprender lo que ocurre en las Instituciones educativas, lo que ofrecen a sus profesores para mantenerlos motivados, etc.

La información obtenida de las entrevistas permitirá analizar lo que se ofrece a los profesores en materia de capacitación, para lograr su permanencia en ellas y que se siga luchando por buscar siempre las mejores herramientas que los ayuden a desempeñarse cada vez mejor como personas y como profesores y logren en la institución, una carrera plena de satisfacciones.

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

1.1. Introducción

El presente capítulo pretende definir mediante el planteamiento de un problema los elementos importantes que son importantes considerar para delimitar objetivos y supuestos que muestren lo que se realiza en dos instituciones privadas de la zona fronteriza de México y Estados Unidos con respecto al trabajo de los profesores y su permanencia en estos planteles educativos.

1.2. Contexto

En las Instituciones educativas los docentes son sin lugar a dudas los encargados de sacar adelante a los alumnos. Éstas tienen a su vez una misión muy importante que es en primer lugar contratar profesores capacitados tanto psicológica como académicamente y segundo ofrecerles los medios que les permitan continuar desarrollándose para ir al día con los cambios educativos que se van viviendo. En la actualidad, muchos países hacen esfuerzos por ofrecer lo mejor en materia de educación, y no es la excepción en México y menos aún en la frontera norte de nuestro país, especialmente en Ciudad Juárez, México, y a su vez El Paso, Texas en Estados Unidos de Norteamérica. Dichos esfuerzos están dando lugar al surgimiento de una nueva época en la que se tienen cada vez más profesores y más aun, mejor capacitados. Por lo tanto es importante que las Instituciones educativas contraten profesores con un perfil adecuado y así les permita desarrollarse en base a los principios de ellas, para que el profesor se involucre de manera tal, que logre el perfil deseado tanto propio, como el requerido por dichas Instituciones. Este hecho podría considerarse esencial en la motivación de los profesores para garantizar su estadía, ya que

esta motivación despertará el interés, dirigirá las posibles metas que tenga, mismas que lo ayudarán a trabajar con entusiasmo y garantizar así su permanencia en la Institución.

Evaluar los estados y procesos internos que el profesor tiene para estar motivado, requiere contrastar los objetivos generales y específicos que se han trazado por el sistema educativo, y ver lo que en la realidad se tiene. Debido a ello, en esta investigación se observarán algunos elementos involucrados en la motivación docente de dos planteles educativos privados de educación media en la zona fronteriza de México y Estados Unidos de Norteamérica, mismas que permitirán analizar el estado actual de los profesores en base a la motivación y se revisarán en las instituciones educativas privadas de: Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez y en El Paso, Texas, la Academia de Loretto.

Serán los docentes, su perfil de entrada y los cambios en el mismo, la capacitación que reciben, y las herramientas de comunicación que se les ofrece para facilitar su trabajo, motivo de la investigación de este trabajo, ya que estos elementos pueden ser representativos en la motivación de los profesores y al mismo tiempo portadores esenciales en la facilitación del aprendizaje de los estudiantes.

Su desempeño en el ejercicio docente depende de múltiples factores, como por ejemplo, la calidad de la formación recibida, la capacitación en servicio, los materiales educativos disponibles y sus creencias y expectativas respecto de la educación como profesión, elementos todos importantes para realizar este estudio.

Una de las causas que motivó este estudio de investigación fue que en los últimos años se ha visto que la educación requiere de profesores mejor capacitados que estén al día de los cambios que se viven en el mundo. Y es un hecho que todos los países están haciendo un gran esfuerzo por cambiar según el artículo publicado por Vollmer (1994),

ella menciona que en la actualidad se asiste a un período de turbulencias y de cambios drásticos a nivel planetario, que están dando lugar al surgimiento de una nueva época, caracterizada por la incertidumbre sobre el futuro: cambian las demandas de la sociedad y de las personas, cambia la situación internacional, se proponen nuevas reglas del juego, cambia el rol de los agentes permanentes y surgen nuevos actores sociales. La educación no es ajena a estas transformaciones.

Por lo tanto, la investigación que se va a realizar será con el fin de observar la forma en como se manifiestan algunos elementos que intervienen para mantener motivados a los profesores en la actualidad y como consecuencia de los cambios que se viven, y esto dentro de las dos Instituciones privadas antes mencionadas. Los elementos que se investigarán son:

1. Capacitación que reciben de la institución para lograr el perfil adecuado que la institución requiere y que lleva al profesor a alcanzar éxitos personales y profesionales.
2. Herramientas tecnológicas o pedagógicas que se le proporcionan para facilitar su trabajo profesional.

Se pretende que el proceso de observación sirva de base para informarse de estos elementos mismos que se reflejan en la calidad de la enseñanza-aprendizaje que se ofrece en cualquier Institución educativa.

Por un lado, la Academia de Loretto en El Paso, Texas, ofrece una educación sin fronteras, ha servido a la comunidad de El Paso y Ciudad Juárez desde 1923. Fundada por las hermanas de Loretto en San Elizario, Texas en 1879, con un objetivo principal, el de dar a los jóvenes una educación rigurosa que les ayudara a sobrellevar los cambios en el medio ambiente. Desde 1923, ha mantenido una tradición de excelencia retando las formas de pensar de los alumnos sobre ellos mismos y el ambiente de cambios constantes en el

que viven. Por medio de la educación que la Academia ofrece, se motiva a los alumnos a desarrollar su potencial único de crecimiento, y servicio a la comunidad.

La currícula de la Academia de Loretto, se ha distinguido por el énfasis en su pensamiento independiente y compromiso con el crecimiento académico de los alumnos. Dentro de sus creencias está la de fuertes bases académicas intelectualmente demandantes de la sociedad del momento, como el desarrollo de las necesidades emocionales de los alumnos, de imaginación y creatividad vitales para la formación completa del ser humano. Loretto es una comunidad abierta para la población multicultural del sur de Texas y norte de México. La atmósfera educativa que la Academia de Loretto ofrece, motiva a los estudiantes a experimentar la individualidad y el regalo de una vida plena educativa.

El campus Ciudad Juárez del Tecnológico de Monterrey, por otro lado, y debido a la necesidad de contar con profesionistas capacitados que ayuden al desarrollo de Ciudad Juárez, fue inaugurada en el año 1983 gracias a un convenio firmado por Don Federico de la Vega Matthews y Don Fernando García Roel.

El Tecnológico de Monterrey es un sistema educativo de vanguardia, que tiene como misión formar personas íntegras, éticas, con una visión humanística y competitivas internacionalmente en su campo profesional, que al mismo tiempo sean ciudadanos comprometidos con el desarrollo económico, político, social y cultural de su comunidad y con el uso sostenible de los recursos naturales.

El Tecnológico de Monterrey es actualmente un sistema universitario multicampus con recintos académicos en las diferentes regiones del país.

El prestigio que el Tecnológico de Monterrey gozó desde sus inicios, no sólo por su

calidad académica sino también por la cultura emprendedora, de trabajo, de eficiencia y de responsabilidad que fomenta en sus estudiantes, motivó a sus egresados, provenientes de diferentes regiones de México, a promover la presencia del Tecnológico de Monterrey en sus ciudades de origen.

Lo anterior ha permitido percibir las diferentes necesidades regionales y formar profesionistas capaces de resolverlas, sin desarraigarlos de su lugar de origen; además, dado que el Tecnológico de Monterrey es un sistema con cobertura nacional, ha aceptado su responsabilidad de dar una respuesta válida a importantes retos del país.

Algunos de los egresados del Tecnológico de Monterrey son directivos de exitosas empresas de México y de Latinoamérica; por otra parte, es cada vez mayor la presencia de los egresados en puestos destacados del gobierno y de la administración pública

1.3. Antecedentes

En el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, cuando un profesor llega a pedir trabajo realiza una serie de pasos que le permitirán formar parte o no del personal docente de la Institución.

Primeramente se realiza una entrevista con el director de área, el cual observa características esenciales del profesor tales como actitud, deseo de formar parte de la Institución, y presencia. Después de analizar su currículum y de culminar con la entrevista, el director de área decide si continúa o no el proceso.

El siguiente paso es una mini presentación que se lleva a cabo con cuatro o cinco profesores del área, mismos que durante 5 minutos observarán su desenvolvimiento tanto académico como personal, y decidirán si prosigue o no.

El siguiente paso es la inscripción a los cursos de capacitación. Esta debe realizarse principalmente tomando en cuenta básicamente tres de ellos, que son: “¿Qué significa ser

profesor del Tecnológico de Monterrey?”, “La plataforma de Blackboard (herramienta básica del profesor para sus clases)” y “Micro-enseñanza”, mismos que se unen a otros cursos que los puede terminar en un período de un semestre o un año, para completar sus cursos del PDHD(Programa de Habilidades Docentes) y obtenga su certificado necesario para permanecer en la Institución.

En la Academia de Loretto, por otro lado, al profesor que llega a pedir trabajo se le contrata teniendo en cuenta ciertas variables.

La primera es estudios realizados. Esta variable significa si tiene o no estudios de educación superior terminados, sin importar el área académica, y sobre todo contar con la certificación de profesor, que cualquier persona interesada en la enseñanza de cualquier área debe tomar durante un año, misma que se adquiere en cualquier universidad de educación superior, y por ejemplo, dentro del área de El Paso, y Ciudad Juárez, la Universidad de Texas en El Paso es quién la ofrece, por ejemplo.

Otra variable muy importante es el conocimiento previo de la Institución, esto es si la conoce o no, y sobre todo si está de acuerdo en la educación que ofrece a la población como lo hace la Academia de Loretto, misma que es una escuela privada en la que se practica el catolicismo.

Otra variable esencial es el grado de conocimiento de la tecnología, esto es si tiene conocimientos esenciales de tecnología, ya que por ejemplo en la Academia de Loretto, en El Paso, Texas, la educación que se da está basada ampliamente en la tecnología ya que los exámenes que realizan los alumnos, por ejemplo, están en plataforma y el profesor debe saber cómo utilizarla para corregirlos por lo que con esto ayuda a mejorar mucho los servicios que se ofrecen en esta Institución. El conocimiento de esto se logra mediante la certificación que deben tener los profesores antes de trabajar en cualquier institución

educativa, y en estos cursos que toman para obtener la certificación por ejemplo, se les orienta para la aplicación de dichos exámenes.

Otra de las variables es estar abierto a obtener la capacitación necesaria que surja mientras trabaja en la institución tal y como lo mencionan Casares y Siliceo (1995), en su libro “Planeación de Vida y Carrera”, el perfil deseado de un profesor en una institución se logra no solo por una necesidad del profesor por permanecer en ésta, sino como una manera de planear su vida. Casares y Siliceo (1995), mencionan que esta planeación contempla una visión optimista donde se hace énfasis en sus potencialidades y en la propia autorrealización, misma que se convierte en una aventura no solo personal, sino profesional y social que encuentra su balance en una existencia consciente, responsable, y vital. Esto, se ve claramente reflejado en el análisis realizado en esta investigación, mismo que muestra cómo en la capacitación que se ofrece en cualquier Institución, el profesor siempre va a buscar herramientas, que lo mantengan a la vanguardia educativa.

Por último, en cuanto a las herramientas que los profesores poseen están el de la comunicación. En ambas instituciones de nuestro estudio, es esencial el uso tecnológico dentro de ellas, aunque con algunas variantes. En Loretto Academy, por ejemplo, el contacto con los padres de familia es esencial, por lo que, la escuela, por ejemplo, constantemente está enviando boletines informativos de cada una de las actividades tanto académicas como extra-académicas, y no solo eso, sino que los profesores, cada semana envían una evaluación en la que se indica el progreso de cada alumno. En el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, por otra parte, el correo electrónico para contactar a padres de familia, lo tienen los tutores de cada alumno, y esto para informar del desempeño académico del mismo, gracias a la retroalimentación que cada profesor debe dar al tutor.

En ambas instituciones, por lo tanto, el correo electrónico, es esencial fuente de comunicación que facilita el trabajo de los profesores.

Confirmando lo anterior, como parte del trabajo de los profesores, la comunicación por medio de la computadora es esencial. En el Tecnológico de Monterrey, actualmente se manejan tanto el Blackboard como el Web Tec, por ejemplo, siendo estos básicos, puesto que los cursos se encuentran en ellos, y el contacto profesor-alumno es lo más importante aquí. Mi experiencia, al utilizar, blackboard, por ejemplo, ha sido única y me doy cuenta de que al utilizarlo el alumno aprende a aprender, y desarrolla habilidades de investigación únicas, que mejoran definitivamente su desarrollo académico, asimismo, mi comunicación con ellos es cada día más efectiva y como profesor me siento motivada al usarla. En Loretto Academy, no hay tanta comunicación profesor-alumno por computadora aunque sí profesor-padres de familia, siendo de igual forma importante su uso, misma que facilita la comunicación. Su uso facilita de igual forma su trabajo ya que en varias materias, los exámenes se hacen por computadora, y esta herramienta facilita mucho la forma de evaluación.

1.4. Definición del problema

La permanencia de un profesor en cualquier plantel educativo se debe a muchos factores, entre ellos el deseo de transmitir a los estudiantes adecuadamente los conocimientos que posee, siendo a su vez sus habilidades y actitudes positivas necesarias para su planeación de carrera en dicho trabajo. En la actualidad y debido a los cambios tanto sociales como económicos que se viven, se requieren personas cada vez más comprometidas con la educación. Por tal motivo, la definición del problema permitirá reflexionar acerca de lo que ocurre en las Instituciones educativas de mi estudio: la Academia de Loretto y el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, en lo que

respecta a elementos que denotan su permanencia. Esto se pretende observar y analizar mediante la siguiente pregunta principal y preguntas derivadas:

- **¿Cuáles son los elementos que hacen que un profesor permanezca en una Institución educativa?**

1.4.1. Preguntas derivadas

- 1. ¿Qué perfil tienen los profesores al llegar a la Institución?**
- 2. ¿Cómo cambia este perfil a lo largo de su permanencia en las instituciones?**
- 3. ¿Qué herramientas de trabajo (tanto tecnológicas como pedagógicas, por ejemplo) o estrategias proporciona la Institución a los profesores que les permite sentirse motivados por facilitar su trabajo y asimismo modificar su perfil?**
- 4. ¿Qué importancia tiene en ambas Instituciones educativas recibir alumnos de las dos ciudades de la zona fronteriza?**

1.5. Objetivo General

Identificar algunos elementos que intervienen para la permanencia laboral de un profesor dentro de las ciudades fronterizas de Ciudad Juárez, Chihuahua, México y El Paso, Texas en Estados Unidos en base a dos instituciones privadas: ITESM campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto en El Paso, Texas para que dicha observación, sirva de base para identificar elementos útiles en la motivación, docencia y planeación de vida y carrera de un profesor.

1.5.1 Objetivos específicos

En ambas instituciones educativas se desarrollan diferentes formas que permiten la permanencia de los docentes al sentirse ampliamente motivados, mismas que favorecen enormemente la educación

Lo anterior permite establecer los objetivos específicos que se pretenden alcanzar:

1. Identificar el perfil de entrada por medio del cual se contratan profesores en ambas instituciones es decir sus bases docentes y sus carreras profesionales, y el perfil docente que se adquiere a lo largo de la carrera del profesor mismo que de igual forma, aspira cada institución educativa.
2. Conocer la capacitación que las instituciones ofrecen para lograr un perfil deseado de los profesores en cada institución, y que ésta ayude al logro personal y profesional de los mismos.
3. Conocer herramientas tanto tecnológicas como de comunicación y pedagógicas y/o estrategias que se utilizan para saber si influyen en la motivación del profesor para que trabajen con entusiasmo y este mismo se refleje en la calidad educativa que se ofrece en ambas instituciones educativas.
4. Denotar la importancia de trabajar en un ambiente multicultural.
5. Conocer las reglas o características de las políticas educativas tanto de México como de Estados Unidos.

1.5.2. Supuestos

Debido a lo anterior se establecen dos supuestos:

Supuesto 1. En las escuelas que se tomaron en cuenta para esta investigación, Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto en el Paso, Texas, se trabaja con profesores bien capacitados que constantemente están preocupados por ser mejores profesionistas y personas, por lo que la capacitación que adquieren mediante su

permanencia en ellas les permite sentirse motivados y capaces de transmitir lo mejor en materia de educación y en un ambiente multicultural.

Supuesto 2. El perfil de entrada de un profesor no es tan importante como el que adquieren después de la capacitación que obtienen, ya que con ella se le dan las herramientas suficientes para mantenerlo motivado a seguir trabajando en la docencia.

Supuesto 3. Los elementos que las Instituciones educativas ofrecen tales como herramientas y capacitación, son insuficientes para lograr su permanencia en ellas, por lo que los profesores no se sienten en ningún momento motivados para seguir trabajando en el ramo de la docencia.

Supuesto 4. Recibir lo necesario para el quehacer diario implica sentirse motivado a seguir trabajando como docente.

1.6. Justificación

“El conocimiento es para la educación y la educación es para el conocimiento”, tal y como lo menciona Alfredo Gutiérrez (2001). La realidad actual es que en las instituciones hay variedad, tanto en los programas educativos, como en herramientas y valores que se trabajan. Es necesario que los directivos de los planteles educativos estén en constante búsqueda de elementos que faciliten el trabajo de los profesores para estar al día de acuerdo a las exigencias se van presentando. Por lo que el profesor primero debe sentirse apoyado por el plantel para el que trabaja para conjuntamente obtener el perfil adecuado que la Institución educativa requiere. Por lo que la carrera que emprenda en la institución deseada, le va a permitir crecer como docente y a su vez como persona, logrando así una vida plena.

El estudio se realizó con profesores, directivos y/o consejeros académicos que se enfrentan todos los días con las demandas educativas que se viven, con el fin de conocer si

existe relación con algunos elementos que la Institución educativa para la que trabajan les ofrece, con el fin de saber si influyen en la motivación para seguir laborando en ella.

a. Conveniencia de la investigación.

Los elementos que hacen que un profesor se sienta motivado en un plantel educativo muchas veces dependen de los objetivos que el mismo profesor se plantee desde el momento en que ingresa a un plantel educativo. En el caso de las escuelas de este estudio, el ser planteles privados, implica que tienen plena autoridad de ofrecer a sus profesores lo que consideren conveniente para el tipo de alumnado que reciben y el tipo de educación que ejercen. El ser planteles privados, implica el cobrar una cuota que la mayoría de las veces es alta, por lo que el ofrecer lo mejor se vuelve requisito indispensable, como es el caso de las instituciones de este estudio, las cuales dentro de la zona fronteriza son de las más caras, por tal motivo, los elementos implícitos en la formación de los perfiles de los docentes son muy importantes y al mismo tiempo benéficos para los profesores que la adquieren puesto que les da las herramientas necesarias para trabajar con lo necesario utilizando lo más innovador en materia de educación.

b. Relevancia Social.

Los elementos en la motivación de los profesores en las escuelas de este estudio permiten entender la importancia de ellos en el ámbito educativo, puesto que las demandas actuales requieren de personas mejor capacitadas. Las escuelas, en especial, las privadas buscan siempre ofrecer lo mejor, por lo que la capacitación que ofrezcan a sus profesores va a ser indispensable para que puedan trabajar con lo necesario y obtengan resultados satisfactorios.

c. Implicación práctica.

Para identificar los elementos requeridos por el profesor, la Institución debe identificar las áreas de oportunidad de los profesores, para lograr los beneficios esperados tanto para la escuela como para el docente que es quien va adquirir los conocimientos necesarios por medio de la capacitación adecuada que enriquecerán su área de conocimiento y beneficiarán su estadía en la Institución. Un profesor motivado, genera resultados positivos y tanto la enseñanza como el aprendizaje se beneficiarán de ellos.

d. Valor teórico.

Los resultados arrojados por la presente investigación, podrán usarse posteriormente para diseñar planes de trabajo atractivos para los profesores para que en un futuro se fomente el intercambio de profesores entre las escuelas de este estudio y otras de la región, o de otras partes de México o de Estados Unidos.

e. Utilidad metodológica

La investigación cualitativa para esta investigación, permitirá observar cuidadosamente la realidad en cuanto a los elementos involucrados en la motivación docente significando esto el uso de un diseño no experimental tal y como sucede en un contexto natural sin ningún tipo de manipulación ni construcción de ninguna situación, para posteriormente ser analizado (Hernández, Fernandez y Baptista , 2006).

1.7. Beneficios esperados

Por medio del análisis que se realizará, se espera encontrar una visión completa que ayudará a conocer el trabajo que se realiza en las instituciones privadas (ITESM y la Academia de Loretto) en las ciudades fronterizas de Ciudad Juárez, México y El Paso, Estados Unidos, y así estar al día en cuanto a lo que en materia de educación se realiza en nuestras ciudades fronterizas, y saber si elementos como la capacitación y desarrollo, por ejemplo, ayudan a motivar a los profesores.

Este estudio servirá también de base para unificar criterios en materia de educación en ambos países, para que en un futuro se puedan realizar intercambios culturales y se enriquezcan a su vez de la manera de trabajar y desarrollarse.

1.8. Delimitación y limitaciones de la investigación

a. Delimitaciones.

1. Las fechas en las que se realizaron las entrevistas fueron variadas, durante los meses de agosto y septiembre del 2007, y dos más en el mes de enero del 2008, teniendo un último formato de entrevista realizado por Internet, para completar ideas sobre una de las variables de este estudio (la capacitación). Esto en dos Instituciones privadas, una el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en Ciudad Juárez y la Academia Loretto en El Paso, Texas.
2. Teniendo como base solamente dos de las muchas instituciones educativas en la frontera, nuestro estudio solamente ayudó a observar dos de las muchas instituciones públicas y privadas de la zona, pero pueden ayudar en cierto modo a ver la forma de trabajar de profesores, las herramientas y/o estrategias que se utilizan, mismas que facilitan su trabajo diario, y la capacitación que reciben.

b. Limitantes.

