



**TECNOLÓGICO  
DE MONTERREY.®**

**Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del  
conocimiento y la información: El desarrollo profesional del profesor y  
su transferencia del conocimiento**

Tesis que para obtener el grado de:

Maestría en Educación con Acentuación en Desarrollo Cognitivo

Presenta:

**Luis Rodolfo Cataneo Flores**

Registro CVU 564402

Asesor tutor:

**Mtra. Leticia Reyes Hernández**

Asesor titular:

**Dra. Danitza Elfi Montalvo Apolin**

Tampico, Tamaulipas, México

Abril de 2015

## **Dedicatoria**

A mi familia y a mis amigos, quienes con su cariño y apoyo me han alentado a seguir adelante en este proyecto.

## **Agradecimientos**

A todos y a cada uno de mis tutores, por su sentido humano, profesionalismo y espíritu de servicio, mostrado en todo momento en el que tuve la suerte y oportunidad de contar con sus orientaciones y guía.

# **Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: El desarrollo profesional del profesor y su transferencia del conocimiento**

## **Resumen**

El problema de la presente investigación está enfocado sobre el desarrollo profesional de los profesores y tiene como objetivo general el análisis de la manera en que transfieren el conocimiento y las habilidades, adquiridos en programas de desarrollo profesional, a su práctica docente, con el propósito de contribuir con resultados positivos en la vida académica de los educandos. Metodológicamente se optó por seguir un diseño cualitativo, para lo cual se utilizaron como instrumentos de recopilación de datos la entrevista semi-estructurada y la observación naturalista. La población del estudio la constituyó la participación de cuatro docentes, del nivel de secundaria, diferentes en edad y en antigüedad en el servicio educativo. Los resultados demostraron que los cursos de capacitación en los que participaron los profesores, les permitieron reflexionar sobre su desempeño profesional y realizar transferencias de conocimiento, lo cual les llevó a realizar cambios en sus concepciones en cuanto al ejercicio de la profesión que practican con la finalidad de modificar, mejorar o cambiar aquello que ya no les funcionaba en el trabajo directo con sus alumnos. Los hallazgos de la investigación están visualizados en el proceso de cambio de las prácticas docentes, el cual inicia con una honesta auto-evaluación y reflexión sobre su desempeño profesional, mismo que lo motiva a buscar capacitación para la mejora de sus funciones docentes en las aulas y en la escuela, con sus alumnos y compañeros maestros.

# Índice

<b>Capítulo 1. Planteamiento del problema</b> .....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Definición del problema.....	5
1.3 Objetivos.....	6
1.4 Justificación.....	6
1.5 Delimitación del estudio.....	8
1.6 Limitaciones del estudio.....	9
<b>Capítulo 2. Marco teórico</b> .....	11
2.1 Dirección educativa docente.....	11
2.1.1 Liderazgo en el aula.....	12
2.1.2 Compromiso docente.....	15
2.1.3 Organización del trabajo docente.....	17
2.1.4 Capacidad docente.....	19
2.2 Calidad de la enseñanza.....	21
2.2.1 Vocación docente.....	22
2.2.2 Preparación profesional continua.....	24
2.2.3 Planeación de clase.....	25
2.2.4 Mejora sostenible de la educación.....	27
2.3 Transferencia del conocimiento.....	29
2.3.1 Tipos de transferencia.....	31
2.3.2 La reflexión de la práctica docente.....	32
2.3.3 Transformación de la práctica docente.....	33
2.3.4 Impacto de las transferencias docentes.....	36
<b>Capítulo 3. Método</b> .....	38
3.1 Enfoque metodológico.....	38
3.2 Marco contextual.....	40
3.3 Los participantes.....	41
3.4 Los instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5 Procedimiento.....	44
3.6 Análisis de datos.....	46
<b>Capítulo 4. Resultados</b> .....	50
4.1 Análisis de datos.....	51
4.2 Confiabilidad y validez.....	65
4.3 Contraste con la literatura.....	68
4.4 Resultados.....	70
<b>Capítulo 5. Conclusiones</b> .....	73
5.1 Principales hallazgos.....	74
5.2 Recomendaciones.....	78
5.3 Sugerencias para estudios futuros.....	80

5.4 Conclusión general.....	81
<b>Referencias.....</b>	<b>83</b>
<b>Apéndices.....</b>	<b>87</b>
Apéndice A. Carta de consentimiento de la Institución y los participantes.....	87
Apéndice B. Resultados de la prueba ENLACE.....	92
Apéndice C. Registro de entrevistas.....	94
Apéndice D. Registro de observaciones.....	128
Apéndice E. Triangulación.....	136
<b>Currículum vitae.....</b>	<b>141</b>