1. El tiempo tanto de los profesores como de los directores para realizar una entrevista es reducido y en muchas ocasiones no están en sus lugares de trabajo debido a las múltiples ocupaciones que tienen, ya sea por juntas o actividades académicas que les competen. Los profesores en ambas

Instituciones educativas carecen de tiempo y muchas de las preguntas las contestaron de una manera general sin querer/poder profundizar en ellas.

2. Por la falta de tiempo de los mismos profesores, se realizó una entrevista por Internet, mismas que fueron impersonales, y por lo tanto, imposible de profundizar en ellas.

Capítulo 2

Fundamentación teórica

En este capítulo se encuentra la teoría que da sostén a la investigación realizada acerca de los elementos principales en la motivación docente que intervienen en la carrera de los profesores de dos escuelas privadas de la zona fronteriza de México y Estados Unidos. El ambiente multicultural en el que trabajan, su papel dentro de la escuela, la motivación que reciben de la escuela, como su formación docente en cuanto a las certificaciones que adquieren para alcanzar el perfil deseado por las Instituciones en las que trabajan; las herramientas de comunicación que facilitan su labor docente, la capacitación que se adquiere antes y durante el desempeño docente, como estrategias de enseñanza-aprendizaje; sus competencias y la planeación de vida y carrera, todo son motivo para conocerlos y saber la situación actual que viven algunos de los profesores del Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez y otros tantos de la Academia Loretto en El Paso, Texas.

2.1 Antecedentes

De acuerdo a esta investigación no existe mucha información sobre los elementos que intervienen en la motivación de los profesores, pero sí en cuanto a cuestiones de innovación educativa, mismas que adhieren un valor importante para este estudio, puesto que los profesores desarrollan un papel importante en la filosofías de los modelos educativos y son estos los que dan un valor importante al trabajo que realizan en las escuelas en donde trabajan.

La práctica docente se compone de varios elementos: planeación, realización y evaluación del trabajo, así como de organización escolar, relaciones interpersonales,

recursos didácticos, uso del tiempo, evaluación de los alumnos, atención a los padres de familia, etc. En la práctica docente, influyen de igual forma los aspectos personales del profesor, como lo es su historial académico, su compromiso moral y las expectativas que se forma de los alumnos que atiende. También el profesor recibe influencias de índole institucional, social y política.

En la Academia de Loretto en El Paso, Texas la práctica docente se compone de los elementos antes mencionados, además de que se desarrollan de igual forma en los cuatro niveles académicos que ofrecen: Preescolar , Primaria, Secundaria y Preparatoria. Dentro de su currícula, se da énfasis al pensamiento independiente y compromiso con el crecimiento y logros de los estudiantes. La atmósfera multicultural que se vive en esta escuela permite que tanto profesores como alumnos experimenten el valor de enriquecerse de dos culturas la americana y la mexicana.

La práctica docente de los profesores de Loretto se va retroalimentando cada mes con las sesiones de profesorado que tiene cada área académica llamadas “ Teacher -In-Service”. Durante el año los profesores deben capacitarse en las áreas de su preferencia debiendo demostrar que cumplieron las ocho horas que les requiere la Academia. Si alguno de ellos está interesado en prestar sus servicios en otro grado debe certificarse, porque así lo requiere la Institución, debiendo informarse ellos mismos las Universidades o Centros Educativos que ofrecen estos cursos de certificación.

Por otro lado, en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez, El Programa de Desarrollo de Habilidades Docentes (PDHD), estructurado con una serie de cursos, talleres y seminarios, tiene como objetivo que el cuerpo docente del Campus Ciudad Juárez desarrolle habilidades superiores para la enseñanza. De todas sus actividades, el profesor

puede seleccionar las que cada uno requiera para su capacitación general y el rediseño de sus cursos.

Para ser un profesor certificado, se requiere cumplir con todos los requisitos del PDHD y que el total de su carga académica se imparta en la plataforma tecnológica con una estrategia didáctica incorporada.

2.2. Interculturalidad.

De acuerdo con la definición que da la Academia Real de la Lengua, la palabra multicultural es un adjetivo caracterizado por la convivencia de diversas culturas. Por lo tanto en esta investigación es vital enfatizar su importancia ya que en la zona fronteriza de México y Estados Unidos, principalmente en las ciudades de El Paso y Juárez se vive en todo momento esta multiculturalidad, y se torna interesante al momento de observar la forma en la que trabajan los profesores en las Instituciones de este estudio con alumnos de ambas nacionalidades. Lo importante es que en esta frontera los profesores trabajan con entusiasmo porque es interesante trabajar en un ambiente multicultural y lo que se aprende de estas vivencias diarias hace a los docentes sentirse satisfechos por el trabajo que desempeñan.

En la actualidad estudiantes y profesores denotan la importancia de los retos multiculturales en materia de Educación. Cuando se tiene la oportunidad de vivir esta experiencia de intercambios culturales, se aprende a valorar la cultura propia de la que se tiene noción desde que uno nació, y la del otro que se encuentra en nuestro país proveniente de otra cultura, tal y como se vive en la frontera norte de nuestro país y sur de Estados Unidos. Los profesores ante estos retos interculturales, deben poseer habilidades pedagógicas y psicológicas, que les permita atraer la atención de todos, motivar la cooperación y desarrollar valores esenciales dentro de un grupo multicultural, tales como

el respeto y justicia ante las creencias y opiniones de otros, sin importar la cultura a la que pertenecen, asimismo enriquecer el conocimiento acerca de otras culturas. Y para que esto se pueda dar, la Institución debe estar al día en cuanto a programas educativos actualizados para que ese desarrollo académico de muestras del nivel de profesorado que ésta tiene y esta capacitación ayude a modificar el perfil de los profesores.

Cabe mencionar lo que el Doctor Koichiro Matsuura, Director General de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha definido como interculturalidad, esto es: “La Diversidad Cultural significa conocer y reconocer nuestras diferencias, respetarlas en la medida en que son el fundamento de nuestra propia identidad así como dar al siglo que empieza la oportunidad de evolucionar al fin fuera de los conflictos de todo tipo relacionados con la identidad”.

Por su lado Stickel dice que para mantener la diversidad cultural, es tarea de la escuela preservar y extender el pluralismo cultural. “Para que crezca el pluralismo cultural se deben de reunir cuatro condiciones: 1) existencia de diversidad cultural dentro de la sociedad; 2) interacción inter-e intragrupos; 3) los grupos que coexisten deben compartir aproximadamente las mismas oportunidades políticas, económicas y educativas, y 4) la sociedad debe valorar la diversidad cultural”. Por ello, las escuelas y más aún, escuelas en zonas fronterizas, importantes en este estudio, tienen un papel protagónico en la búsqueda de prevalecer las culturas.

2.3 Rol de un profesor

El mundo está evolucionando a pasos agigantados. Ser maestro hoy en día representa un reto constante, pues implica una gran responsabilidad para las personas que la ejercen. Los cambios que van ocurriendo en el sector educativo continuamente demandan maestros más y mejor capacitados, pero es el maestro principalmente, el que debe estar decidido a

responder a esta demanda y por lo tanto, debe prepararse para lograr experiencias innovadoras que logren un mejor ejercicio de su profesión fuera y dentro del aula.

¿Qué es ser maestro? Un docente es una persona, que como menciona Esteve (1998) es aquel que ayuda a pensar, sentir y hacer pensar y sentir a los demás; mediante su práctica, dentro de un ambiente de cordialidad busca transformar su práctica y a su vez, enriquecerla a través de nuevos conocimientos y experiencias, tanto propias como de colegas.

Fierro, Fortoul y Rosas (1999), dicen que la práctica docente permite que el alumno y el maestro interactúen constantemente en el proceso educativo, por lo que el maestro es responsable y artífice del mismo. También es importante mencionar que en este proceso educativo, el maestro tiene la posibilidad de compartir y enriquecer su trabajo no solo con los alumnos sino también con los padres de familia, colegas, y con las autoridades educativas, resultado que permitirá a los alumnos crecer más, sin importar el nivel sociocultural al que pertenezcan.

El rol que deben seguir los profesores que trabajan en escuelas privadas de la zona fronteriza de Ciudad Juárez y El Paso, Texas, en cualquiera de las áreas educativas de estas es más que nada el ser abierto a la multiculturalidad que se vive en la zona, estar dispuesto a capacitarse ya sea 8 horas al año, como en el caso de la Academia Loretto o ya sea 20 ó 40 horas al año en el caso de los profesores del Tecnológico de Monterrey.

Con la finalidad de definir el trabajo que desempeñan los profesores, Cameron, Forsyth, Green, Lu, et al. (2001) indican que los docentes deben desempeñar tanto separada como en conjunto cuatro diferentes funciones, el descubrimiento, la integración, la aplicación y la enseñanza, con la finalidad de preparar a los estudiantes ante los retos educativos que constantemente se presentan.

La sociedad requiere que los docentes sean capaces de preparar a los alumnos para obtener aprendizajes para la vida. Formar personas que sean capaces de aprender por sí mismas. Ser capaces de transmitir competencias para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa, capacidad de asumir riesgos, capacidad para comunicarse (Bazdresch, 2005).

2.4. Motivación, requisito indispensable

Cuando el ser humano entra en acción para llevar a cabo cualquier tipo de actividad, en términos generales se puede decir que ha sido movido por una especie de “resorte”. Estos resortes que significan estímulos de tipo tanto interno como externo, surgen de la interacción permanente que existe entre dicho ser con cualquier componente del medio ambiente que lo rodea y representan la *motivación necesaria* para actuar (Velásquez, 1981).

Conocer sobre motivación y qué es lo que motiva a la gente a realizar cualquier tipo de tarea ha sido difícil, sin embargo ha resultado ser un tema útil, interesante e importante para muchos investigadores de diversas disciplinas como la psicología y la enseñanza, por lo que al día de hoy el concepto de motivación ha sido definido en un sinnúmero de ocasiones.

De acuerdo con Díaz-Barriga y Hernández (2002) el término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa *moverse*. Para Rosanna Pecorelli (1995) es posible definir el concepto como un estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que generalmente activa la conducta orientada a satisfacerla. Woolfolk (2006) por su parte y de una manera muy similar, define motivación como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento.

Considerando las definiciones anteriores es posible entender que la motivación es lo que lleva a una persona a ponerse en acción para conseguir cualquier objetivo. Sin

embargo, es conveniente agregar que las razones para sentirse motivado pueden ser variadas: Whittaker (1977) establece que son muchos los psicólogos quienes distinguen entre dos clases de motivos: los bio-sociales y los psico-sociales, los cuales, a pesar de tener diferentes orígenes, influyen de la misma manera sobre la conducta del individuo y la orientan hacia la meta u objetivo que éste se ha propuesto alcanzar.

Por un lado, los motivos biológicos se originan precisamente en las necesidades biológicas y los procesos de autorregulación del organismo, algunos ejemplos pueden ser la satisfacción de hambre o la sed. Estos motivos aunque son innatos, pueden modificarse por alguna influencia de tipo social que afecte al individuo mientras se desarrolla.

Por su parte, los motivos psico-sociales son adquiridos en el curso de la socialización dentro de alguna cultura. Estos motivos, que pueden ser entre otros, el deseo de progreso, de éxito, de pertenecer a un grupo y de autorrealización, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, los valores sociales ya establecidos, las normas y/o las Instituciones.

Según Solana (1993), "La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación tanto de procesos intelectuales como de fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y hacia donde se encauza la energía."

Si bien es cierto, la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades y anhelos; es un proceso o una combinación de procesos como dice Solana (1993), que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas.

2.4.1. Algunas teorías de la motivación

En la actualidad, la motivación ha adquirido gran importancia en el ámbito de la conducta humana, hecho que se refleja en diversas investigaciones, las cuales, a lo largo de la historia han originado una gran variedad de conceptos y teorías que buscan proporcionar una idea clara de la motivación y su importancia dentro del estudio del comportamiento humano.

En psicología, se da el nombre de motivación a toda tendencia que incita al organismo a iniciar determinadas acciones y a continuarlas, respondiendo siempre a algún estímulo (Mankeliunas, 1991).

A lo largo de los años, han surgido diversas concepciones en torno a la motivación y su importancia dentro del comportamiento humano.

1. Teoría objetivo.

La teoría del objetivo se enfoca en las razones o propósitos que las personas perciben como causa de sus logros (e.g., Ames, 1992; Maehr & Midgley, 1991; Midgley, 1993). Mientras diferentes investigadores definen las interpretaciones ligeramente diferentes, generalmente se discuten dos enfoques. Estos son: el objetivo hacia tareas y el objetivo hacia habilidades. La orientación del objetivo hacia tareas representa la creencia de que el propósito de los logros es mejoramiento y entendimiento personal. Las personas con la orientación del objetivo hacia tareas se enfocan en su propio progreso al superar sus habilidades y conocimiento, ellos definen éxito en esos términos. La orientación del objetivo hacia habilidades representa la creencia de que el propósito de sus logros es la demostración de habilidades (o, alternativamente, el encubrimiento de la falta de habilidad). Las personas con la orientación del objetivo hacia habilidades se enfocan en parecer competentes, frecuentemente en comparación con otros, y definen éxito de

acuerdo con ello. Estudios de personas orientados en objetivos generalmente encuentran que la adopción de objetivos hacia tareas está asociado con patrones de aprendizaje mas adaptables en comparación con la adopción de objetivos hacia habilidades, incluyendo el uso de más estrategias cognitivas efectivas, la disposición de buscar ayuda cuando se necesita, y sentimientos más positivos sobre la escuela y sobre si mismo como aprendiz (Anderman & Maehr, 1994; Ryan, Hicks, & Midgley, 1997).

Si la adopción del objetivo hacia tareas está relacionada con resultados positivos, la pregunta que surge es cómo esta orientación puede ser pronosticada. Estudios recientes sugieren que las políticas y prácticas en las escuelas influyen en las orientaciones de objetivos de las personas (Ames & Archer, 1988; Maehr & Midgley, 1991).

2. Teoría de la propia determinación.

Otra teoría motivacional de importancia particular para educadores de escuelas secundarias es la teoría de la propia determinación (Deci & Ryan, 1985). Esta teoría describe a las personas como si tuvieran tres categorías de necesidades: necesidad del sentido de competencia, de relación con otros, y de autonomía. Competencia involucra entender el cómo, y la creencia de que uno puede, lograr varios resultados. Relación involucra el desarrollo de conexiones satisfactorias con otros en su grupo social. Autonomía involucra iniciar y regular las propias acciones. La mayoría de las investigaciones sobre la teoría de la propia determinación se enfocan en la última de las tres necesidades.

En las instituciones privadas de nuestro estudio, Instituto Tecnológico de Monterrey, por ejemplo, esto se logra mediante la capacitación que se les ofrece a los profesores en los cursos denominados Asesore, por ejemplo, mediante los cuales el profesor adquiere

herramientas que le permiten analizar a sus estudiantes y lograr en ellos avances no solo académicos sino afectivos, mismos que ayudan a su desarrollo emocional y académico, respectivamente. Por otro lado, en la Academia de Loretto, esto se logra, mediante las reuniones mensuales que los profesores tienen, en las llamadas “Teacher -In-Service”, que significan reuniones en las que se reúnen todos los profesores del área para discutir y atender necesidades que a lo largo del mes van surgiendo.

Deci, Vallerand, Pelletier, y Ryan (1991) resumen los factores contextuales que favorecen la autonomía de las personas. Características como dar la oportunidad de escoger en que tipo de tareas comprometerse y cuánto tiempo adjudicar a cada una, están relacionados con los sentimientos de propia- determinación. En contraste, el uso de premios externos, la imposición de fechas límite, y el énfasis en evaluaciones degrada el sentimiento de propia-determinación y disminuye la propia motivación. Finalmente, es importante reconocer que los primeros intentos de las personas en organizar su propio trabajo pueden no siempre ser exitosos. Buena toma de decisiones y administración del tiempo requiere práctica.

2.5. Herramientas de los profesores

La comunicación como herramienta educativa, es esencial en cualquier escuela y/o nivel académico sin importar el país del que se trate y en este estudio es de vital importancia ya que es parte de los elementos que permiten motivar al profesor para ejercer con éxito su labor docente.

En un documento extraído de biblioteca digital, Escorche Caña (2006), en el periódico El Nacional de Caracas, Venezuela, habla acerca de un sondeo hecho entre alumnos egresados y que actualmente estudian , y dice que con el uso de correos electrónicos, por ejemplo, más de una vez les ha permitido optimizar su aprendizaje. El uso de herramientas

auto-administradas de Internet se ha convertido en una opción en el sistema de enseñanza de las universidades venezolanas, por ejemplo. La colaboración e integración de la comunidad estudiantil es lo que le da valor a la herramienta. Los profesores utilizan este sistema de comunicación para informar sobre cualquier eventualidad. En general, las universidades otorgan a los docentes un espacio en sus dominios institucionales, para que creen sus páginas personales y se comuniquen con los alumnos. Al final del semestre la experiencia termina siendo positiva puesto que los alumnos valoran la herramienta porque aumenta su interacción con los profesores. Es por lo tanto la comunicación una herramienta importante que el profesor puede desarrollar dentro de su labor docente, que en muchas ocasiones se sigue habilitando con los cursos de capacitación que surgen cuando la institución educativa considera necesario habilitarse para estar a la vanguardia educativa y al nivel de la mayoría de las escuelas de todo el mundo.

En ambos países el uso de la computadora es muy importante, y al mismo tiempo, ayuda a mejorar enormemente la comunicación de profesores y alumnos, dentro y fuera del salón de clases por lo que la eficiente comunicación en cualquier Institución es esencial, remarcando que para adquirir la comunicación adecuada que la Institución requiere, se necesita una previa capacitación, para lograr los resultados esperados por cada una.

2.5.1. Uso de la tecnología en la enseñanza.

Según unos estudios pedagógicos realizados por el profesor Cerda C. (2002), algunos docentes en Latino América, han introducido de manera eficiente recursos informáticos en el aula, ya sea utilizando software educativo, sitios web y/o herramientas de comunicación. Por otro lado, en gran parte de la comunidad docente todavía existe la sensación de que

falta mucho terreno por recorrer para, en forma masiva, poder aprovechar las ventajas de las llamadas nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC).

Por otra parte, en este estudio se habla de una encuesta que realizó la misma Cerda sobre la penetración y uso de tecnología en los profesores, y en ésta se reportó, a través de una muestra, casos, en los que el porcentaje de docentes con acceso a computadores en sus casas alcanza al 64%, además el 41% reporta acceso a Internet. El 97% de los docentes se identifica a sí mismo como el principal usuario de la computadora y el mismo porcentaje (97%) es utilizado para indicar que el principal uso de la computadora está orientado al trabajo, relegando a un segundo lugar, con un 47%, actividades tales como informarse o aprender. La encuesta muestra que un alto número de docentes (78%) encuentra útil su uso y por tal motivo se convierte en una herramienta esencial para el trabajo que realizan como docentes.

Si bien los datos son alentadores, están lejos de los de países desarrollados. De acuerdo a Cattagni y Farris (2001), Estados Unidos, que es considerado el referente más importante de utilización de tecnologías en educación, cuenta con una cobertura del 98% de sus establecimientos públicos con acceso a computadores e Internet, además el 77% de salas tiene computadores conectados a Internet y la relación computador-alumno es de 1 a 5. De acuerdo a estas estadísticas vemos la importancia de la tecnología en Estados Unidos.

Por otro lado, en un escrito publicado en Internet, publicado por Ana Ehuleche y Horacio Santángelo, se menciona la necesidad que tienen los profesionales dentro del campo educativo para revisar sus prácticas a la luz de las transformaciones que, a manera de reto, imponen los cambios sociales, de conceptualizar estos momentos como situación contextual para los procesos de enseñanza y de aprendizaje, así como encontrar estrategias

acordes, a partir de las cuales redefinir las intervenciones psicoeducativas. Todo ello, dentro de un modelo de **investigación educativa**, respecto del tema del uso de las nuevas tecnologías en la enseñanza presencial y no presencial.

Teniendo como base lo anterior, vemos los esfuerzos tan grandes que hacen las instituciones educativas sobre todo en países latinoamericanos y Estados Unidos, los cuales día con día requieren de ciudadanos mejor capacitados, por lo que el uso de la tecnología dentro del proceso enseñanza-aprendizaje es tan importante en México como en Estados Unidos. Es importante mencionar que el modelo de enseñanza tecnológica poco a poco se ha ido incorporando en los diferentes niveles de enseñanza, y así los niños desde pequeños se van dando cuenta de la importancia de relacionarse con la tecnología. Poco a poco la tecnología va cobrando más importancia, y los factores de ciencia, tecnología e información, impulsan la educación y la capacitación de los profesores en la misma.

Todos estos cambios, a los cuales nos sometemos día con día, motivan a los agentes involucrados en la educación (directivos, maestros, alumnos) a utilizar la educación tecnológica como herramienta de mejora en las clases para ubicarse en la situación real que se vive. Se debe educar para crear nuevos aprendizajes, competencias laborales, nuevas ofertas de carreras y servicios, impulsar para la competitividad y el desarrollo sustentable, para mejorar la calidad educativa, también para participar activamente en diferentes sectores sociales, económicos y políticos y para tener un buen uso de los recursos de nuestro país, tal y como lo mencionan Guerra, D/ Solana, F. (2003). Lo anterior es motivante para cualquier persona que se dedica a la labor docente.

Los educandos, por su lado, son capaces de pensar con inteligencia y actuar de forma estratégica en la sociedad en la que viven. Por lo que la tarea de los docentes cada día se

torna más difícil, pero al mismo tiempo forma parte de un verdadero desafío que el profesor crea, y el cual hace más interesante y retador el trabajo que realiza en el aula. Al mismo tiempo lo motiva para prepararse día con día en los cambios educativos y tecnológicos que se tienen a nivel mundial para estar siempre a la vanguardia de la enseñanza, y no quedarse atrás ya que como docente se debe tener siempre en mente preparar hombres y mujeres que nos representarán en un futuro en diferentes sectores de la sociedad y lograrán que México esté a la altura de los países desarrollados y en especial y de acuerdo a este estudio de investigación se trabaje de manera uniforme en ambas ciudades de la frontera norte de nuestro país y sur de Estados Unidos.

2.6. Capacitación y Certificación.

Muchas veces las Instituciones Educativas se olvidan de la importancia que tiene el contratar profesores bien capacitados, capaces de resolver problemas pedagógicos o psicológicos que muchas veces presentan los alumnos y que dicho profesor es incapaz de resolver. No es el caso de las instituciones educativas de este estudio que se encuentran en Ciudad Juárez, México y El Paso, Texas, y es aquí donde existe una agencia encargada de suministrar programas de capacitación para obtener la certificación requerida por el Estado de Texas para enseñar: la SBEC (State Board for Educator Certification). Para ser acreditado como profesor existen ciertos requisitos previos a los cursos que se ofrecen:

1. Haber terminado el grado de Licenciatura.
2. Haber cursado una capacitación previa ofrecida por las Universidades o Comunidades Colegiales que la ofrecen.

Según una publicación del noticiero Ver y Oír, en el Estado de Texas, en 1995, la Legislatura en materia educativa fue transferida de la Agencia de Educación de Texas (TEA), a la llamada Estado de la Certificación del Educador (SBEC) citando todas las responsabilidades relacionadas en establecer los requerimientos de certificación de los instructores de este Estado. SBEC está re-evaluando y cambiando los requerimientos para un número de certificaciones de la enseñanza.

A este punto, SBEC ha aprobado tres niveles de certificación de enseñanza para los educadores regulares:

- Niñez temprana al 4o grado lo cual incluye temas de la fundación y áreas de enriquecimiento tales como arte, educación física, y música,
- Grados del 5-8 que incluye las áreas de fundación solamente, y
- Certificación del grado 8-12. (La estructura bilingüe paralela certificada se ha propuesto)

Estas certificaciones siguen siendo vigentes y requeridas por varias instituciones educativas públicas y privadas, siendo Loretto Academy una Institución que se apega a estos requerimientos.

En cuanto al perfil de entrada que se requiere de los profesores que laboran en esta Academia de Loretto, según la entrevista realizada a la Sra. Santoyo, consejera de educación media y media-superior, el profesor debe contar con su Grado de Licenciatura y es preferible que cuente con estudios de Maestría y su debida certificación en la materia que pretende enseñar.

Por otro lado en el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, la misma Institución ofrece esta capacitación para obtener la certificación requerida para trabajar

aquí. El Programa de Desarrollo de Habilidades Docentes (PDHD), estructurado con una serie de cursos, talleres y seminarios, tiene como objetivo que el cuerpo docente del Campus Ciudad Juárez desarrolle habilidades superiores para la enseñanza. De todas sus actividades, el profesor puede seleccionar las que cada uno requiera para su capacitación general y el rediseño de sus cursos.

Para ser un profesor certificado, se requiere cumplir con todos los requisitos del PDHD y que el total de su carga académica se imparta en la plataforma tecnológica con una estrategia didáctica incorporada.

Dentro de los cursos del PDHD están los cursos de estrategias de enseñanza-aprendizaje mismos que facilitan el trabajo de los profesores. Lo que se pretende es cumplir los objetivos primordiales del cambio educativo para lograr que los alumnos desarrollen ampliamente su conocimiento, y desarrollen habilidades, actitudes y valores declarados en la Misión del ITESM. Algunas de estas estrategias son:

1. Aprendizaje Colaborativo. Es una estrategia innovadora que permite a los estudiantes trabajar en pequeños grupos. Dentro de cada grupo, los alumnos intercambian la información de acuerdo a lo que su profesor les dio como instrucción, y trabajan en una tarea hasta que todos los miembros del equipo hayan entendido y aprendido a través de la colaboración grupal.

Según Millis(1996), se ha encontrado que los alumnos aprenden más cuando utilizan esta estrategia ya que pueden recordar fácilmente el contenido de lo aprendido, desarrollan habilidades de razonamiento superior y de pensamiento crítico y se sienten más confiados de saber las capacidades individuales y grupales de aprendizaje.

Utilizando este tipo de estrategia, el rol del profesor se convierte en un elemento esencial dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que se convierte en un facilitador, guía y co-investigador. El profesor monitorea las actividades, observa las interacciones que se crean en los equipos, escucha las conversaciones e interviene cuando es conveniente. Hace sugerencias y motiva a la investigación.

2. El ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) es otra de las estrategias que facilitan mucho el aprendizaje y que en mi experiencia ha servido para motivar a los alumnos a trabajar con gusto dentro y fuera del salón de clase. Es una de las estrategias que se utiliza en el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, en muchas de las áreas de preparatoria aunque las que más se han interesado en su aplicación son las ciencias exactas. Sin embargo, en áreas de humanidades la estrategia ha sido utilizada con gran éxito y ha facilitado en gran medida el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de habilidades y actitudes resulta muy importante ya que los alumnos trabajan en pequeños grupos, el profesor se convierte en facilitador, y juntos analizan y resuelven un problema seleccionado para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Esta estrategia tiene como base teórica, la teoría constructivista y en esta se siguen tres principios básicos:

1. Entender la realidad a través de la interacción con el medio ambiente.
2. Estímulo del aprendizaje a través de los procesos cognitivos que se aplican.
3. Se crea un conocimiento mediante las evaluaciones que se realizan.

Con esta estrategia, los alumnos participan en la adquisición de su conocimiento, se basa en la solución de problemas, mismos que son diseñados y/o seleccionados para lograr el aprendizaje de ciertos objetivos de conocimiento. El aprendizaje se centra en el alumno

y no en el profesor o sólo en los contenidos. Se trabaja colaborativamente y se estimula enormemente el autoaprendizaje.

3. El Estudio de Casos es otra de las estrategias que permite diagnosticar el o los problemas en donde las relaciones humanas juegan un papel muy importante. Los casos representan situaciones problemáticas de la vida real mismos que se estudian y se analizan, y a los alumnos se les entrena para generar soluciones.

Su aplicación como estrategia de aprendizaje, entrena a los alumnos en la elaboración de soluciones válidas para problemas difíciles que se pudieran presentar en un futuro. El caso en sí, proporciona datos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles salidas que se pueden encontrar a cierto problema. Con las soluciones que se generan, los alumnos desarrollan la habilidad creativa y la capacidad de innovación.

4. El Aprendizaje Basado en Proyectos, según el documento que la Vicerrectoría del Sistema Tecnológico de Monterrey emitió(2005), emerge de una visión de la educación en la cual los estudiantes toman una mayor responsabilidad de su propio aprendizaje y en donde aplican, en proyectos reales, las habilidades y conocimientos adquiridos en el salón de clase. Este método, busca enfrentar a los alumnos a situaciones que los lleven a rescatar, comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras en las comunidades en donde se desenvuelven. Los estudiantes estimulan sus habilidades más fuertes y desarrollan algunas nuevas. Y muy importante, se motiva en ellos el amor por el aprendizaje, un sentimiento de responsabilidad y esfuerzo y un entendimiento del rol tan importante que tienen en sus comunidades.

Este trabajo con las técnicas didácticas es motivador para los profesores que las aplican, ya que su rol como profesor cambia y el hecho de ser facilitador, lo involucra más en el conocimiento que se genera, mismo que definitivamente enriquece su labor docente, siendo inspirador y motivador para seguir trabajando así.

Los profesores son el elemento clave del proceso de enseñanza y aprendizaje del Tecnológico de Monterrey; de ellos se espera que vivan y reflejen los valores y actitudes, establecidos en la misión así como las características de la comunidad educativa descritas en la misma, entre las cuales resaltan las siguientes:

- Aprecio por la cultura humanística en sus diversas manifestaciones.
- Aprecio por la identidad histórica y cultural de México y sus regiones.
- Pasión por el conocimiento y su aplicación para el bien personal y el bien común.
- Valoración crítica del desarrollo tecnológico.
- Capacidad de investigar y aprender por cuenta propia.
- Capacidad emprendedora y de innovación en su ámbito profesional.
- Compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes y con la obtención del perfil deseado de los egresados.
- Competencia docente y apertura a la investigación.
- Vinculación con la comunidad profesional de su campo de especialidad.
- Liderazgo en el campo de su especialidad.
- Dominio del modelo educativo del Tecnológico de Monterrey.
- Exigencia en la impartición de sus cursos y justicia en la evaluación de sus alumnos.
- Corresponsabilidad de su desarrollo profesional.

- Visión y experiencia internacional.
- Comunicación efectiva, oral y escrita, en español y en inglés.

Por lo tanto en esta Institución, en especial en este campus, el requisito de entrada es, en educación media, media-superior, que los profesores tengan terminada su licenciatura, de preferencia en el área donde pretenden trabajar, y mejor aún tengan la maestría.

Actualmente, el **99%** de los profesores que imparten cursos a nivel licenciatura en el Campus Ciudad Juárez, cuentan con maestrías y doctorados; el **86%** que imparten cursos a nivel maestría cuentan con doctorado. Actualmente, el **93%** de los profesores cursan o ya terminaron programas de maestría o doctorado en programas nacionales, y un **7%** realiza programas de maestría y doctorales en el extranjero.

Otro punto importante es que todos los profesores del campus deben de contar con la puntuación mínima del TOEFL el cual es 550 puntos, lo cual significa que todos nuestros profesores cuentan con un segundo idioma como base.

Por todo esto, hoy en día en la mayoría de las Instituciones educativas, y en especial en las de nuestro estudio, se requiere definitivamente una excelente capacitación.

Es importante que como docentes se esté consciente de lo que se trasmite a los alumnos para que se convierta en clave para su triunfo y por ello, se debe estar en constante capacitación para que se pueda preparar adecuadamente a los estudiantes para el mundo al que tienen que enfrentarse, cuyos cambios son constantes. Como docentes se debe entender el para qué educar y cómo educar, sin olvidar el enriquecer tanto a la práctica docente como al aprendizaje de los alumnos. Solamente queda reflexionar si ¿se está logrando el enriquecimiento de la persona que enseña, en la práctica y por ende, el objetivo principal: los alumnos para encaminarlos a una buena enseñanza? Si, y la respuesta es gracias a la capacitación que cada institución ofrece para enriquecer principalmente a los

docentes para que ellos a su vez reflejen la pasión por aprender lo que con gusto se les está transmitiendo.

2.7. Formación docente en México y en Estados Unidos

En México, se han hecho esfuerzos constantes por darle a la educación un valor importante dentro de cada cambio de gobierno. El Tecnológico de Monterrey siempre a la vanguardia en la educación, instituyó el modelo educativo en donde se instituyen estrategias que son utilizadas como recursos para lograr sus fines, por lo que la capacitación en este modelo educativo es esencial y obligatoria para todos los profesores que trabajan en la Institución.

Según el documento editado por la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo de la Vicerrectoría Académica, se espera que en este modelo educativo, se den cambios en la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje.

En Estados Unidos el Presidente George W. Bush instituyó El Centro para la Excelencia Educativa en la Formación Docente (Center for Education Excellence in Teacher Training). EL 13 de agosto del 2003 se realizó en la Ciudad de México la Primera Reunión de la Comisión Interamericana de Educación (CIE). La señora Lenore García, Directora de Actividades Internacionales del departamento de Educación de Estados Unidos, informó que este proyecto es una iniciativa del gobierno de Estados Unidos a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Sus antecedentes datan de la III Cumbre de las Américas, en Québec, cuando el presidente George W. Bush anunció la creación de Centros de Excelencia para servir a los países del Caribe, los países de zona Andina y los de Centroamérica. El objetivo del programa básicamente es mejorar la

calidad de los maestros y administradores escolares y aumentar la calidad de la instrucción de lectura en las aulas de todo el hemisferio. El programa se concentra en mejorar la instrucción de la lectura y en aumentar los conocimientos y las destrezas pedagógicas de maestros insuficientemente calificados. La meta es capacitar a 15,000 maestros.

Por lo tanto, se puede ver que los esfuerzos en formación docente son constantes tanto en México como en Estados Unidos.

2.8. Desempeño Académico de los docentes basado en competencias.

Uno de los retos actuales para los docentes consiste en propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, de acuerdo con Biggs (2005) en este proceso interactúan tres factores:

- a. Niveles de compromiso de los estudiantes.
- b. Grado de actividad relacionada con el aprendizaje que es probable que estimule un método de enseñanza.
- c. Orientación académica.

Estos factores nos llevan a poner atención en el método de enseñanza, es necesario utilizar uno que propicie que el estudiante sea un sujeto activo en el proceso; si hablamos de métodos de enseñanza diferentes o hasta cierto punto innovadores, este tema forzosamente nos lleva a la formación docente donde es importante el desarrollo formativo de los docentes como solución lógica a la problemática que puede enfrentar el profesor ante un grupo heterogéneo de estudiantes, es necesario que el docente sea competente en el dominio de su disciplina y en la didáctica de enseñanza-aprendizaje, “La autoridad profesional del académico- como- estudioso se basa en un cuerpo de conocimientos; la autoridad profesional del académico como profesor debe basarse en un cuerpo de

conocimientos didácticos. Este comprende el conocimiento de la mejor manera de aprender y enseñar las materias que imparte” (Ramsden, 1992 mencionado en Biggs, 2005, p.24).

Para adquirir el conocimiento didáctico, el docente debe desarrollar en paralelo dos líneas, la de la investigación y la derivada de su experiencia personal, sobre la cual se forma la teoría implícita de la enseñanza. La enseñanza sabia, de acuerdo con Biggs (2005) consiste en la aplicación de principios docentes enriquecidos con el contexto y la experiencia personal, uno de los puntos importantes para un buen profesor es la retroalimentación de los estudiantes sobre las consecuencias de su enseñanza.

La importancia de la docencia en la calidad de la formación de alumnos no son las clases, sino “la presencia y uso efectivo de múltiples recursos puestos a disposición de los estudiantes: bibliotecas, salas de computadoras, lugares de estudio, fuentes de documentación, etc.”(Zabalza 2006 p.64), al respecto, si el profesor posee competencias informativas, estará en mayor disposición de propiciar que sus estudiantes desarrollen las habilidades necesarias para convertirse en sujetos competentes en el ámbito de manejo y aplicación de la información.

Una de las competencia profesionales del docente, de acuerdo con Zavalza (2006) es saber planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de este saber hacer se incluye la organización de los ambientes de enseñanza que de acuerdo con el autor son “la disposición y equipamiento de los espacios de las clases y los laboratorios; la integración de otros dispositivos del ambiente (bibliotecas, salas de ordenadores, etc.) como recursos disponibles por parte de los alumnos”(Zavalza, 2006, p.76).

Es función del docente preparar a los estudiantes para que sean creadores de nuevos conocimientos, para lograr este resultado es imprescindible evaluar el desempeño docente, siendo el estudiante uno de los retroalimentadores de dicho desempeño.

En la Revista Ibero Americana de Educación, en un artículo titulado “La Necesidad Del Cambio Educativo a la La Sociedad Del Conocimiento”, José Ginés Mora (2004), menciona en un apartado referido a los cambios objetivos de conocimientos a competencias, que el modelo pedagógico de la universidad tradicional, y los conocimientos, en especial los teóricos, son los aspectos a los que mayor importancia concede el sistema educativo superior. Sin embargo, todo indica que las necesidades del nuevo contexto de la educación superior exigen, además de los conocimientos, formar a los individuos en un amplio conjunto de competencias que incluyan por supuesto los conocimientos, pero también las actividades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo.

El conjunto de cualidades que necesita un trabajador para ocupar con solvencia un puesto laboral, es conocido hoy con la denominación de competencias tema muy importante dentro de mi investigación ya que los docentes deben desarrollarlas dentro de sus instrucciones diarias. La definición que los expertos dan a este término es la siguiente: «Una persona tiene competencia ocupacional si posee los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independiente y flexiblemente, y si tiene la voluntad y la capacidad de desarrollar su esfera de trabajo dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso» (Bunk, 1994, p. 9). El siguiente cuadro, adaptado de Bunk (1994), resume las distintas dimensiones que constituyen el concepto de competencia:

Tabla 2.1: Adaptación según Bunk (1994) sobre el concepto de competencias

	DIMENSIONES	COMPETENCIAS	
Competencias especializadas	Competencias metodológicas	Competencias sociales	Competencias participativas
-Conocimiento -Destrezas -Habilidades	-Flexibilidad	-Sociabilidad -Modos de conducta	-Participación
-Interdisciplinarios -Específicos -Extendidos vertical y horizontalmente	-Métodos de trabajo variables -Pensamiento independiente -Adaptabilidad	-Voluntad de flexibilidad y adaptabilidad -Actitud positiva hacia el trabajo -Voluntad de cooperar, de juego limpio -Voluntad de ayudar, de espíritu de equipo	-Capacidad coordinadora -Organizativa -De persuasión -De toma de decisiones -De asumir responsabilidades -De liderazgo

Los métodos de enseñanza, por otro lado, pueden clasificarse en dos tipos: reactivos y proactivos. En los primeros el profesor actúa y el alumno responde; en los segundos es el alumno el que actúa, mientras que el profesor es ante todo un guía. Los primeros (clases teóricas y prácticas, incluso laboratorios con prácticas dirigidas) permiten suministrar conocimientos e incluso destrezas, pero no competencias metodológicas, sociales o participativas. Para formar en los segundos se necesitan mecanismos educativos distintos: seminarios, aprendizaje interactivo, técnicas de discusión y de presentaciones, técnicas de tomas de decisiones, períodos de prácticas en empresas, etc. Es preciso introducir métodos proactivos que transmitan las competencias que van a necesitar los futuros trabajadores (Mora, 1997). Una educación activa que desarrolle las potencialidades individuales y sociales que el alumno va a necesitar en el futuro debería ser el principal objetivo pedagógico de las universidades y de los profesores en todo el mundo.

Esta información nos permite ver la importancia de tener un profesor bien capacitado que transmita de la mejor manera posible conocimientos que finalmente darán por resultados alumnos bien capacitados que formen el futuro de nuestro país.

2.9 Reglas o características de las políticas educativas en México y Estados Unidos

Después de la segunda Guerra Mundial, especialmente con el ascenso de los Estados Unidos como primera potencia mundial, organizaciones internacionales como la UNESCO y la OECD quisieron poner sus ojos en igualdad de educación y mismas oportunidades para todos. El uso por ejemplo de exámenes de entrada selectivos obstaculizaba la democratización de las escuelas secundarias.

Por tal motivo, algunos países comenzaron a adoptar procedimientos de observación y consejería con el fin de mejorar los métodos de selección de los alumnos. Dentro de estos procedimientos, se impusieron las habilidades e intereses de los alumnos volviendo la educación más centrada en la persona, lo que llamaron los americanos “ideal merocrático”, esto es, que los individuos, sin importar su origen, se les tenía que dar oportunidad para desarrollar sus talentos y completar una buena educación. Por lo que surgieron iniciativas de transformar y diversificar los sistemas educativos de la secundaria para que estuvieran centrados en una educación técnica y vocacional. Y sobre todo más integrado y relacionado para satisfacer las transiciones, esto es, teniendo la escuela elemental más ligada a la secundaria media y secundaria alta. (Resnik 2006).

En un documento publicado por la revista iberoamericana de educación se describen los lineamientos más relevantes de las políticas educativas en Estados Unidos después de que se creó «Goals 2000» (U.S. Department of Education, 1996) y en los que son ocho

objetivos a nivel nacional acordados entre los gobernadores de los dos partidos, establecidos por ley en 1994, después de cinco años de discusiones y de más de diez de intentos de dar respuesta a la «crisis educativa». Los objetivos nacionales en educación son los siguientes:

Para el año 2000:

- Todos los niños en Norteamérica comenzarán la escuela preparados para aprender.
- La tasa de graduación de la escuela secundaria debe aumentar al menos hasta el 90%.
- Todos los estudiantes tendrán que terminar el grado 4º, 8º, y 12º, habiendo demostrado competencia en contenidos importantes de las materias académicas.
- Los estudiantes norteamericanos deberán ser los primeros en el mundo en logros en Matemáticas y Ciencias.
- Todo adulto norteamericano estará alfabetizado y poseerá el conocimiento y las habilidades necesarias para competir en la economía global y para ejercitar los derechos y responsabilidades de la ciudadanía.
- Todas las escuelas de los Estados Unidos estarán libres de drogas, de violencia y de la presencia de armas de fuego y de alcohol, y ofrecerán un ambiente disciplinado orientado al aprendizaje.
- El cuerpo docente del país tendrá acceso a programas para el mejoramiento continuo de sus destrezas profesionales, y la oportunidad de adquirir el conocimiento y las

habilidades necesarias para instruir y preparar a todos los estudiantes norteamericanos para el próximo siglo.

-Todas las escuelas promoverán la asociación (*partnership*) con personas y entidades de la comunidad, lo que aumentará la implicación de los padres y su participación en el estímulo al crecimiento social, emocional y académico de los niños.

Las principales características de este programa son:

-El Estado federal da financiamiento a los estados y comunidades para apoyar planes y reformas dirigidos a elevar los logros académicos de los estudiantes.

-Flexibilidad, los estados y los distritos escolares pueden utilizar los fondos para una amplia gama de actividades, incluso ya comenzadas, en función del enfoque que adopten para ayudar a los estudiantes a elevar sus estándares académicos.

-Promueve la participación ciudadana a través del consenso entre grupos, individuos e instituciones, para una acción concertada y responsable de educadores, empresarios, organizaciones de padres y líderes políticos para su desarrollo.

-El mejoramiento de los logros académicos se verifica por medio del cumplimiento de estándares (estatales o nacionales).

-Se dirige a todos los estudiantes para disminuir la brecha de rendimiento existente entre los estudiantes blancos y los pertenecientes a minorías.

-Las escuelas deben rendir cuentas de sus resultados en función de los objetivos definidos por la comunidad, y reciben apoyo para mejorar este aspecto.

-El perfeccionamiento docente es una de las claves para el mejoramiento.

Por otro lado en México, por medio de un documento extraído de la biblioteca digital, también, podemos observar los puntos que se han tratado últimamente en base a las políticas educativas que se llevan a cabo en este país. En un documento presentado en la Academia Mexicana de Educación, representada por maestros de una asociación privada, recomendaron la adopción de cuatro reformas educativas, tales como la descentralización de la administración educativa y la creación de cuerpos directivos regionales en materia de educación. Transferir a directivos estatales la responsabilidad de atender cuestiones educativas. Establecer un equipo de trabajo dedicado a la planeación, y por último tomar acciones en cuanto a leyes educativas. Dicho organismo dedica sus esfuerzos a la supervisión educativa. Esta descentralización ayuda a que a nivel local se satisfagan las necesidades que la educación tiene. Y así los resultados a nivel federal son más reales. (Author/GDB).

Después de lo anterior se puede ver que en cada país se tratan los problemas en materia de educación, por lo que nuestro estudio nos ayuda a ver cómo se llevan a cabo los programas educativos, que los requisitos que demandan los gobiernos se están cumpliendo y los profesores están lo mejor capacitados y sus perfiles son los adecuados en las dos instituciones del Tecnológico de Monterrey y la Academia de Loretto de las ciudades fronterizas Ciudad Juárez y El Paso

2.10 Planeación de Vida y Carrera

Según lo mencionan Casares y Siliceo (1995), una condición vital de todo individuo es la planificación de su vida y carrera. Una de las áreas en este esfuerzo de planeación es el contacto consigo mismo, en el que se está consciente de lo que realizará para satisfacer sus

necesidades. Otro contacto sería con la familia, es decir, ésta puede llegar a ser un ambiente de crecimiento que favorezca el desarrollo más íntimo de su ser. Otro contacto importante es con su trabajo, esto es, siendo éste uno de los campos más importantes de la trascendencia social para el ser humano. Actualmente, las organizaciones llegan a ser en muchos casos el único medio viable del quehacer social, económico y político. Nuestra sociedad pluralista, mencionan Casares y Siliceo, hace que la capacidad de influencia social se vaya limitando y definiendo en función de las instituciones o grupos a los que pertenecemos, y de aquí la importancia de una planeación y selección de la actividad, grupo u organización a la que se quiere pertenecer como medio de influencia y compromiso social.

Es importante mencionar la importancia de la vida y carrera que se desarrolla en la persona ya que éstas se convierten en un proceso de asimilación e integración de nuevas experiencias e información, que hacen cambiar la conducta, la capacidad, las concepciones de sí mismo y del mundo. Haber crecido implica descubrir y desarrollar potencialidades latentes. Implica aprendizaje, cambio, movimiento y vitalidad. En resumen la autoconciencia acelera las oportunidades de desarrollo.

Así como es importante la persona, las organizaciones son vitales ya que planifican y sistematizan el cambio y sus consecuencias en lo humano, técnico, científico, administrativo y mercadotécnico. Varios investigadores y teóricos del Desarrollo Organizacional, según lo indican Casares y Siliceo, han dicho con razón que la adaptabilidad y planificación respecto al cambio ha llegado a ser para las organizaciones la única determinante de sobrevivencia. La dinámica presente y futura de toda organización está fincada en los hombres con los que cuenta. Además de los recursos financieros y

tecnológicos, lo sabemos, el capital más valioso con que cuenta cualquier organización es el humano.

La planeación de vida y carrera en las organizaciones, es un instrumento cuya mística es la de que las personas crezcan junto a la organización y no a pesar, en contra o al lado de ella. El crecimiento de una organización es un fenómeno plurilateral que incluye necesariamente el crecimiento armónico y sinérgico de cada uno de sus miembros.

De entre los modelos educativos que tratan del cambio y aprendizaje como condición de un crecimiento personal, se encuentran los enfoques reeducativos que han surgido de las distintas corrientes terapéuticas y cuya diferencia principal con los modelos tradicionales es que se fundamentan en un modelo educativo de aprendizaje, en el que se considera al hombre como un ser en continuo aprendizaje de conductas, valores, sentimientos y conocimientos. El modelo reeducativo del que hablamos, considera al ser humano a partir de la normalidad y de sus posibilidades de crecimiento y hace énfasis en las conductas mal adaptadas que deben ser desaprendidas y sustituidas por aquellas que son más constructivas y funcionales a la realidad que vive.

La vida y carrera que decida emprender un profesor en cualquier Institución dependerá en gran medida de los medios que éstas les proporcionen para lograr ese fin. Los profesores crecerán junto con la Institución en la medida en la que ésta encuentre en el docente el camino hacia el éxito en conjunto. Descubrir y desarrollar potencialidades implicará siempre aprendizaje, cambio, movimiento y vitalidad. De aquí que los profesores busquen en la capacitación que reciben, el camino hacia ese descubrimiento y desarrollo de formas de autorrealización y motivación propias de ellos mismos para satisfacer la vida y carrera que decidieron forjar.

Capítulo 3

Metodología

3.1 Enfoque metodológico

El objetivo de este capítulo es exponer los criterios de selección de la metodología cualitativa. Se explicarán algunos conceptos que pueden servir de sustento a esta selección metodológica.

a. Antecedentes

El método inductivo está generalmente asociado con la investigación cualitativa mientras que el método deductivo está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa. Podemos entonces afirmar que el estudio de las ciencias sociales se ha centrado básicamente en dos perspectivas teóricas. El positivismo (con autores como Comte y Durkheim) por un lado que se basa en buscar los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos. De esta forma Durkheim afirma que el científico social debe considerar los hechos o fenómenos sociales como “cosas” que ejercen una influencia externa sobre las personas. Y por otra parte tenemos la perspectiva fenomenológica y de la interacción simbólica (Berger y Luckmann, Bruyn, Husserl, Pastas, Schutz), que busca entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. Examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante, según Taylor y Bogdan (1984).

Los positivistas y los fenomenólogos abordan los problemas con enfoques diferentes y por lo tanto, buscan diferentes clases de respuestas, esto conlleva a

que sus investigaciones requieran de diferentes metodologías.

Los positivistas heredaron el modelo de investigación de las Ciencias Naturales. Por lo que sus instrumentos tales como los cuestionarios, inventarios, estudios demográficos, etc., les brindan información documental que requiere de un análisis estadístico para la obtención de sus resultados. Por su parte, el fenomenólogo utiliza los métodos cualitativos para generar su información documental.

Entonces, ¿qué son los métodos cualitativos? No hay una definición única de ellos. Sus enfoques y objetivos son tan diversos entre sí como los de la antropología, la sociología, la ciencia política, la administración, las comunicaciones, la educación o la atención sanitaria (Valles, 1997). Sus orígenes son diversos, heterogéneos, desde los puntos de vista histórico, social y conceptual. De aquí que se puedan agrupar en diferentes culturas científicas que como tal comparten ciertos principios, enfoques teóricos y valores comunes: fenomenología, hermenéutica, etnografía e investigación acción (Rusque, 1999). Así, diversas orientaciones teóricas han traído una gran variedad de perspectivas teórico metodológicas (Denzin y Lincoln, 1994).

Los métodos de investigación cualitativa son una herramienta de las ciencias sociales para estudiar los fenómenos que ocurren, así como a sus actores sociales. En su sentido más amplio se refiere a la investigación que produce datos descriptivos. Ray Rist dice que la metodología cualitativa, al igual que la metodología cuantitativa, además de utilizarse para recolectar datos, es un modo de encarar el mundo empírico (Rist, 1977).

Wax (1971) nos menciona que la metodología cualitativa y sus herramientas para

recabar la información, tales como la observación participativa, las entrevistas y otros métodos cualitativos, son tan antiguos como la historia escrita. Sin embargo fue hasta comienzos del Siglo XX cuando comenzó a utilizarse la observación participante como método de investigación, utilizado principalmente por la Antropología, y más tarde por diferentes sociólogos norteamericanos en las décadas de 1930 y 1940, sin embargo, a finales de la década de 1940 se perdió el interés por esta metodología. Y es a partir de la década de 1960 cuando diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales tales como la sociología, la psicología y por supuesto la antropología, la utilizan de nuevo. Esto sucedió debido a que se incrementó el interés en los aspectos subjetivos de la vida social, en el modo en que las personas se ven a sí mismas y a su mundo. Es por eso que los métodos cualitativos de investigación se volvieron a utilizar dado a su calidad descriptiva y holística.

b. Investigación Cualitativa *Versus* Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos basados en variables e indicadores emanados de una teoría a priori y de propuestas hipotéticas que la hacen cuantificable. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas según Abdellah y Levine(1994). La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales según Strauss (1987). La investigación cualitativa trata de

identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación se pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

En estos términos, se puede decir que el método cualitativo es más comprensivo, y por ello puede aplicarse a contextos particulares, mientras que el método cuantitativo es más parcial, pues aunque también estudia aspectos particulares, generaliza desde una sola perspectiva. La crítica a la investigación cuantitativa no se dirige en contra de su método en general, sino en contra de la aplicación única del mismo para investigar la realidad social.

A continuación se muestra una tabla en donde se visualizan más las ambas metodologías:

Tabla 3.1. Cuadro realizado por Pita Fernández (2002), “Diferencias entre investigación cualitativa y cuantitativa.”

Investigación Cualitativa	Investigación Cuantitativa
Centrada en la fenomenología y comprensión	Basada en la inducción probabilística del positivismo lógico
Observación naturista sin control	Medición penetrante y controlada
Subjetiva	Objetiva
Inferencias de los datos	Inferencias más allá de los datos
Exploratoria, inductiva y descriptiva	Confirmatoria, inferencial, deductiva
Orientada al proceso	Orientada al resultado
Datos “ricos y profundos”	Datos “sólidos y repetibles”
No generalizable	Generalizable
Holista	Particularista
Realidad dinámica	Realidad estática

En general, los métodos cuantitativos son muy potentes en términos de validez externa ya que con una muestra representativa de la población hacen inferencia a dicha población a partir de una muestra, con una seguridad y precisión definida. Por tanto, una limitación de los métodos cualitativos es su dificultad para generalizar. Sin embargo, los investigadores cualitativos hacen una pregunta a los investigadores cuantitativos: ¿Qué tan particularizables son sus generalidades?

Algunos investigadores cualitativos son muy críticos respecto a la metodología cuantitativa. Entre ellos se encuentran por una parte, Ferrarotti (1983) quien rechaza la sacralización de la metodología de investigación, que impide ver los rostros concretos de la gente. Por otra parte, Schemelkes (1986), sostiene que la investigación participativa implica una postura integral, en contradicción con la ciencia tradicional. Mientras que Kincheloe y McLaren (1994), van un paso más adelante al señalar que el pensamiento crítico, más que una opción metodológica, supone la intención de superación de un desarrollo desigual de la sociedad, con un gran porcentaje de la población en situación de exclusión, y apuesta por el sueño comunitario como una política deseable.

Un problema es siempre cualitativo porque es subjetivo. Se puede definir como la diferencia entre una situación que existe en la realidad de una persona o de un grupo y una situación deseada. La formulación del problema es el elemento principal en la investigación social y la guía para la formulación de eventuales hipótesis; no obstante, la demostración o la refutación de las hipótesis depende en muchos casos del análisis de los datos cuantitativos.

c. Los métodos cualitativos

Una característica de los métodos cualitativos según lo exponen Hernández, Fernández y Baptista (2006), es el procedimiento que siguen para conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. Este procedimiento es un indicador de la unicidad de las observaciones.

Otra característica, dicen, es el uso de procedimientos que hacen a las observaciones menos comparables en tiempo y en circunstancias culturales. Éste método en vez de buscar la generalización, parte de que la sociedad se debe estudiar tal como es y no como debe ser, de allí su carácter descriptivo- metodológico y simbólico.

Una tercera característica, importante para este trabajo de investigación, es el papel que desempeña el investigador en su trato con las personas involucradas en el proceso de investigación, en un acercamiento para entenderlas. El investigador desarrolla o afirma las pautas y problemas centrales de su trabajo durante el mismo proceso de la investigación. Por tal razón, los conceptos que se manejan en las investigaciones cualitativas en la mayoría de los casos no son *a priori*, es decir, no están controlados ni definidos al inicio de la investigación dicen Hernández, Fernández y Baptista (2006). Estos autores hacen una breve descripción de las principales herramientas cualitativas:

1) Observación Participativa: Se trata de una investigación que intenta promover que un colectivo social identifique problemas y busque las vías de solucionarlos, mediante procedimientos de acción sistemática y reflexión sostenida. Investigadores de este método son: John Elliott, Shirley Grundy, W. Carr y Kemmis, etc.

2) Método biográfico o historias de vida: Se refiere un camino

sociológico, en el cual se interpreta uno o varios relatos de vida, para interpretar aspectos globales de la vida social, tales como movilidad social, inmigración, estructura de empleos, etc. Este método requiere de una doble hermenéutica, donde el entrevistado interpreta su vida, y el investigador interpreta esa interpretación. Representantes: Franco Ferrarotti y Daniel Bertoux.

3) Tercera herramienta. Le llaman evaluación iluminativa ya que trata de la aplicación de los métodos cualitativos en el contexto de la evaluación educativa. Los miembros de una institución educativa intentan comprender, desde las perspectivas personales, las profundidades de una situación. Desde allí, se planificará y desarrollará un conjunto de acciones compartidas, dirigidas a la solución de problemas específicos. Autores de esta corriente: Parlett y Hamilton.

4) Método comparativo continuo: Se trata de estudiar grupos humanos concretos, sobre cuyo comportamiento se generará una explicación razonable. Para ello, se hace un cuidadoso acopio de los datos, llevándolos cada vez más hacia una progresiva generalización, una elaboración teórica. Creadores de este camino: B. Glasser y A. Strauss.

5) Método etnográfico: Se trata de una descripción con profundidad de un grupo humano, con el fin de detectar estructuras que no se ven a simple vista. Para ello, se parte de la determinación de los puntos de vista de las personas involucradas con la situación y, a partir de allí, ir develando poco a poco las relaciones que subyacen a ese grupo humano. Representantes: J.P. Goetz y M.D. LeCompte, Alain Coulon.

6) **Entrevista en profundidad** (la que se considera para este estudio). Herramienta favorita de los sociólogos para adquirir conocimientos sobre la vida social. Las entrevistas cualitativas en profundidad son encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes. Estos encuentros están enfocados a la comprensión de las perspectivas de los informantes respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. Siguen el modelo de una conversación entre iguales. La labor del investigador no es únicamente recolectar respuestas, sino aprender qué preguntas hacer y cómo (Taylor, Bogdan 1984). Tiene mucho en común con la observación participante, sin embargo la diferencia principal se da en los escenarios y situaciones donde se realiza la investigación. Pues el entrevistador no va a campo, prepara la escena, por lo tanto no se enriquece del mundo social, sino de los relatos de otras personas.

Algunos investigadores que sustentan este método son: Kohli, Hopf, Kvale, Meuser y Nagel, Witzel. Los científicos sociales se basan en gran medida en los relatos verbales para adquirir conocimientos sobre la vida social.

7) Evaluación de programas sociales: Es un elemento básico de la planificación, y tiene el papel central de racionalizar las políticas. La evaluación *ex ante* le permite elegir la mejor opción de los programas y proyectos en los que se concretan las acciones políticas.

Mientras que la evaluación *ex post* de proyectos en curso o ya realizados resulta fundamental para mejorar el diseño de los mismos. El análisis costo – beneficio es una herramienta útil para la evaluación de los proyectos sociales. En los últimos años se han incrementado los análisis de costo – efectividad, los cuales permiten superar las limitaciones del análisis costo – beneficio, porque no impone como prerequisite que los productos del proyecto deban ser traducidos a moneda. Los tipos de evaluaciones se

clasifican dependiendo quien realiza la evaluación, por ello puede ser interna, si la realiza la organización gestora del proyecto; externa, si es realizada por personas ajenas a la organización agente; mixta, si es una combinación de los métodos anteriormente mencionados y participativa, si busca erradicar la distancia entre el evaluador y los beneficiarios, lo que involucra a la comunidad beneficiaria en el diseño, programación, ejecución, operación y evaluación del proyecto.

En consecuencia, los métodos cualitativos deben mantenerse dentro del status de la ciencia social, abocándose específicamente al estudio de fenómenos de tipo social y cultural.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) autores como Taylor y Bogdan afirman que, “Un buen estudio cualitativo combina una comprensión en profundidad del escenario particular estudiado con intelecciones teóricas generales que trascienden ese tipo particular de escenario”.

3.2. Diseño de investigación.

Después de revisar lo anterior, se lleva a cabo en este estudio un enfoque cualitativo, esto es, se analizaron aspectos que permitieron la identificación de elementos, estrategias y herramientas que se utilizan en ambas instituciones. Por lo que fue la entrevista la técnica que ayudó a visualizar la forma en cómo los profesores laboran en las instituciones fronterizas seleccionadas de ambos países, México y Estados Unidos. La entrevista ayudó a obtener por medio de las preguntas realizadas, la información suficiente acerca de lo que pasa en el proceso de capacitación y motivación para lograr el perfil esperado, su percepción conforme a la capacitación que reciben o desean tomar, las características de los alumnos que reciben, las estrategias y o herramientas que obtienen para la planificación

de su trabajo, etc., en 2 escuelas de la comunidad de la zona norte de nuestro país y la frontera sur de Estados Unidos: Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto en El Paso, Texas.

3.3. Contexto sociodemográfico. La investigación se realizó en la Academia de Loretto en El Paso, Texas y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, campus Ciudad Juárez siendo las dos escuelas Instituciones privadas.

1. La Academia de Loretto en El Paso, Texas, es una escuela privada que se encuentra ubicada en el centro de El Paso, Texas. Tiene actualmente 85 años trabajando sirviendo a las comunidades de El Paso y Ciudad Juárez. Ofrece educación preescolar, primaria, secundaria y preparatoria.

Esta institución se maneja académicamente con su Director General la Hermana Mary E. (Buffy) Boesen, SL y un director para los departamentos de preescolar y primaria: Ms Jane German y otro para secundaria y preparatoria: Mr Abe Ramirez.

La currícula de la Academia de Loretto, se ha distinguido por el énfasis en su pensamiento independiente y compromiso con el crecimiento académico de los alumnos. Dentro de sus creencias está la de fuertes bases académicas intelectualmente demandantes de la sociedad del momento, como el desarrollo de las necesidades emocionales de los alumnos, de imaginación y creatividad vitales para la formación completa del ser humano. La atmósfera educativa que la Academia de Loretto es motivar a los estudiantes a experimentar la individualidad y el regalo de una vida plena educativa, responsabilidad de liderazgo, y lograr una auto-estima que les permita desarrollarse en cualquier ambiente en el que se encuentren.

Los profesores que trabajan en preescolar y en la escuela elemental son 13 siendo cada uno responsable de lo que en el salón de clases se enseña y estando cada uno certificado en el grado para el cual enseñan. De igual forma en secundaria se encuentran profesores certificados en los grados que enseñan en las áreas de Estudios Sociales, Ciencias, Matemáticas, Lenguaje, Religión, Lectura y Optativas que cambian cada bimestre y son Danza, Música, Deportes o Español. Para Preparatoria son las mismas materias pero con otro grado de dificultad y las materias optativas son las mismas con excepción del Francés que se da en lugar del Español. Todos los profesores de todas las áreas cuentan con el grado de Licenciatura. Todos cuentan con certificación de acuerdo al grado que enseñan, y en las áreas académicas de secundaria y preparatoria, los 25 profesores cuentan con Maestría y 7 de ellos cuentan con Doctorado. De los 27 profesores, 15 son de planta y 10 son eventuales.

Las secciones de preescolar y primaria son mixtas, es decir los alumnos son de ambos sexos. En secundaria y preparatoria son solamente alumnas. En su mayoría, los alumnos de la Academia de Loretto pertenecen a la clase media acomodada, y del gran total de 570 alumnos, 10 por ciento de ellos cuentan con financiamiento.

2. El campus Ciudad Juárez del Tecnológico de Monterrey, por su parte, y debido a la necesidad de contar con profesionistas capacitados que ayuden al desarrollo de Ciudad Juárez, fue inaugurada en el año 1983 gracias a un convenio firmado por Don Federico de la Vega Matthews y Don Fernando García Roel.

El Tecnológico de Monterrey es un sistema educativo de vanguardia, que tiene como misión formar personas íntegras, éticas, con una visión humanística y competitiva internacionalmente en su campo profesional, que al mismo tiempo sean ciudadanos

comprometidos con el desarrollo económico, político, social y cultural de su comunidad y con el uso sostenible de los recursos naturales.

Debido a la necesidad de contar con profesionistas capacitados que ayudaran al desarrollo de Ciudad Juárez, surgió el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez, el cual fue inaugurado en el año 1983 gracias a un convenio firmado por Don Federico de la Vega Matthews y Don Fernando García Roel.

Inició actividades el 08 de agosto de 1983 contando con 108 alumnos. El personal estaba integrado por dos profesores de planta, y trece de cátedra. Inició provisionalmente sus operaciones en un edificio rentado que contaba con 4 salones de clase, biblioteca, dirección administrativa, y departamento de Escolar. También con un cubículo para maestros de cátedra y una sala de estudio.

En agosto de 1984 el Campus Ciudad Juárez se traslada al terreno dentro de las instalaciones del Parque Industrial Bermúdez.

Hoy en día nuestro campus cuenta con:

Secundaria bilingüe y multicultural

Preparatoria bilingüe y multicultural

10 Carreras Profesionales

24 Maestrías

1 Doctorado

Cursos, seminarios, y diplomados

Cursos de idiomas

Esta Institución se maneja académicamente con su Director General, El Ing. Martín López Méndez, y un director para los cuatro niveles académicos que se imparten. En

Secundaria, La QFB Blanca Treviño, en Preparatoria la Lic. María Elena Mora, en la Universidad el Doctor Enrique Portillo y en Postgrado el Ing. Daniel Mora.

En Secundaria se cuenta con 470 alumnos, en Preparatoria 640 alumnos, en Profesional 720 alumnos y en Postgrado 180 alumnos.

Como lo mencionaba en el primer capítulo actualmente, el **99%** de los profesores que imparten cursos a nivel licenciatura en el Campus Ciudad Juárez, cuentan con maestrías y doctorados; el **86%** que imparten cursos a nivel maestría cuentan con doctorado.

Actualmente, el **93%** de los profesores cursan o ya terminaron programas de maestría o doctorado en programas nacionales, y un **7%** realiza programas de maestría y doctorales en el extranjero.

De estos profesores, en el área de preparatoria que es en dónde se ubican los maestros entrevistados para este estudio, actualmente hay 51 profesores, de los cuales 25 de ellos tienen el grado de Maestría, lo cual representa un 49% de profesores con este grado. De los 51 profesores, 10 de ellos cuenta con planta, y el resto son de cátedra.

3.4. Selección de la muestra.

La investigación representa la forma por medio de la cual se lleva a cabo un proceso de capacitación y los elementos que están involucrados para que los profesores se sientan a la vanguardia de la educación permitiéndoles un perfil adecuado de acuerdo al perfil deseado de dos escuelas de la frontera norte de México, Ciudad Juárez, representada por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, campus Ciudad Juárez, y la Academia de Loretto, ubicada en El Paso, Texas, en Estados Unidos.

Para proceder al conocimiento de dichos elementos, se contactaron a los principales sujetos que intervienen en la investigación, directivos y profesores del área de preparatoria en Ciudad Juárez, y del área media o media superior en El Paso, Texas, para indagar la forma en la que se está trabajando, en cuánto a roles de profesores, herramientas, capacitación, etc.

3.5 Participantes.

Se contactaron profesores y consejeros y/o directivos principalmente de ambas Instituciones del área media o media superior (ITESM, campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto en El Paso), para visualizar ampliamente la forma por medio de la cual se lleva a cabo la capacitación de profesores y las herramientas que se le ofrecen para facilitar su trabajo y motivarlos a seguir trabajando para lograr el perfil deseado por la Institución para la cual prestan sus servicios.

En la primera entrevista se decidió contactar a un profesor de cada Institución para realizar a manera de sondeo qué bases docentes tenían ambos, sus carreras profesionales, cómo sentían el ambiente de trabajo y qué herramientas facilitaban su trabajo en cada Institución.

En la segunda entrevista se contactó nuevamente a la informante de la primera entrevista, la Directora de la Preparatoria Multicultural del Campus Juárez y la Informante 2 fue la Consejera de la escuela media y media superior de la Academia de Loretto. La entrevista se realizó a fin de recopilar datos en cuanto a perfiles de entrada y perfiles deseados por las Instituciones, horas de capacitación, Instituciones que certifican o que imparten cursos de capacitación o actualización, herramientas de trabajo y conocimiento de

las diferencias de México y Estados Unidos; todo esto a fin de conocer un poco los elementos que intervienen en la motivación de los profesores en su planificación de vida y carrera dentro de estos planteles educativos. La tercera entrevista se realizó con 3 profesores de cada Institución, para conocer más acerca de los perfiles y ampliar un poco el conocimiento de estas variables, también para conocer más acerca de su formación y del tipo y horas de capacitación que reciben.

3.6. Instrumentos

Los instrumentos más relevantes fueron las entrevistas, la primera fue de preguntas abiertas y cerradas con indicadores en cuanto a la Dimensión Historial, Formación, Filosofía, Organización, Ambiente de Trabajo, Comunicación y Habilidades Sociales, gracias a lo aprendido en la materia de Indagación y Recuperación de las Prácticas Educativas. Se realizó a pesar de representar una dificultad extra para codificar los resultados y también para saber de acuerdo a las respuestas dadas, cómo se podría construir otra entrevista para formar parte de una segunda fase dentro de la investigación. Se realizó una entrevista al iniciar el año, con preguntas más enfocadas en la investigación, y más adelante 2 preguntas esenciales ya más enfocadas en respuestas que encerraran la respuesta a la capacitación y exigencias de las instituciones, para lograr el perfil adecuado en las mismas. Otra tercera entrevista se realizó vía Internet, con preguntas totalmente enfocadas en la capacitación y horas en las mismas. Las respuestas se codificaron, algunas de ellas en unas gráficas que ayudan a visualizar el trabajo que se realiza en la frontera norte de nuestro país y sur de Estados Unidos.

3.7 Procedimiento de investigación.

Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario plantearla a las directoras tanto de Preparatoria del Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez como a la Consejera Académica de Educación Media Superior de la Academia de Loretto, en ausencia del Director de esta área, para saber si ésta resultaba de interés para ellas y de provecho para estas Instituciones educativas.

Primeramente se realizó una revisión de la literatura que permitió llevar a cabo el marco teórico. En éste, se consultaron libros y artículos de revistas científicas, muchas de ellas sobre temas de capacitación, formación docente, perfiles, reglas para la formación de profesores, temas sobre estrategias, herramientas didácticas, planeación de vida y carrera, mismos que han sido muy útiles y de gran interés para esta investigación.

Posteriormente en una segunda etapa, se realizaron las entrevistas. De acuerdo a las respuestas dadas en ellas (Ver apéndices 2, 3 y 4), se puede evidenciar que en ambas ciudades se tiene la preocupación por ofrecer a los profesores una capacitación favorable y herramientas necesarias que les ayudan a facilitar su labor educativa, considerando esto factores motivantes; teniendo como consecuencia no solo profesores bien capacitados, sino también alumnos que puedan enfrentar los retos a los que la sociedad actual enfrenta. Por tal motivo, y como se menciona en la teoría, si a un profesor al momento de ingresar a la institución se le ofrecen herramientas que faciliten su desarrollo, se va a sentir motivado puesto que van a dar a los docentes posibilidades de desarrollo de vida y carrera, de forma que profesionalmente potencien su porvenir.

Los datos arrojados en el análisis nos deja percibir el sentir de los profesores por lo que las Instituciones educativas incluidas en este análisis continuarán innovando

fuertemente para que la capacitación de profesores y la facilitación de herramientas de trabajo, sean algunos de los elementos motivantes dentro de su labor diaria.

Capítulo 4

Análisis de resultados

4.1 Introducción

A continuación se describen los patrones encontrados en común derivados de la entrevista inicial a profesores y/o directivos del Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez y a profesores y/o asesores de la Academia de Loretto del área media o media superior, (Apéndice 2) para conocer datos importantes en cuanto a su historial, su formación, filosofía, organización, ambiente de trabajo, comunicación y habilidades sociales. Más adelante se analizan las respuestas que dieron los profesores y/o directivos o asesores a la segunda entrevista que se realizó en las mismas instituciones de la zona fronteriza de Ciudad Juárez, Chihuahua en México y El Paso, Texas en Estados Unidos, ITESM Campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto, respectivamente, (Apéndice 3), para conocer más a fondo los elementos que intervienen para lograr su motivación personal y profesional; y así, seguir laborando en las instituciones educativas en las que se encuentran y contribuir para su plan de vida dentro de ellas. Asimismo, ayude a la formación de un perfil adecuado en dichas instituciones. Finalmente, mediante una tercera entrevista corta a través del Internet (Apéndice 4), se describen por medio de gráficas, algunos indicadores de historial académico, tipo de capacitación y horas de capacitación que se toman en cuenta en las instituciones educativas de este estudio. El análisis muestra los resultados que denotan la importancia de un profesor y lo que hace dentro de una institución educativa para estar a la vanguardia, de tal manera que visualicen la importancia de su estadía en ellas y el elemento primordial que representan allí, mismo que les ayuda a trabajar arduamente en la construcción de un futuro innovador tanto para ellos como para los estudiantes para los que transmiten sus conocimientos.

4.2. Descripción y análisis de resultados

4.2.1 Primera entrevista.

La primera entrevista tiene el propósito principal de dar a conocer mediante un informante de cada Institución de este estudio, la vida y desarrollo de cada uno de acuerdo a su carrera profesional, sus bases docentes, el ambiente de trabajo y actividades que realiza; y por último las herramientas que le permiten facilitar su trabajo, esto en base a dos de los objetivos específicos de esta investigación en los que se pretende identificar el perfil de entrada por medio del cual se contratan profesores en ambas Instituciones, es decir sus bases docentes y sus carreras profesionales, y el perfil docente que se adquiere a lo largo de la carrera del profesor mismo que de igual forma, aspira cada Institución Educativa. También la siguiente entrevista pretende conocer algunas herramientas tanto tecnológicas como de comunicación y pedagógicas y/o estrategias que se utilizan para saber si influyen en la motivación del profesor para que trabaje con entusiasmo y este mismo se refleje en la calidad educativa que se ofrece.

a. Descripción

1. Realizada durante los meses de agosto y septiembre del 2007 (Ver Apéndice 2)

2. Personas entrevistadas:

-Informante 1

Directora de la Preparatoria Multicultural

ITESM Campus Ciudad Juárez

-Informante 2

Profesor de Arte en la Academia de Loretto

3. Objetivo de la entrevista: Conocer sobre la vida y desarrollo del profesor en la institución educativa donde se encuentra, para describir y analizar más adelante si lo que realiza en ellas, es un factor motivante dentro de su carrera laboral.

Tabla 4. 1: Patrones que se repiten de las respuestas a la entrevista inicial para conocer la vida y desarrollo del profesor en ambas instituciones de nuestro estudio.

Patrones que se repiten	Elementos
Gusto por enseñar y ayudar a aprender y trascender	Perfil del Profesor
Capacitación donde aprendo más, y es un enriquecimiento constante	
Contacto con la gente es enriquecedor	
Gusto por lo que se hace y reto constante, positivo constantemente	Motivación
Se aprende a conocer a la gente	
Obligación intrínseca por cada día ser mejor, estar constantemente preparado para lo que se pueda presentar dentro y fuera del salón de clases	
Reconocimiento a la labor	
Capacitación actualizada, confianza y libertad	Capacitación y Desempeño
Mucha presión pero resultados satisfactorios	
Retroalimentación a actividades realizadas misma que es motivante	
Buenas herramientas que me permiten la constante comunicación	Herramientas

b. Análisis.

De acuerdo a las preguntas que se realizaron en esta entrevista, se puede observar la situación de los profesores en cada una de las escuelas seleccionadas para este estudio, y aunque fueron preguntas generales, (útiles en una entrevista de tipo cualitativo), como menciona Grinnell, citado por Hernández (2006), se dirigieron al tema de interés de este análisis, y así, de acuerdo a los resultados se puede observar que de acuerdo al perfil de estos dos profesores el gusto por enseñar los caracteriza, el conocer gente nueva y adquirir conocimientos nuevos durante sus quehaceres diarios y a través de los cursos de

capacitación o actualización son motivantes al igual que las herramientas de trabajo tales como la comunicación, ésta, a través del uso de la tecnología, misma que permite un contacto más directo que facilita la detección de las necesidades de los estudiantes. A pesar de las respuestas tan interesantes a las preguntas realizadas en esta entrevista se hace notorio la falta de una exploración más a fondo de la vida de cada profesor dentro de cada escuela, y más aún los elementos que ayudan a motivarlo para hacer vida y carrera en cada institución, y en un momento dado, como lo mencionan Casares y Siliceo (1995), tomar conciencia de la orientación de su “yo”, para cambiar y/o modificar su estado, para hacerla más placentera. Debido a ello, se realizaron otras dos entrevistas que estuvieron más enfocadas en algunos elementos que ayudan a los profesores a estar en constante búsqueda del sentido vital de sus vidas sin dejar de considerar lo que se menciona en la fundamentación teórica de este estudio, que cualquier profesor debe tener ante todo pasión por la educación, pero que ésta se puede mantener viva si se siente motivado para continuar y esto, lo da en gran parte la capacitación que se adquiere a lo largo de su permanencia en las escuelas de este estudio, misma que ayuda en gran medida a lograr el perfil deseado por las Instituciones para las cuales laboran.

4.2.2. Segunda entrevista.

La segunda entrevista tiene el propósito principal de dar a conocer más a fondo el perfil requerido por cada Institución al momento de entrar a trabajar, el perfil deseado por éstas, las horas de capacitación adquiridas durante su permanencia en éstas, información acerca de las Instituciones educativas que capacitan o entrenan, información acerca de las herramientas que facilitan su trabajo e información sobre su formación docente, todo esto mediante un informante de cada Institución de este estudio, pero siendo en esta ocasión un informante diferente de la Academia de Loretto puesto que debido a la limitante de falta

de tiempo (que se menciona en el Capítulo I de esta investigación) del informante entrevistado en la primera entrevista, la informante para esta segunda entrevista es Consejera y a la vez Profesora del nivel medio, medio- superior. Por lo tanto la siguiente entrevista pretende cumplir con algunos de los objetivos específicos tales como identificar el perfil de entrada y el perfil docente que se adquiere a lo largo de su carrera como profesor en cada Institución; conocer la capacitación que las mismas Instituciones u otras Instituciones o Universidades ofrecen, y las horas que dura ésta; conocer las herramientas que ofrecen para lograr un perfil deseado y logren su motivación como docentes.

a. Descripción

1. Realizada durante el mes de enero del 2008. (Ver Apéndice 3)

2. Personas entrevistadas:

-Informante 1

Directora de la Preparatoria Multicultural

ITESM Campus Ciudad Juárez

-Informante 2

Consejera de la escuela media, media-superior

Academia de Loretto en El Paso, Texas

3. Objetivo de la entrevista: Conocer sobre la vida y desarrollo del profesor en la institución educativa donde se encuentra, para describir y analizar más adelante si lo que se realiza en ellas, es un factor motivante dentro de su carrera laboral.

Tabla 4.2: *Patrones que se repiten de las respuestas a la segunda entrevista para conocer la vida y desarrollo del profesor en ambas instituciones de nuestro estudio y ver si las respuestas representan un factor motivante para su estadía en las mismas.*

Recopilación de datos y/o Patrones que se repiten	Elementos
Licenciatura, preferentemente Maestría	Perfil de entrada requerido por la Institución educativa
Certificación (PDHD) por el ITESM, Certificación o renovación de la certificación para el grado que va a dar clase (Academia de Loretto)	Perfil deseado por la Institución
Como profesor de planta 40 horas al año o 20 horas si es profesor de media planta o cátedra en el ITESM, y 8 horas de desarrollo profesional en la Academia de Loretto	Horas de Capacitación
La misma institución u otras universidades que organizan cursos para extenderlos a la comunidad educativa nacional o internacional	Instituciones que capacitan
Estrategias de Aprendizaje, Talleres (workshops) que faciliten mi trabajo en clase	Capacitación en herramientas
Se hace casi lo mismo, con algunas diferencias en el desarrollo de ciertas habilidades, para lo que se debe estar bien capacitado, situación que motiva para conocer más de esta carrera profesional.	Formación en México y Estados Unidos

b. Análisis.

En la segunda entrevista que se realizó, se tomaron en cuenta básicamente las variables que plantean los objetivos específicos, de tipo de perfil y capacitación, para ubicar más los elementos que en un momento dado motivan a los profesores a hacer vida y carrera en la institución donde laboran, y como dicen Casares y Siliceo (1995), en esta planeación de vida y carrera, se deben detectar las fuerzas y debilidades auto-dirigiendo en todo momento

sus propios destinos hacia el funcionamiento pleno de sus capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo.

Se tomaron tres tipos de preguntas que el autor Grinnell considera importantes en una entrevista de tipo cualitativo citado por Hernández (2006), las preguntas para ejemplificar, que ayudaron explorar más en cuanto a los cursos de capacitación que les ayudan en su quehacer profesional; las estructurales, en las que los entrevistados hablaron un poco más en cuanto a los tipos de cursos que tomaban; y las de contraste, mismas que ayudaron a saber su sentir en ambos países, ya que las instituciones educativas, tanto americanas como mexicanas, trabajan muchas veces en conjunto para la capacitación de los profesores, y a pesar de ser el requerimiento de horas de capacitación diferente, en ambas hay una estricta preocupación por tener profesores bien capacitados con un perfil adecuado para trabajar exitosamente.

Las respuestas a todas estas preguntas dejó reflexionar acerca de lo que se menciona en la fundamentación teórica de este trabajo, cuando se menciona que en estas dos ciudades fronterizas de El Paso y Ciudad Juárez, se viven retos interculturales, y esto se puede ver cuando en un curso de capacitación que tiene lugar en alguna universidad de la región, se conocen aspectos que se trabajan en las escuelas y esto crea retos por poseer las habilidades tanto pedagógicas como psicológicas similares, que mejoren el trabajo en el aula de los docentes.

Otra situación interesante fue el hecho de constatar en base a las respuestas que dieron, el esfuerzo diario que hacen los profesores por estar bien capacitados, y el hecho de estarlo, los ayuda a sentirse plenos en la carrera que realizan.

En cuanto a la capacitación que los docentes reciben en ambas instituciones, les permite a los docentes sentirse con las herramientas necesarias y suficientes para enseñar con

responsabilidad, como lo mencionan Tomlinson y McTighe (2006), esto se debe gracias a la atención que prestan a las relaciones maestro-alumno, y a la atención de requisitos, innovaciones, necesidades etc., que la institución les va requiriendo. Y a pesar de haber requerimientos de certificación diferentes, finalmente lo que se aprende en los cursos para certificarse, es y será en beneficio de lo que se enseña y lo que se hace en el trabajo diario por lo que los objetivos específicos mencionados en la parte introductoria de esta segunda entrevista quedan cumplidos.

4.2.3. Tercera entrevista.

La tercera entrevista tiene el propósito principal de conocer los puntos de vista de más profesores dentro de las dos Instituciones seleccionadas de acuerdo a algunas de las variables ya consideradas en la segunda entrevista como el perfil requerido por cada Institución al momento de entrar a trabajar en base a su formación y experiencia docente, el perfil deseado por éstas, y las horas de capacitación y tipo de capacitación adquiridas durante su permanencia en éstas. Por lo tanto la siguiente entrevista al igual que la segunda pretende cumplir con los objetivos específicos tales como identificar el perfil de entrada y el perfil docente que se adquiere a lo largo de su carrera como profesor en cada Institución; conocer más a fondo la capacitación que adquieren o les interesa adquirir, y las horas que dura ésta para concluir si estos elementos pueden ser detonadores en la motivación de los profesores.

a. Descripción

1. Realizada durante el mes de enero del 2008. (Ver Apéndice 4)
2. Personas entrevistadas:
 - a. En el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez, 2 profesores y un directivo

1. Informante 1 (Profesor con Licenciatura en Administración de Empresas)
 2. Informante 2 (Profesor con Título de Ingeniería Civil)
 3. Informante 3 (Directivo con Maestría en Educación)
- b. En la Academia de Loretto, 2 profesores y un consejero
1. Informante 1 (Profesor con Maestría en Artes)
 2. Informante 2 (Consejera con Maestría en Consejería)
 3. Informante 3 (Profesor con Doctorado en Literatura)
 4. Objetivo de la entrevista (ya más específica): Conocer cuántas horas y cómo es la capacitación en el ITESM campus Ciudad Juárez y en la Academia de Loretto en El Paso, Texas.

Tabla 4.3: *Perfiles de entrada y esperados en el ITESM campus Juárez y en la Academia de Loretto. Formación de los docentes. Tipo y horas de capacitación en ambas instituciones*

ITESM Campus Juárez

	PERFIL DE ENTRADA	PERFIL ESPERADO
LICENCIATURA	X	X
MAESTRIA	X	X
CERTIFICACION EN PDHD		X

Academia de Loretto en El Paso Texas

	PERFIL DE ENTRADA	PERFIL ESPERADO
LICENCIATURA	X	X
MAESTRIA	X	X
CERTIFICACION EN GRADO A TRABAJAR O DOCTORADO	X	X
CAPACITACION CONTINUA		X

FORMACION ACTUAL

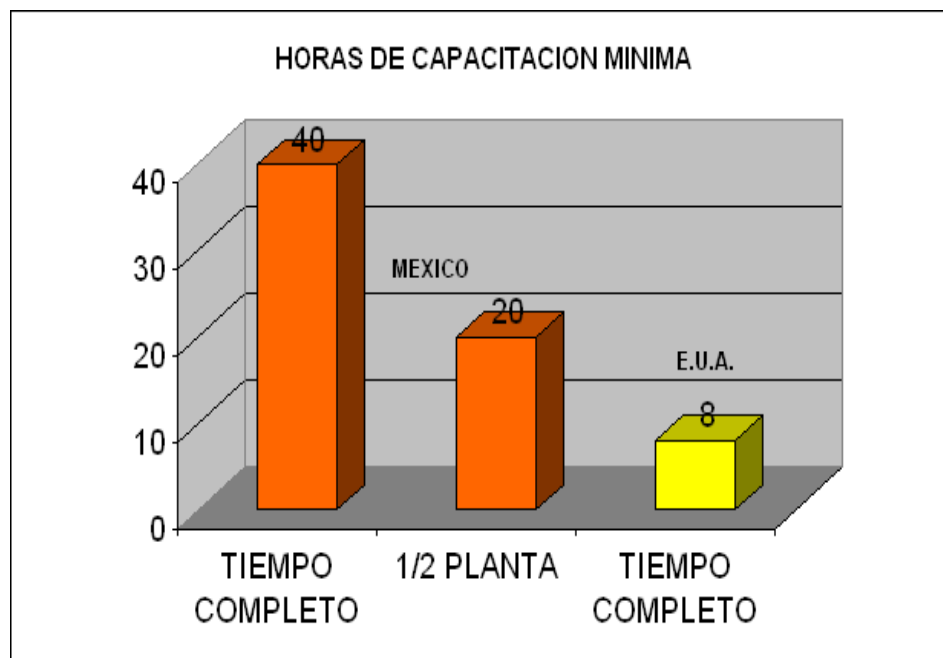
	ITESM Campus Juárez	Academia de Loretto En El Paso Texas
ARQUITECTURA	X	
ING. INDUSTRIAL	X	
L.A.E.	X	
LIC. EN ARTE		X
LIC. EN PSICOLOGIA		X
LIC. EN INGLES		X

TIPO DE CAPACITACION

	ITESM Campus Juárez	Academia Loretto En El Paso, Texas
Cursos en el área que se imparte	X	X
Workshops Talleres de formación educativa	X	X
Cursos de tutoría y consejería	X	X
Cursos de actualización para la certificación		X

HORAS DE CAPACITACION

TIEMPO COMPLETO (ITESM,Mx)	40
1/2 PLANTA (ITESM,Mx)	20
TIEMPO COMPLETO (Loretto, E.U.)	8



a. Análisis

En estas tablas , se muestra lo que arrojó la pequeña entrevista realizada esta vez por Internet, para completar aún más las ideas de mi estudio, esta vez siendo más específicas en cuanto a tres variables, perfil de entrada y esperado, formación y capacitación como parte de los objetivos específicos de este estudio. De acuerdo a las respuestas que se muestran en las tablas anteriores analizo lo siguiente:

1. En la tabla de perfil de entrada y en la formación, observo que en ambas instituciones se tiene la preocupación por contratar profesores bien capacitados. Se observa también que en el Tecnológico de Monterrey, campus Ciudad Juárez, las áreas de especialización varían denotando carreras en la mayoría de las divisiones de Ingeniería de Administración; mientras que en la Academia de Loretto, las áreas de especialización son en Humanidades.
2. En la tabla de perfil esperado, y en la de capacitación, en ambas instituciones educativas se tiene la preocupación por la capacitación continua, en ambas, la capacitación incluye cursos de formación para ser mejores profesores en el aula educativa. Se respondió de manera general el tipo de formación, ya que cuando los entrevistados mencionaron que la capacitación era de formación, afirmaron que eran de tipo psicológico, pedagógico, de técnicas didácticas y tecnológicas y de formación por lo que el objetivo específico en cuanto a conocer la capacitación que las instituciones ofrecen, deja ver lo que en ellas se hace para permitir el logro personal y profesional de los profesores, situación que no se clarifica en forma detallada pero que deja ver que la capacitación está presente

como elemento en la motivación docente enriqueciéndolos con ella de nuevos conocimientos.

3. En cuánto a las horas de capacitación, se observa que los profesores que tienen formación humanística, van requiriendo solo algunos cursos de formación, y se actualizan solo en herramientas educativas que les exige el grado en el que enseñan o el departamento para el que trabajan, y no solo por parte de la institución, sino también por parte del estado de Texas en el caso de la Academia de Loretto, como se menciona en el capítulo de fundamentación teórica, en cuanto a que esta certificación la van renovando para muchos de los grados de la escuela elemental y media o media superior, van cambiando de acuerdo a los requerimientos de la (SBEC), Estado de Certificación del Educador. Mientras que en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez, muchos de los profesores de formación en ciencias exactas, sí les es muy útil buscar cursos en el área de humanidades, por no contar todos aún con el grado de Maestro en Educación o en áreas afines. Por lo tanto se podría justificar el hecho de tener más horas de capacitación.

Con estos resultados se puede concluir también el objetivo de conocer las herramientas tanto tecnológicas como de comunicación y pedagógicas y/o estrategias que utilizan para influir en su motivación y trabajar con entusiasmo, esto se dejó ver por los cursos de formación que adquieren, porque en ellos adquieren lo necesario para ponerlo en práctica en el salón de clase.

Capítulo 5

Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se establecerán conclusiones de la investigación, dando al lector un panorama general de lo que se logró, relacionando los resultados obtenidos con las preguntas de investigación, los supuestos y los objetivos propuestos.

Con base en los resultados logrados se ofrecen ciertas recomendaciones dirigidas a los directivos de las Instituciones educativas, interesados en ofrecer los mejores elementos que dispongan para motivar a los profesores a hacer vida y carrera dentro de dicha institución ya que esto no necesariamente se cuida en las Instituciones educativas. Por otro lado se ofrecerán ciertas recomendaciones a las personas interesadas en trabajar como docentes.

5.1. Conclusiones en torno de las preguntas de investigación

Los elementos principales en la motivación docente que intervienen en la carrera de los profesores de las dos escuelas privadas de la zona fronteriza de México y Estados Unidos de este estudio, fueron estudiados a través de las respuestas que dieron los profesores a las entrevistas realizadas.

Para la pregunta de investigación planteada en el primer capítulo, referente a cuales son los elementos que hacen que un profesor permanezca en una Institución educativa, los resultados muestran que la capacitación que la escuela donde trabajan ofrece o la que ofrecen otras Universidades es importante porque ayuda a enriquecer su labor diaria, las respuestas arrojan un sentido de compromiso y aprecio por la Institución en donde trabajan.

5.2. Conclusiones en torno de los supuestos de investigación

Respecto al primer supuesto se puede aceptar como verdadero ya que de acuerdo a los perfiles de los profesores entrevistados en ambas Instituciones, éstos están bien capacitados y el hecho de que tomen en cuenta las horas de capacitación requeridas, muestra la preocupación e interés por ser mejores profesionistas y personas, y esta capacitación les permite sentirse capaces de transmitir lo mejor a sus alumnos. Y a pesar de no haber evidencia de cuánto se sienten motivados por la capacitación que reciben, el estar preocupados, implica interés, y éste surge del hecho de estar motivados, tal y como Velásquez (1981), lo menciona, que cuando el ser humano entra en acción para llevar a cabo cualquier tipo de actividad, se puede decir que ha sido motivado por un tipo de “resorte”, es decir por estímulos que surgen de la interacción permanente que existe entre dicho ser con cualquier componente del medio ambiente que lo rodea.

Respecto al segundo supuesto, y con base en las respuestas obtenidas, no hay suficiente evidencia de la importancia que tiene el contratar profesores con ciertos perfiles, a pesar de ser tan importante, pero las tablas de perfiles arrojaron datos interesantes en cuanto a los perfiles. Los profesores que se contratan necesitan haber terminado estudios de Licenciatura, (aunque según los acuerdos actuales del Sistema ITESM, deben tener el grado de Maestría) especialmente para las áreas académicas media y media-superior, en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez y con Maestría en la Academia de Loretto. Con los datos se puede ver que los profesores tienen estudios suficientes para las áreas en las que dan clases, pero los cursos de capacitación definitivamente les ayuda a mejorar y enriquecer su labor diaria por las herramientas nuevas que adquieren.

De acuerdo al tercer supuesto, es falsa su aseveración de acuerdo a los datos arrojados ya que la capacitación en cada Institución educativa de este estudio, les da las herramientas suficientes para adquirir el perfil académico deseado por la Institución.

Con respecto al cuarto supuesto, es verdadero el hecho de que recibir lo necesario para el trabajo diario docente, implica sentirse motivado, y a pesar de haber evidencia específica de qué tan motivado se está, el estar actualizado y al tanto de lo que ocurre en tecnología y en materia de educación en general, motiva a cualquiera a ejercer esta profesión. Ya que motivación es el estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que generalmente activa la conducta orientada a satisfacerla, tal y como lo menciona Pecorelli (1995). Woolfolk (2006), define esta motivación como el estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento. Por lo tanto, a pesar que no mencionaron, si estaban o no motivados, su quehacer diario lo denota, por lo tanto se puede decir que sí están motivados.

5.3. Conclusiones en torno de los objetivos de la investigación.

Haciendo referencia al objetivo general planteado en el capítulo 1 de la presente investigación, de identificar algunos elementos que intervienen para la permanencia laboral de un profesor en las escuelas del Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez y la Academia de Loretto en El Paso, Texas, los datos que se tienen de las entrevistas realizadas, denotan la importancia de la capacitación, y en ésta, las herramientas tanto tecnológicas como de comunicación y pedagógicas o estrategias que ayudan a los profesores a trabajar adecuadamente para alcanzar resultados satisfactorios tanto de la labor que realizan como de lo aprendido por sus estudiantes. A pesar de ser la capacitación diferente, ambas son necesarias y adecuadas para lo que realizan en cada Institución. Por ejemplo las horas de capacitación del Programa de Habilidades Docentes (PDHD) del

Tecnológico de Monterrey, les da a los profesores herramientas para desarrollar sus labores adecuadamente, mejorando sus habilidades de comunicación, sus habilidades sociales, y su desempeño dentro y fuera del salón de clase. Por otro lado, en la Academia de Loretto, los talleres llamados “Workshops”, y los cursos que toman ya sea para certificarse en un grado en especial, o cursos de actualización en las materias que enseñan, les ayuda, aunque de manera diferente, a desempeñarse adecuadamente en el salón de clase.

En cuanto al objetivo específico de denotar la importancia de trabajar en un ambiente multicultural solamente en la primera entrevista, en la que se habló con los profesores de su labor docente, uno de ellos mencionó que le gusta interactuar con sus alumnos porque aprende a conocerlos y a saber su sentir diario, pero en cuanto a la importancia de vivir en una zona fronteriza y tener alumnos de ambos lados de la frontera, no se mencionó nada. En la segunda entrevista realizada, en especial a la Consejera entrevistada de la Academia de Loretto, mencionó que a pesar de tener alumnas de ambos lados de la frontera, no hay diferencias, todo es igual, las respuestas denotaron una falta de interés por lo que se preguntaba, por lo que las respuestas no proporcionaron suficiente información para saber la importancia de vivir en un ambiente multicultural.

En cuanto al objetivo específico de conocer las reglas o características de las políticas educativas tanto de México como de Estados Unidos, los datos arrojados en las entrevistas fueron insuficientes como para dar un juicio de valor, lo que sí se deja ver es que tanto directivos, como profesores y consejeros académicos, están preocupados tanto por la contratación de buenos profesores, como de la capacitación que adquieren durante su permanencia como docentes. Por otro lado, los profesores de la Academia Loretto, por el

hecho de estar certificados en el grado que enseñan, conocen bien los requisitos y reglas del Estado, de lo contrario no podrían ejercer sin su debida aprobación de la certificación.

5.4. Recomendaciones

El investigador sugiere las siguientes recomendaciones a los directivos y profesores de las Instituciones de este estudio y de la comunidad en general.

1. Estar al día de las innovaciones educativas, en todas las áreas, para poder ofrecer y tomar cursos de interés de acuerdo al área educativa de cada profesor.
2. Estar en constante búsqueda de herramientas que faciliten el trabajo diario de los profesores, porque esto los anima a hacerlo con gusto, y por ende los motiva.
3. Estar convencidos que el elemento comunicación es indispensable, para mantener un contacto más directo y mejor con los alumnos, ya que esto a parte de mejorar las relaciones maestro-alumno, ayuda a detectar necesidades que se pueden resolver con una buena planificación y búsqueda de información a través de la computadora, de otra Institución educativa o de cursos que ofrezcan información que puede ser aprehendida para ponerla en marcha en el salón de clase.
4. Buscar la forma de interactuar con otras escuelas para trabajar de manera conjunta en las necesidades de los alumnos; intercambiar conocimientos, inclusive maestros para conocer la forma de trabajar en ambos lados de la frontera, para unificar estrategias, herramientas y perfiles.
5. Seguir de cerca la vida y carrera que los profesores hacen en la Institución para estar al día de las necesidades que vayan surgiendo para que se realice plenamente.

5.5. Conclusiones finales

Por lo tanto puedo afirmar de acuerdo a las respuestas arrojadas en las entrevistas que el elemento de capacitación arroja un factor motivante para la permanencia de un profesor en cualquier institución educativa, ya que se convierte en un detonador importante que ayudará a dar sentido a su estadia en la misma y como lo dicen Casares y Siliceo (1995), la persona motivada es aquella que tiene la capacidad de vivir y procurarse nuevas experiencias, nuevos estilos y formas de vida congruentes con sus deseos y posibilidades. El sentido de logro y el trabajo mismo, son quizá los determinantes más importantes en la persona vital. Maslow, Rogers, McClelland y otros, como lo mencionan Casares y Siliceo (1995), han señalado el “Sentido de Logro” como uno de los motivadores más importantes que dirigen energía física y emocional al ser humano hacia la consecución de objetivos.

También mencionan los mismos autores que el crecimiento personal es el proceso de asimilación e integración de nuevas experiencias e información, que hacen cambiar la conducta, la capacidad, las concepciones de sí mismo y del mundo. Implica también un cambio principalmente cualitativo en la persona. Haber crecido es ser capaz de hacer algo distinto y mejor de lo que se hizo ayer. Implica descubrir y desarrollar potencialidades latentes. Implica aprendizaje, cambio, movimiento: vitalidad. Todo esto deja una buena capacitación y un buen programa de desarrollo dentro de cualquier institución educativa.

5.6. Trabajos futuros

Un posible trabajo futuro podría ser el cómo se va a ir desarrollando esta comunidad multicultural en la zona fronteriza de México y Estados Unidos, estando ya en la actualidad tantos dilemas políticos, sobre todo, en relación a la educación bilingüe, por los problemas que actualmente se viven en la zona sur de Estados Unidos, por la situación de los inmigrantes en este país.

Referencias

- Abdellah FG, Levine E. (1994). *Preparing Nursing Research for the 21 st Century*. Evolution. Methodologies, Chalges. Springer: New York;
- Ames, C. (1992). *Classrooms: Goals, structures, and student motivation*. JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, 84(3), 261-271. EJ 452 395.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). *Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes*. JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, 80(3), 260-267. EJ 388 054.
- Anderman, E. M., & Maehr, M. L. (1994). *Motivation and schooling in the middle grades*. REVIEW OF EDUCATIONAL RESEARCH, 64(2), 287-309. EJ 488 853
- Bazdresch. M.(2005) *Las competencias en la formación de docent* . Recuperado el 15 de Abril del 2008.
<http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/05/bazdresch.html>
- Biggs, John (2005) *Calidad del aprendizaje universitario*. Nancea, S.A. de Ediciones. Madrid: España 2005.
- Cameron, M., Forsyth, A., Green, W., Lu, H., et al. (2001) Learning through service: The community design studio. *College Teaching*, 49(3), pp.105-113
- Carol Ann Tomlinson y Jay McTighe (2006) *Integrating, Differentiated Instruction, Understanding by Design*. Estados Unidos. Páginas 18 y 19.
- Casares, D., Siliceo, A. (1995). *Planeación de Vida y Carrera*. México: Limusa, Noriega Editores.
- Cattagni, A., E. Farris (2001). *Internet Access in U.S. Public Schools and Classrooms: 1994-2000*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Vallerand, R. U., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). *Motivation and education: The self-determination perspective*. EDUCATIONAL PSYCHOLOGIST, 26(3/4), 325-346.

- Denzin, N K y y Y. Lincoln. *Handbook of Qualitative Research*. New York: Sage Publications. 1994.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). (2a.Ed). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Eccles, J. S., & Midgley, C. (1989). *Stage/environment fit: Developmentally appropriate classrooms for early adolescents*. R. E. Ames & C. Ames (Eds.), RESEARCH ON MOTIVATION IN EDUCATION (Vol. 3, pp. 139-186). New York: Academic.
- Esteve, J. (1998). *La aventura de ser maestro*. Cuadernos de Pedagogía, 266, 46-50.
- Escorche Caña Alexander (2006) *En línea con el profesor*. El Nacional, código documento de Proquest: 1001749991.
- Ferrarotti, F. Sobre la Autonomía del Método Biográfico. En: Marinas, M. y Santamaría, C. *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*. Madrid: Edit. Debate. 1983
- Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas L. (1999). *Transformando la práctica docente*. México: Maestros y Enseñanza, Paidós.
- Gines Mora. J. (2004) *La Necesidad del Cambio Educativo para la Sociedad del Conocimiento*. Revista Iberoamericana de Educación, 35. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/revista/rie35aol.htm>
- Graham, S. (1990). *Communicating low ability in the classroom: Bad things good teachers sometimes do*. In S. Graham and V. Folkes (Eds.), *Attribution Theory: Applications to Achievement, Mental Health and Interpersonal Conflict* (pp. 17-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Guerra, D/Solana, F. (comp.) (2003) *Enseñanza tecnológica y desarrollo humano*. México, D.F. Editorial Limusa
- Gutiérrez Gómez Alfredo, Enrique Luengo “compilador” (2001). *El Conocimiento Empieza Por Nosotros: De la Autocrítica a la Univermoción*. Páginas 33-95. México: Universidad Iberoamericana.
- Hackett, S. (2001). *Educating for Competency and Reflective Practice: fostering a conjoint approach in Education and Training*. Journal of Workplace Learning, 13, 3-4.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kincheloe, J. Y P. McLaren (1994) *Rethinkink Critical Theory and Qualitative Research*. In Denzil, N.K. y Lincoln, Y.S. New York: Sage Publications.
- Mankeliunas, M.(1991). *Psicología de la Motivación*. México: Trillas.

- Matsuura, Koichiro. Seminario Subregional de Formación y Capacitación Educación Intercultural y Multilingüe. Disponible en:
<http://www.cinu.org.mx/prensa/comunicados/2004/PRO4036seminario.htm>
- Maehr, M. L., & Midgley, C. (1991). *Enhancing student motivation: A schoolwide approach*. *Educational Psychologist*, 26(3/4), 399-427.
- Midgley, C. (1993). *Motivation and middle level schools*. In P. R. Pintrich & M. L. Maehr (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, VOL. 8: motivation in the adolescent years. (pp. 219-276). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pecorelli, R. (1995). *Elementos Básicos de Psicología*. México: Editorial Trillas.
- Reyes Alfonso(2000). Cátedra: *El Valor de Educar*. Cap. 2 páginas 45-59. Monterrey, México. Editorial Planeta.
- Rist, R. (1997) *On the relations among education research paradigms: From disdain to détente*. *Antropology and Education*, 8(2): 42 – 50.
- Ryan, A. M., Hicks, L., & Midgley, C. (1997). Social goals, academic goals, and avoiding seeking help in the classroom. *JOURNAL OF EARLY ADOLESCENCE*, 17(2), 152-171.
- Rusque, A.M.(1999) *De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa*. Caracas: Ediciones Faces. Universidad Central de Venezuela.
- Schemelkes, S. (1986) *Fundamentos teóricos de la investigación participativa*. En Picón, C. (coord.). *Investigación Participativa: algunos aspectos críticos y problemáticos*. Patzcuaro: Crefal-OEA/PREDE.
- Solana, Ricardo F. (1993) *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires. Página 208.
- Stickel, G.W.: Cultural Pluralism and the schools: Theoretical Implications for the Promotion of Cultural Pluralism. Trabajo presentado a la “Annual Conference of the American Association of Colleges for Teacher Education”. Washington, D.C., 1987. Disponible en:
<http://www.ugr.es/-Idei/Miembros/Componentes/Garcia/Publicaciones/CapitulosLibros/CL-99-99-22rtf>
- Strauss AL.(1987) *Qualitative analysis for social scientifics*. New York: Cambridge University press.
- Taylor, S. J.; Bogdan, R. (1984) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. España.

Valles, M. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica Profesional*. Madrid: Síntesis.

Velázquez, J. (1981). (30a.Ed). *Curso Elemental de Psicología*. México: COGESA.

Wax, R. H. Doing Fieldwork(1971): *Warnings and Advice*, Chicago, University of Chicago Press.

Weiner, B. (1985). *An attributional theory of achievement motivation and emotion*. Psychological review, 92(4), 548-573. EJ 324 684. -----

Whittaker, J. (1977). (3a.Ed.) *Psicología*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Woolfolk, A. (2006). (9a.Ed.) *Psicología Educativa*. México: Pearson Education.

Zavalza, Miguel A. (2006) *Competencias docentes del profesorado universitario*. Nancea, S.A. de Ediciones. Madrid: España 2006.

Ligas de Internet:

<http://www.monografias.com/trabajos5/moti/moti.shtml#desa> consulta realizada el 2 de marzo del 2007.

www.eric.ed.gov. Consulta realizada el 13 de marzo del 2007.

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052002000100011&script=sci_arttext&tlng=en escrito realizado por Prof. Cristian Cerda M.S. y consulta realizada el 13 de marzo del 2007.

<http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos/n15/n15art/art153.htm> realizado por Ana Ehuletche y Horacio Santángelo consulta realizada el 13 de mayo del 2007.

<http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/> Edición: Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo de la Vicerrectoría Académica consulta realizada el 12 de mayo del 2007.

http://www.oas.org/udse/cie/espanol/web_cic/informefinal.htm

<http://0tpdweb.umi.com.millennium.itesm.mx/tpweb?Did=ED060253&Fmt=1&Mtd=1&Idx=1&Sid=1&RQT=836&TS=1177711587> Documento: *La reforma educativa y las*

reformas a la administracion (Educational Reform and Reforms in Educational

Administration). Proquest.Eric. Consulta realizada el 29 de abril del 2007.

http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05_al_01.htm-95k por María Inés Abile de Vollmer

(1994). Nuevas Demandas a la Educación y a la Institución Escolar, *Revista*

Iberoamericana de Educación, No. 5. Mayo-Agosto 1994. Consulta realizada el 2 de abril del 2007.

http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.htm, documento realizado por Pita Fernández, S. Y Pértigas Díaz, S. *Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. 2002. Consulta realizada el 8 de febrero del 2008.

Apéndice 1

Reunión Interamericana de Educación

“Primera Reunión de la Comisión Interamericana de Educación

Mexico DF , Mexico, 13 de agosto 2003

La Primera Reunión de la Comisión Interamericana de Educación (CIE) se realizó en la ciudad de México DF, México, el 13 de agosto de 2003, en cumplimiento de los mandatos de la Resolución de la Asamblea General AG/RES1859 (XXXII- O/02) que aprueba la creación de la Comisión Interamericana de Educación y encarga a la Comisión Ejecutiva Permanente del CIDI (CEPCIDI) que, una vez que la propuesta preparada por el grupo de coordinación G-11 y el Proyecto de Reglamento de la Comisión hayan sido considerados y acordados por los Ministerios de Educación de los Estados miembros, establezca dicha Comisión y apruebe su Reglamento.

Los Ministros de Educación de las Américas, a través del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral (CIDI) de la Organización de los Estados Americanos, impulsan la creación de una Comisión que les sirva de apoyo a las Reuniones de Ministros de Educación del CIDI. La Reunión de Ministros de Educación y la Comisión Interamericana de Educación (CIE) -configuran el sistema interamericano de educación- encargado de definir el rumbo de las acciones hemisféricas en materia educativa en el seno de la Organización de los Estados Americanos.

La Primera Reunión del CIE tiene como antecedentes más relevantes:

- La Segunda Reunión de Ministros de Educación en el ámbito del Consejo Interamericano de Desarrollo Integral (CIDI), celebrada en Punta del Este, en el 2001. Las autoridades que representaron 19 países, evaluaron los logros y los retos del G-11. El plenario, identificó y estableció el G-11 como mecanismo hemisférico de coordinación y aprobó la resolución CIDI/RME/RES. 7 (II-O/01), sobre "Mecanismos de Seguimiento", que recomienda continuar los trabajos del G-11 acogiendo la participación de todos los países; y, encarga la preparación del Proyecto de creación de la Comisión Interamericana de Educación. La misma Resolución solicita que la Secretaría General apoye al mecanismo de Coordinación. La resolución CIDI/RES. 122 (VII-O/02) "Informe de la Segunda Reunión de Ministros de Educación del CIDI", recomienda a la Asamblea General que apruebe la creación de la Comisión Interamericana de Educación y encargue al grupo de coordinación G-11, preparar el proyecto de reglamento.
- Durante el año 2002 México, en calidad de coordinador del G-11, y con el apoyo de la Secretaría Técnica, convoca a reuniones de trabajo y diálogos virtuales para la elaboración de una propuesta de reglamento para la creación de la CIE; contando con la participación de todos los Estados miembros. El Proyecto de Reglamento de la CIE, consensuado por los ministerios de educación se presenta al CEPCIDI, que en su LXXXVI Reunión Ordinaria de la CEPCIDI- realizada el 14 de noviembre de 2002 en Washington DC- aprueba la Resolución CEPCIDI/RES.81 (LXXXVI-O/02) "Aprobación del Reglamento de la Comisión Interamericana de Educación". Esta Resolución establece la Comisión y adopta provisionalmente el Reglamento "Ad referéndum" de la siguiente reunión ordinaria del CIDI.

- La Secretaría de Educación Pública de México convoca al G-11 Ampliado para discutir el futuro del G-11 en el marco de la CIE, empezar a planificar la III Reunión de Ministros de Educación y avanzar en los compromisos asumidos. El encuentro se realiza en Washington DC, entre los días 9 y 10 de diciembre de 2002, con participación de: Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Saint Vicente y las Granadinas, México, Perú y República Dominicana.
- En la Reunión Preparatoria de la III Reunión de Ministros de Educación en el ámbito del CIDI, realizada del 9 al 11 de abril de 2003, en Buenos Aires, Argentina, se presenta una propuesta para la modificación del reglamento de la CIE. Se incorpora al Reglamento la creación de un Comité Ejecutivo, que tendría un representante de cada una de las sub-regiones del continente.
 - La III Reunión de Ministros de Educación en el ámbito del CIDI, realizada del 11 al 13 de agosto del 2003 en México DF, México, instala formalmente los trabajos y funciones de la Comisión Interamericana de Educación (CIE), aprueba y asume las modificaciones de su reglamento. En ella se aprueban las Resoluciones: CIDI/RME/RES. 8 (III-O/03) Modificación del Reglamento de la Comisión Interamericana de Educación; CIDI/RME/RES. 9 (III-O/03) Uso de los Excedentes de recursos del Subfondo de reserva del Fondo Regular asignados al área sectorial de Educación del CIDI, para el cumplimiento de los mandatos Cumbres de las Américas; y CIDI/RME/RES. 10 (III-O/03) Funciones de la Comisión Interamericana de Educación.
- **El papel de la Comisión Interamericana de Educación (CIE) para dar Seguimiento a los compromisos ministeriales.**

El señor González Spéncer, revisó las funciones que recibe la CIE en su Reglamento:

- Recibirá instrucciones de los Ministros de Educación y llevará a cabo la plataforma técnico-política para asegurar que los compromisos asumidos en la Reunión de Ministros se materialicen en acciones concretas.

- Ofrecerá espacio para avanzar en el diálogo interamericano de educación.

- Será responsable del seguimiento a mandatos y enlaces con el proceso de Cumbres.

- Servirá de semillero de ideas y propuestas para mandatos de las Cumbres.

- Tomará decisiones y preparará futuras reuniones ministeriales del foro de educación.

- Elaborará Plan de Trabajo y actividades para cumplir con tareas encargadas por los ministros.

- Definirá cuándo será la próxima reunión de la CIE.

- Definirá prioridades con financiamiento y distribución de dos millones de dólares.

- Fortalecerá el papel de la CIE con activa participación de los países.

• **Revisión de la Situación de los Proyectos Cumbre existentes y su posible apoyo a los proyectos hemisféricos:**

• **El Portal Educativo de las Américas** . El señor Carlos Paldao, Director del Departamento de Tecnología de la AICD, relató las acciones relevantes realizadas desde el Portal Educativo de las Américas, para la formación de recursos humanos, respondiendo a los mandatos de las Cumbres de las Américas y de los Ministros de Educación. Informó

que desde septiembre de 2001 se han producido más de 62 millones de visitas al web-site y se ofreció capacitación a más de 22,000 personas. En el año 2001 se otorgaron 1,176 becas y en el 2002 beneficiaron a 3,700 participantes. Asimismo, comentó sobre el establecimiento del Instituto de Estudios Avanzados en Miami, que resulta de una alianza estratégica entre la AICD y universidades del Hemisferio. La misión del INEAM es apoyar una actualización profesional innovadora de calidad en el ámbito interamericano, no sólo mediante las modalidades convencionales sino también utilizando las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Citó algunos cursos desarrollados a distancia, por ejemplo sobre calidad educativa, cuyo material en español se tradujo al portugués para lanzarlo al Brasil y se hará en inglés para el Caribe. Anunció la constitución de un Comité Asesor formado por profesionales altamente reconocidos de los países que asesorará y evaluará el Portal, reconocerá y recomendará instituciones calificadas para responsabilizarse de los estudios avanzados que se desarrollarán coordinadamente con la Agencia. La AICD, apoya iniciativas de conectividad para el área rural en sociedad con Canadá. Anunció la búsqueda de recursos para establecer la Fundación que permita autofinanciar sus actividades.

- **El Instituto para la Conectividad en las Américas (ICA).** La señora Ann Cleminson, Especialista de Desarrollo de Tecnologías de Información, mencionó que el ICA es una contribución canadiense para el cumplimiento de los objetivos respaldados por los líderes del hemisferio durante la Cumbre de las Américas 2001 , y que recibieron 23 millones de dólares para el desarrollo de sus actividades. El Instituto se basa en el éxito y la experiencia de la estrategia gubernamental conectando a los canadienses, así como en los programas internacionales de Canadá en materia de desarrollo y de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), cuenta con el Centro Internacional de

Investigaciones para el Desarrollo (CIID), con sede en Ottawa. El Instituto trata de asociarse en proyectos y acciones con gobiernos, fundaciones, organismos multilaterales y regionales, tales como la Organización de los Estados Americanos, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización Panamericana de la Salud, el Banco Mundial, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, así mismo el sector privado y la sociedad civil. El Instituto apoya iniciativas, tales como:

- Red de aprendizajes para información y conocimiento educativo con BM, AICD/OEA, otras instituciones nacionales.
- Intercambio de tecnología entre Canadá y México para facilitar estrategias de aprendizaje electrónico que se pueden expandir en el hemisferio con eficiencia.
- Implementación de programas como SchoolNet, Community Access Program (Programa de Acceso Comunitario), Computers for Schools (Computadoras para las Escuelas) y Smart Communities (Comunidades Inteligentes) para que los países desarrollen y pongan en práctica estos programas rápidamente. Colombia hizo suya esta iniciativa, actualmente los jóvenes se están capacitando para reparar monitores. Para expandir esta experiencia anunció un Taller Regional abierto al público que se realizará en Octubre de 2003.
- Desarrollan acciones de colaboración virtual con países e instituciones.
- Ejecutan eventos de tele aprendizaje, cursos en línea con la CITEI/OEA.
- El "Premio de Ciudades Digitales Latinoamericanas" para incentivar, reconocer, y proveer iniciativas de desarrollo para municipios latinoamericanos. Se concederá un premio cada año a tres municipios que hayan hecho un progreso significativo hacia la

acción de hacerse una “Ciudad Digital”. El Instituto para la Conectividad en las Américas (ICA); AHCET (Asociación Hispanoamericana de Centros de Investigación y Empresas de Telecomunicaciones) acordaron otorgar este premio en el marco del IV Foro de Ciudades Digitales

- Cuentan con el Observatorio de Información de la Sociedad de las Américas donde registran información con indicadores suaves y duros de TICs en la región. Existen documentos estadísticos y prácticas en la región.
- **Organización Universitaria Interamericana (OUI).** El señor Freddy Malpica, Presidente de la OUI, fundada en 1979, señaló que es una asociación internacional dedicada a la cooperación entre instituciones universitarias y al desarrollo de la educación superior en las Américas. Cuenta con una red de 396 instituciones de educación superior (universidades públicas y privadas, institutos de estudios superiores, centros de investigación, asociaciones universitarias nacionales o regionales y consejos de rectores) que constituyen una red única de aliados en 26 países. La Red está organizada en ocho regiones: América Central, Brasil, Canadá, Caribe, Cono Sur, Estados Unidos, México y Países Andinos. La OUI promueve entre universidades, la cooperación entre redes académicas, ofrece a sus miembros en particular, a la comunidad universitaria y a la sociedad civil en general, dos Programas:
 - El Instituto de Gestión y Liderazgo Universitario (IGLU) desde su creación en 1983, contribuye a la modernización de las universidades: mejorando la calidad de su gestión ; la pertinencia de sus actividades (programas de formación, investigación y servicio social) en sus entornos respectivos; reforzando su contribución al desarrollo sostenible.

- El Colegio de las Américas es un programa de la Organización Universitaria Interamericana (COLAM), creado oficialmente en 1997. Tiene como objetivos: desarrollar la cooperación universitaria a través de redes de formación o de investigación; desarrollar o mejorar programas universitarios; promover la investigación; promover el intercambio entre países de la región, la interdisciplinariedad y el uso pedagógico de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (NTIC), entre otros.

El señor Malpica concluyó su exposición ofreciendo a la CIE el apoyo a los proyectos hemisféricos, pueden ser además el vínculo entre las universidades de Canadá y latinoamericanas para realizar estudios específicos. Ofreció asimismo el apoyo de la Conferencia Interamericana de Educación Superior, la misma que puede aportar a la formación de docentes primarios a nivel hemisférico.

- **Proyecto Hemisférico de Evaluación de la Calidad Educativa**, la Sra. Vitória Cleaver, Jefe de Asesoría Internacional del Ministerio de Educación de Brasil, realizó la presentación del Proyecto, que se basa en las consultas directas que realizó Brasil a los 34 países participantes de la Cumbre. Algunos resultados de las consultas indican que en la mayoría de los países existen Sistemas Nacionales de Evaluación que cubren diversos niveles y modalidades de enseñanza. Algunos países cuentan con pruebas de aptitud académica para acceder a la educación superior y realizan evaluaciones de impacto de los programas y proyectos implementados por sus Gobiernos. Como resultado de la consulta y de un taller de trabajo realizado en Brasilia, Brasil, en abril de 2000, identificaron áreas principales para desarrollar la cooperación hemisférica en evaluación educacional: Fortalecimiento de los Sistemas Nacionales de Evaluación; Asistencia técnica; y Participación en Estudios Comparativos Internacionales. El objetivo del Proyecto

coordinado por Brasil es contar con un Foro Hemisférico de Evaluación Educacional para mejorar la calidad de la educación. El papel político del Foro consiste en asegurar la incorporación de los países, desarrollar estudios e investigaciones multinacionales y desarrollar sistemas de información para difundir literatura especializada de evaluación en el Hemisferio. La coordinación del Foro sería rotativa, con periodicidad bianual, hasta el 2004 la asumió Brasil.

e. **Proyecto Regional de Indicadores Educativos (PRIE)**, el Sr. Javier Gonzáles, técnico del PRIE, informó que en seguimiento a los mandatos de la Cumbre de Santiago, el Gobierno de Chile asumió el compromiso de liderar la elaboración de este proyecto, con el apoyo de UNESCO/OREALC. El propósito general del proyecto, en concordancia con los objetivos establecidos en la Segunda Cumbre de las Américas, es producir y analizar un conjunto de indicadores básicos comparables en la región que contribuyan a la toma de decisiones de la política educativa por parte de cada uno de los países. Las principales conclusiones y avances alcanzados por el PRIE, en el campo de la construcción de indicadores educativos, pueden ser consultados en la publicación *"La Experiencia del Proyecto Regional de Indicadores Educativos 2000-2003"*. Los resultados obtenidos después de los tres años de ejecución del PRIE son: i) Disponibilidad de un conjunto de indicadores comparables de educación, calculados con la participación activa de los países, que les permitirá tomar mejores decisiones en materia de política educativa. ii) Fortalecimiento de una cultura de generación y uso de información de calidad en la toma de decisiones en educación. iii) Generación de un proceso permanente y continuo de perfeccionamiento de los sistemas de estadísticas de los países de la región. iv) Contribución al fortalecimiento del sistema regional permanente de información educación. Como propuesta futura 2003-2005, las recomendaciones fueron: El PRIE debe

seguir monitoreando las metas de la Cumbre desde 1998; organizar el proyecto en tres regiones; seguir desarrollando la construcción de indicadores, los sistemas estadísticos; buscando fuentes de información, entre otros. La cooperación técnica por su parte debe tener continuidad, seguimiento, nuevas actividades de cooperación técnica abarcando más instituciones; desarrollar documentos metodológicos del uso de indicadores, informes analíticos; hacer seminarios y talleres para técnicos y políticos. México seguirá en la Coordinación General del PRIE como lo decidió la plenaria de la III Reunión de Ministros de Educación.

f. **Centros Hemisféricos para la Excelencia Docente**, la señora Lenore García, Directora de Actividades Internacionales del departamento de Educación de Estados Unidos, informó que este proyecto es una iniciativa del gobierno de USA a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID), sus antecedentes datan de la III Cumbre de las Américas, en Québec, cuando el presidente George W. Bush anunció la creación de Centros de Excelencia para servir a los países del Caribe, los países de zona Andina y los de Centroamérica. El objetivo del programa es mejorar la calidad de los maestros y administradores escolares y aumentar la calidad de la instrucción de lectura en las aulas de todo el hemisferio, con hincapié especial en los países más pobres y en los maestros que trabajan en comunidades en situación de desventaja económica. El programa se concentra en mejorar la instrucción de la lectura en los tres primeros grados de educación básica y en aumentar los conocimientos y las destrezas pedagógicas de maestros insuficientemente calificados. La meta es capacitar a 15,000 maestros a través de los centros ya establecidos en Honduras, Jamaica y Perú. USAID recibió veinte millones de dólares para la implementación del proyecto, coordinó con los gobiernos y apoyados con expertos asesores y el Departamento de Educación de USA, avanzaron su programación. Las

empresas del sector privado también están participando. A la fecha trece países están vinculados a los Centros, el ILCE de México y un Consorcio en América Central, entre otros. Señaló que después de escuchar la exposición de la OUI y la necesidad de estructurar redes de Universidades Pedagógicas, recomendará que a futuro, éstas se asocien a los Centros de Excelencia.

• Presentación de los Proyectos Hemisféricos y definición del Plan de Trabajo y responsabilidades hasta la próxima reunión. Definición del plan de trabajo y responsabilidades hasta la próxima reunión de la Comisión

Tras las presentaciones realizadas y el diálogo sobre los tres proyectos hemisféricos en Equidad con Calidad, Educación Secundaria y Formación docente, la Presidencia de la CIE aprobó por consenso los siguientes asuntos:

- Celebrar una reunión de autoridades de la CIE en Washington DC, durante la semana del 1 al 5 de Diciembre de 2003 con el fin de definir el Plan de Trabajo de la CIE y la distribución de los recursos que autoriza la Resolución CIDI/RME/RES. 9 (III-O/03).
- Trabajar en las propuestas de los proyectos hemisféricos para presentarlos a FEMCIDI, cumpliendo en tiempo y forma con las disposiciones estipuladas por la OEA para el acceso a estos fondos. Los coordinadores de estos proyectos, deben mandar antes del 15 de septiembre la información detallada que solicitó la AICD para convertir los perfiles en proyectos hemisféricos. Después de conocer el financiamiento que recibirán los proyectos hemisféricos de los fondos del FEMCIDI, la CIE decidirá los montos que los complementarán, de los dos millones de dólares (US\$2.000.000) que están disponibles

para iniciativas de educación, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución CIDI/RME/RES. 9 (III-O/03).

- La Resolución CIDI/RME/RES. 9 (III-O/03) aprueba que los recursos del Fondo Regular asignados para iniciativas de Cumbre de las Américas en educación se utilicen para continuar con la implementación de los proyectos en curso sobre el Programa Regional de Indicadores Educativos y el Foro Hemisférico de Evaluación y la ejecución de proyectos en temas de: Equidad y Calidad, Formación Docente y Educación Secundaria. Asimismo, se tomó nota de que no existe una fecha límite para la cual los recursos asignados deben haber sido comprometidos o gastados. Para maximizar la cooperación, se necesita estrechar vínculos con otros foros y agencias con las mismas prioridades de los proyectos hemisféricos, entre ellos las Cumbres Iberoamericanas/OEI, UNESCO/OREALC, CCC, OUI, entre otros.
- La delegación de El Salvador remitirá la propuesta de perfil subregional de formación docente a la delegación de Trinidad y Tobago, de manera que su iniciativa subregional se complemente con el proyecto hemisférico coordinado por el país del Caribe.”

Apéndice 2

CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO**De entrada****Profesores****Agosto 2007****ENTREVISTA A MAESTROS****Por Ana Lilia Vargas****1. A la Lic. Saria López****Directora de la Preparatoria Multicultural y****2. Al Maestro en Arte David Hernández****Profesor de Arte en la Academia de Loretto****Historial****¿Porque elegiste ser maestro?**

1. La elección fue azarosa me ofrecieron dar clases de historia del arte y realmente me gustó mucho la experiencia, me di cuenta de lo mucho que disfrutaba estar involucrada con los alumnos.
2. Desde que estaba estudiando, pensaba en la posibilidad de complementar mi trabajo con dar una o dos clases. Después por cuestiones circunstanciales, decidí certificarme para ser profesor del estado de Texas.

¿Que haces frente al fracaso de tus alumnos?

1. Siempre me desalienta, sobre todo si el alumno no pone nada de empeño y no muestra interés. Siempre procuro ayudarlos al menos en mi materia cuando veo que ellos le ponen interés y su fracaso es ocasionado por otros factores. Por ejemplo si algún alumno requiere de más tiempo para hacer un ejercicio no lo presiono, lo mismo

sucede con un examen. Considero que el fracaso académico se puede disminuir en gran medida con el interés que el maestro muestre al alumno.

2. Cuando los temas son complejos y ellos me lo piden, les doy asesorías. No me gusta saber que mis alumnos no entienden algún tema y procuro ayudarlos siempre.

¿Te satisface el reconocimiento que recibes de tus alumnos?

1. Definitivamente si, me gusta saber que ellos se sienten bien en su clase, que disfruten la materia, o simplemente que me saluden y me busquen para platicarme de ellos.
2. Es completamente satisfactorio cuando un alumno me dice que soy muy buen maestro o que soy su mejor maestro o que quieren tomar clases de nuevo conmigo. También es satisfactorio cuando me dicen que lo que vimos en clase les ha ayudado en otras materias o en su vida personal.

¿Te satisface la importancia de tu trabajo para la vida actual y futura de tus alumnos?

1. Si porque ahí reside el objetivo de la docencia, en la trascendencia que tiene nuestra actividad en la vida de los jóvenes.
2. Yo veo mi trabajo como una ayuda a la formación integral de los alumnos, al reforzar los valores, ayudarles a desarrollar habilidades y no solo con proporcionarles el conocimiento.

¿Que te gusta de ser maestro?

1. Me gusta que cada día todo es diferente, dentro y fuera del salón de clase pueden ocurrir tantas cosas que pudiera uno escribir un libro. Me gusta diseñar actividades

pensando en diferentes estilos de aprendizaje. El contacto con los alumnos y sus familias me ha enriquecido mucho como persona y lo que aprendo cada día de ellos no me lo pudiera dar ninguna profesión.

2. Sentir que contribuyo un poco a la formación de los alumnos y que puedo dejar un poco de mi conocimiento y experiencia de la materia en la vida en ellos.

También me gusta cuando veo en sus ojos que han aprendido o que se les hace interesante mi clase.

¿Que oportunidades de mejora te ofrece la escuela en lo personal?

1. La capacitación continua, el estar a la vanguardia, el apoyo constante por parte de sus directivos, la libertad de cátedra.
2. Algunos de los cursos que nos ofrecen son aplicables a la vida personal y familiar; y son continuos.

Formación

¿Cómo se desarrolló tu logro de metas académicas para que ahora transmitas lo mejor a tus alumnos?

1. Siempre fui competitiva y me gustaba ser la mejor en mi clase, creo que esa experiencia me ayuda a motivar a los alumnos a siempre dar lo mejor de ellos en todo lo que hagan.
2. El hecho de que se confíe en mí para impartir las clases y que cada vez se me tome en cuenta para nuevos proyectos , me hace sentir que he logrado metas académicas y eso hace que me esfuerce en dar lo mejor a mis alumnos.

¿Con que frecuencia tienes sentimientos negativos después de dar clases y a que lo atribuyes?

1. Muy poco, pero si me ha sucedido cuando no preparo bien una actividad por ejemplo o cuando aplico un examen y los alumnos no de desempeñan bien.
2. No muy frecuente, pero en ocasiones cuando siento que no he logrado motivar lo suficiente a mis alumnos como para que se entusiasmen con las actividades y veo su apatía hacia los que yo hago, me pregunto que hago dando clases y si no estaría mejor en otro lugar donde no desperdiciara mi tiempo y esfuerzo.

Filosofía

Tu conocimiento de la enseñanza , influye de cierta manera en la creación de un clima grupal asertivo?

1. Si porque con los jóvenes aprendes constantemente qué es lo que les gusta, lo que les molesta, lo que buscan, etc. Me gusta mucho platicar entre clases con ellos porque ahí la relación maestro alumno es diferente porque ellos entran en más confianza y te platican muchas cosas de sus vidas.
2. Si. Es muy importante conocer a los jóvenes y sus características para enseñarles mejor.

Menciona dos propuestas de mejora a tu trabajo, que hayas hecho personalmente en el último ciclo escolar

1. Buscar acercarme a cada uno de mis alumnos, cuando están trabajando en alguna actividad me voy sentando en los diferentes grupos y además de revisar su avance platico con ellos. También he procurado ser más flexible cuando me piden un cambio

de fecha de entrega de tarea, y me ha dado resultado porque me han entregado trabajo de una excelente calidad.

2. Crear actividades atractivas.

¿Como evalúas tu trabajo y como detectas oportunidades de mejorarlo?

1. Las evaluaciones ECOAS, ayudan mucho no tanto en el número sino en los comentarios que te hacen los muchachos. También cuando comparo la calidad de sus trabajos con respecto a otros alumnos que cursan la materia con otro maestro, creo que cuando los chicos están motivados se desempeñan mejor. Siempre que realizo una actividad en clase, aplico un examen o quiz les pregunto a los alumnos si se sintieron bien al momento de realizarlo.
2. Al terminar cada bimestre se realizan sesiones conferenciales de profesores donde se pueden fortalecer debilidades y abilitar nuevas formas de trabajar con los alumnos.

¿Que cosas te provocan estrés ante la clase?

1. Falta de tiempo, el cumplir con el programa, el revisar trabajos o exámenes, y en ocasiones la inasistencia en clase.
2. Cuando por razones de festividades a celebrar en la escuela, no alcanzo a cubrir mis actividades del día.

¿Cómo logra desarrollar en el salón de clase las relaciones maestro-alumno, alumno-alumno para llevar a cabo un ambiente agradable de trabajo?

1. Con respeto y constancia. El escuchar a los alumnos y hacerlos que ellos también se

escuchen entre ellos, no permito burlas en mi clase que atenten contra la integridad de los

chicos aunque si permito que se hagan bromas. Siempre llego al salón temprano para darme tiempo de platicar con los alumnos.

2. Con respeto.

Organización

¿Cuáles consideras que son los elementos más importantes que siempre deben estar presentes para motivar a los alumnos?

1. Ejemplo, coherencia, constancia, asertividad, tolerancia, confianza, paciencia y alegría.
2. Actitud entusiasta, actividades dinámicas e interesantes para su edad como: juegos, rallys, simulaciones, historietas, etc. y relacionar lo teórico con lo práctico para que vean la aplicación de la materia.

¿Que oportunidades de mejora te ofrece la escuela en lo en lo profesional y en lo laboral?

1. Capacitación, confianza y libertad de desarrollar actividades encaminadas a potencializar las habilidades y conocimientos de los alumnos.
2. Capacitación constante, con cursos interesantes y muy útiles para tu vida académica y personal.

Ambiente de trabajo

¿Cómo es su relación de trabajo con la escuela en general?

1. Muy buena, a pesar de la presión me siento muy contenta.

2. Buena, me siento muy a gusto trabajando en esta Academia. Y el ambiente es muy agradable y motivante.

¿Que cosas te provocan estrés en tu medio laboral?

1. Falta de tiempo para consolidar modelos o cambios nuevos, sobresaturación de actividades.
2. Como lo mencioné anteriormente, las actividades que se realizan en la escuela mismas que me quitan mucho tiempo.

¿Cuales cosas te dan satisfacción en tu trabajo?

1. El reconocimiento de mis alumnos y colaboradores.
2. Cuando recibo las evaluaciones de lo alumnos y son satisfactorias, y sobre todo la capacitación constante que recibo.

¿Te sientes integrado a tu comunidad educativa?

1. Sí.
2. Completamente

¿Se te reconocen los logros escolares de tus alumnos?

1. Sí
2. Sí, cuando organizo una actividad, se manda un boletín a toda la escuela reconociendo la labor que realicé.

Comunicación

¿Qué tan efectivas son las interrelaciones con los alumnos?

1. Excelente, creo que tengo facilidad para acercarme a los alumnos.
2. Buenas

¿Qué elementos favorecen la comunicación con tus alumnos dentro y fuera del salón de clases?

1. El respeto, el apoyo, el darles seguimiento a sus actividades, logros y problemas.
2. Que me intereso por sus cosas o en acudir a las actividades extraacadémicas en las que participan. Ellos de esta manera pueden ver el apoyo que uno les da y lo valoran mucho.

Habilidades sociales

¿Qué actitudes les transmites para desarrollarse adecuadamente dentro y fuera del salón de clase?

1. Una vez más el respeto considero que es la clave para lograr muchas cosas, también siempre les pido que sean tolerantes ante los demás y acepten a sus compañeros tal y como son.
2. Actitudes de excelencia, hablar correctamente, cuidar la ortografía, etc.

¿De que formas obtienes reconocimiento a tu labor?

1. Con comentarios y con premios como el borrego.
2. Con reconocimientos cuando salgo entre los mejores diez profesores y lo mas satisfactorio es el reconocimiento de los alumno.

Apéndice 3

Interview

January 2008

Teacher's training and strategies to be successful as a teacher

Instructions: The following interview's goal is to help analyze the education that takes place in the border cities of El Paso and Ciudad Juarez according to the training teachers receive and the tools they use to be excellent teachers. The answers given to it will be used by the student Ana Lilia Vargas who is doing her thesis for a Master's Degree in Education. Thanks for your help.

1. What is your name and your position?
2. What are the main requirements to work as a teacher?
3. Do the teachers need to have a special certificate in Education to teach? Why?
4. Do the teachers have to spend time in taking training courses?
5. Does the school provide these training courses? Or is there another school who provides them, if yes, which one?

6. What do you think about the use of strategies in class?
7. Which ones do you know?
8. Do the teachers who work in this school use them? Which ones?
9. What is the methodology the teachers at this school use to make the process of teaching-learning to be successful?
10. Have you heard about the process of teaching-learning that is used in Juarez, if yes, what do you think about it?
11. I have experienced as a mother of children who study at this school, that you use lots of motivation with your students? How is this motivation used?
12. What do you think about motivation?
13. Is there a difference between Mexican and American students? Why?
14. Is the education given in Texas different from the other states?
15. To conclude, what do you think about the education in Mexico and in the United States?

THANKS FOR YOUR TIME!

Ana Lilia Licon

Answers to the Questionnaire

1. Name: Christine Santoyo
Position: Licensed Professional Counselor
Counselor for Grades 6 – 12
Loretto Academy
2. Teaching Requirements: B.A. and preferably M.A.
Certification in teaching subject
3. Yes, teachers need to be certified in subject they are teaching.
4. Yes, teachers must get 8 hours each year of professional development.
5. Courses are provided by other institutions. In-service training sessions are conducted in the school each month.
6. Teaching strategies are always good if they are going to enhance student learning.
7. I am not familiar with any particular ones as I am not a teacher; I am a counselor.
8. N/A
9. N/A
10. No, I am not familiar with the teaching-learning processes of Juarez.
11. Students in the middle school are motivated to get good grades in preparation for the rigors of the college prep high school program. Students in the high school are motivated to do well so that they may get into the college of their choice.
12. I believe that if a student has no motivation, he/she will not do his/her best in middle or high school studies. When a student is motivated, the student does

his/her work and studies for tests. How motivated a student does in school may depend on how motivated he/she is.

13. Mexican and American students are generally the same. When there is a strong family structure and support for education, both Mexican and American students will most likely do well. If students from both cultures are not supervised or motivated, they will not do well.
14. I am not familiar with education programs in other states.
15. The education in Mexico is excellent in the private school sector – both in the teaching and in the motivated students. The programs from the SEP are also very good and thorough in what they cover, especially in math and language. The problem with the public sector is the overpopulation in schools and too low teacher salaries which cause teachers to have to have other jobs and therefore less time to dedicate to teaching.

The best schools from my point of view are the ones with dual programs, as for example, the American, German, British, or French schools in Mexico City. These schools teach core subjects in the foreign language and the complete academic program from the SEP. When I taught at the university level, my best students came from these schools. The students knew how to study and how to write good research papers. Since these schools are very demanding, the students were used to the academic pressures and demands of study at the university level.

Entrevista

Enero 2008

Capacitación y estrategias usadas para ser profesor exitoso

Instrucciones: El objetivo de la siguiente entrevista es analizar algunos puntos dentro del sector educativo en la zona fronteriza de México y Estados Unidos, Ciudad Juárez, Chihuahua en México y El Paso, Texas en Estados Unidos. Dichos puntos son la capacitación que los profesores reciben y las herramientas que utilizan dentro y fuera de clase que lo hacen exitoso como docente, éxito que le permite estar motivado. Las respuestas a dicha entrevista ayudarán en el estudio de tesis que realiza la alumna Ana Lilia Vargas para obtener el grado de Maestría en Educación. Gracias por su ayuda.

1. ¿Cuál es su nombre y su posición?
2. ¿Cuáles son los requisitos para trabajar en esta institución?
3. ¿Los profesores necesitan tener la certificación en Educación para enseñar? ¿Por qué?
4. ¿Cuánto tiempo deben dedicar los profesores en capacitación?
5. ¿La escuela proporciona esta capacitación, u otras universidades la proveen? Si así es, ¿cuáles son estas universidades o instituciones?
6. ¿Qué piensa de las herramientas o estrategias de trabajo que se llevan a cabo dentro y fuera de clase?
7. ¿Cuáles son estas?

8. ¿Los maestros de esta institución las utilizan? ¿cuáles por ejemplo?

9. ¿Cuál es la metodología que los profesores de esta institución usan para hacer efectivo su trabajo en la institución?

10. ¿Sabe usted de las herramientas de trabajo que se ofrecen a los profesores en Estados Unidos? Si así es, ¿cuáles por ejemplo?

11. ¿Se siente motivado de alguna forma para seguir trabajando en esta institución gracias a la capacitación que se ofrece aquí y a las herramientas de trabajo que debe tomar en cuenta para facilitar su trabajo como docente ?

12. ¿Qué piensa acerca de la motivación en su trabajo como docente?

13. ¿Considera que la motivación del profesor influye en la forma de enseñar lo mismo con un estudiante mexicano que con un estudiante americano?

14. ¿Hay diferencia en la forma de enseñar en la institución en la que labora con respecto a otras instituciones de la ciudad, o del estado, o de la república mexicana en general?

15. Para concluir, ¿después de las respuestas que nos proporcionó con anterioridad, existen diferencias en México y en Estados Unidos, en especial en la zona fronteriza?

Respuestas a las preguntas de la entrevista

1. Nombre: Saria López
 Position: Directora Académica del Programa Multicultural en Preparatoria
 Tutora de los grupos del programa multicultural
 ITESM Campus Ciudad Juárez
2. A nivel preparatoria se requiere que tengan Maestría en el área donde pretenden dar clases. Se requiere también tomar el curso de “Blackboard”, y el curso de “Qué Significa Ser Profesor del Tecnológico de Monterrey”; requieren pasar el Exámen TOEFL con más de 550 puntos o 600 si la clase se va a dar en Inglés. Se debe comprometer a capacitarse en los cursos que ofrece la Institución para certificarse como Profesor de la Institución.
3. Sí necesitan tener sus estudios en la materia que pretenden enseñar.
4. Sí, los profesores de planta deben cubrir 40 horas al año, media planta y profesores de cátedra 20 horas al año.
5. Los cursos los proporciona nuestra Institución, y en otras ocasiones universidades con las cuales estamos ampliamente comunicados para el intercambio de alumnos y profesores.
6. Cualquier estrategia, herramienta o metodología que se aplique en clase es necesaria para lograr el aprendizaje de los alumnos.
7. Aprendizaje Basado en Problemas, Proyectos, Aprendizaje Colaborativo, Debate, etc.

8. Todas.
9. La metodología incluye el uso de Blackboard en clase, libro de texto y actividades con una o varias técnicas de aprendizaje, ya mencionadas con anterioridad.
10. Se que una herramienta muy efectiva que tienen es la lectura constante y sus exámenes de comprensión, mismos que los habilitan en la mejor comprensión de cualquier texto que se les presente y su forma de escribir en cuanto al correcto uso del vocabulario.
11. Sí definitivamente porque la capacitación que recibo ayuda a mi superación profesional y ayuda enormemente a mi desarrollo como maestro dentro del aula..
12. Si yo estoy motivada como maestra, logro la motivación en mis alumnos.
13. No importa el tipo de alumno que tenga, ya que tenemos en la Institución alumnos de muchas partes del mundo, y si yo estoy a gusto en la Institución, no importa la nacionalidad del alumno.
14. Considero que por la magnitud y la importancia que tiene la Institución para la que trabajo, todos los profesores del sistema, en cualquier campus, trabajamos de manera similar.
15. No creo que haya diferencias en la forma de educar en esta zona fronteriza, porque siempre han sido ciudades hermanas y a pesar que hay pocas diferencias en los programas educativos, las escuelas privadas de la zona fronteriza, se preocupan por lograr perfiles adecuados en sus profesores para estar a la vanguardia de la educación.

Apéndice 4

Entrevista por Internet
Fecha de ejecución: Enero del 2008

Sujetos a investigar: Directores académicos y profesores de escuela media o media superior, en la zona fronteriza de México y Estados Unidos.

Cuántas horas y cómo es la capacitación en el ITESM campus Ciudad Juárez y en Loretto Academy en El Paso, Texas

Hipótesis: En la práctica educativa no debe haber diferencias en los elementos que las instituciones utilizan para capacitar a sus profesores y así se sientan motivados para hacer de la educación una educación excelente y de calidad.

1. En el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad Juárez, 2 profesores y un directivo
 - b. M.E. Saria López
 - c. Ing. Marina Álvarez
 - d. Lic. Maribel Durán

Fuentes e Instrumen- tos Categorías e indicadores ▪ <i>Pregunta</i>	Directivos y/o asesores y profesores
	Entrevista
HISTORIAL ACADEMICO	<u>Perfil de entrada</u> ¿Qué le piden para trabajar como docente? <u>Formación</u> ¿Dónde estudió? ¿Cuál es su grado académico? <u>Perfil esperado</u> ¿Cómo ha planificado su vida dentro de la Institución?
TIPO DE CAPACITACION	¿Cuáles son los cursos de capacitación que debe tomar para alcanzar el perfil deseado por la institución?
HORAS DE CAPACITACION	¿Cuántas horas de capacitación debe tomar al año?

2. At Loretto Academy, 2 teachers, one counselor

- e. M.A. David Hernández
- f. M.A. Christine Santoyo
- g. PH.D. Theresa Pearson

Sources And Instruments Categories <i>. Question</i>	Principals or counselors and teachers or professors
	Interview
Academically	<u>Profile at the beginning</u> What documentation or background are you required to have to work here? <u>School</u> Where did you study? ¿What did you study? <u>Profile to reach</u> How have you planned your life at this institution?
Type of training	Which is the training you have to take in order to reach the adequate profile for the institution you work for?
#of hours of the training courses	How many training hours do you have to take in a year?

RESPUESTAS/ANSWERS

1. En español de los profesores/directivos del ITESM (a,b,c)
 Y (d,ey f) los profesores de la Academia de Loretto.

Fuentes e instrumentos Sources And Instruments Categorías Categories <i>Respuestas/Answers</i>	Directivos/profesores Principals or counselors and teachers or professors
	Entrevista/Interview

<p>Historial Académico</p> <p>Academically</p>	<p><u>Perfil de entrada(Lo que pide la Institución)</u> a,b y c: La Licenciatura y Maestría terminadas y tener conocimiento en las materias de interés por enseñar d,e y f: Tener la carrera y de preferencia la maestría y estar certificado en el año y en la o las materias que se pretende enseñar</p> <p><u>Formación (Lo que tienen)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Arquitectura en la Universidad de Texas en El Paso, y la Maestría en Educación en la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. b. Ingeniería Industrial y de Sistemas en la Universidad de Torreón, Coahuila c. Administración de Empresas en el Tecnológico de Chihuahua d. Licenciatura y Maestría en Arte en la Universidad de Texas en El Paso, Certificado por el Estado de Texas para la enseñanza media en las materias de Arte. e. Licenciatura en Psicología en la Universidad de México y Maestría en Consejería y Tutoría en La Universidad de Nuevo México f. Licenciada, Maestra y Doctora en Inglés por la Universidad de Nuevo México, certificada para la educación media en las materias de Literatura. <p><u>Perfil Esperado(Lo que espera la Institución que tengan)</u> a,b y c: Obtener la certificación el el PDHD (todas lo tenemos)Seguirnos capacitando de acuerdo a los cambios educativos y sobre todo que nos pida la institución, b y c: Terminar la maestría en un año d. Seguir trabajando como docente, capacitándome siempre en cursos dentro de la educación media para cuando se me pida, (como es cada 3 años), renovar mi certificación de acuerdo a los requisitos</p>
--	--

	<p>actuales del gobierno de Texas como profesor en esta área.</p> <p>e. seguir en consejería</p> <p>f. Seguir tomando cursos de Literatura, ya que su estudio es muy amplio, y siempre hay algo nuevo que aprender para transmitir a las alumnas, y en cuanto a renovar la certificación que el estado requiere, por mi doctorado, no es necesario que lo renueve.</p>
<p>Tipo de capacitación Type of training</p>	<p>a, b y c: Como ya tenemos los cursos requeridos del PHD que son los que pide la Institución, tomar cursos del área, o cursos que nos enseñen los cambios que están habiendo en educación constantemente</p> <p>d. “Workshops” Talleres de formación educativa, cursos formativos que me ayuden en mi quehacer educativo</p> <p>e. Cursos en formación tutorial, o cursos que ayuden a mi formación integral</p> <p>f. Cursos en “Fantasy Literature”, Mitología Griega o Literatura en general</p> <p>(Nota importante: Para cubrir sus 8 horas de capacitación, la escuela les provee información de cursos, o los mismos profesores buscan cursos que les puedan servir, y ya con el o los diplomas llegan y lo muestran a la escuela para justificar su tiempo de capacitación)</p>
<p>Horas de capacitación #of hours of the training courses</p>	<p>a y b. 40 horas al año, como profesor de planta</p> <p>c. 20 horas al año por ser profesor de cátedra</p> <p>d, e y f: 8 horas al año lo que le llaman “professional development”</p>