## **Capítulo 1. Planteamiento del problema**

El éxito profesional de todo docente tiene como evidencia tangible el desarrollo de competencias adquiridas por sus alumnos como consecuencia de una dirección educativa bien planeada y atendida con un compromiso fundamentado en su propia vocación. Hargreaves (2008) menciona que la mejora sostenible de la educación depende de un buen liderazgo que contribuya a la calidad de la enseñanza para beneficio de todos. Sin embargo, lograr una mejora sostenible exige de una preparación profesional continua del docente, y aún más, poner en práctica en su área de influencia la aplicación del conocimiento adquirido y poder compartirlo con otros.

El docente comprometido con su quehacer educativo entiende la importancia y la responsabilidad de estar en constante capacitación profesional, pues ésta le permite brindar a sus educandos una educación de mejor calidad que contribuya día a día a lograr la mejora sostenible de la educación. Lozano (2005) señala al docente como facilitador del aprendizaje del estudiante: planea, guía y evalúa el proceso educativo. Esta manera que tienen los profesores de transferir el conocimiento adquirido en diferentes programas de desarrollo y capacitación, para después llevarlo a su área de trabajo, dentro y fuera del aula, sin duda alguna llevarán a múltiples cambios positivos en beneficio de la comunidad escolar.

El presente trabajo de investigación se realizó en una escuela de nivel secundaria con el propósito de observar las diferentes formas y estrategias que emplean los docentes para transferir el conocimiento adquirido en diferentes cursos de actualización y capacitación, para después aplicarlos en su área de influencia en el trabajo, es decir, en un ambiente escolar, principalmente entre sus alumnos. Los resultados obtenidos de este estudio servirán como ejemplo y guía para que otros docentes con vocación modifiquen o mejoren su práctica educativa con el fin de convertirse en verdaderos facilitadores del aprendizaje, con una influencia que contribuya a mejorar la calidad de la educación, y como consecuencia, alumnos mejor preparados para hacer frente a la vida.

## 1.1 Antecedentes

La educación es el camino más fiable para crecer e incrementar las oportunidades y expectativas de hacer frente a la vida con el mayor éxito posible. Los países destinan grandes recursos económicos para impartir educación a sus ciudadanos y lograr sociedades mejor preparadas y organizadas que construyan una mejor nación dónde vivir. Sin embargo, para lograr esto es fundamental contar con la participación de líderes y guías comprometidos, honestos y preparados, que comprendan y compartan ésta visión para garantizar una oferta educativa y formativa de calidad que atienda las demandas y necesidades de educación de los estudiantes. “El aprendizaje a lo largo de la vida ya no es simplemente un aspecto de la educación y la formación; ha de convertirse en el principio rector de la oferta y la participación en todo el continuo de los contextos de aprendizaje” (Longworth, 2005, p. 30).

En la escuela, en la práctica docente, ésta clase de liderazgo positivo y deseable se hace necesaria e imprescindible. El trabajo de los profesores dentro y fuera del aula de clases juega un papel relevante cuando organizan, planean, diseñan, ejecutan y evalúan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Semprún y Fuentemayor (2007) mencionan que los líderes actuales deben trabajar encaminados a crear ambientes organizacionales con excelente comunicación, continuidad de trabajo y crecimiento, democracia, trabajando en equipos, juntos, para alcanzar el éxito en su gestión. ¿Qué formación profesional requieren tener los docentes? ¿Qué habilidades necesitan desarrollar? ¿Cómo planean y se organizan los docentes para lograr e impartir una educación de calidad? Ciertamente debe haber una profesionalización previa, una preparación que lo capacite y que también lo sensibilice para el delicado trabajo que implica el ser un profesor guía y líder, dispuesto a transferir el conocimiento adquirido, a compartirlo, y aplicarlo en beneficio de sus educandos.

Transferir el conocimiento significa educar, influenciar, persuadir, motivar al cambio positivo para mejorar. Decidir mejorar significa cambiar aspectos de la vida, del entorno, disciplinarse. Los docentes que están conscientes de esto, lo entienden y lo

hacen parte de sí haciendo los cambios necesarios en sus concepciones para luego llevarlo a la práctica con sus alumnos, se convierten en facilitadores del aprendizaje con una influencia positiva para cambiar las cosas que necesitan ser cambiadas para prosperar, para beneficiar a otros. Longworth (2005) señala que con una visión de un futuro glorioso y con las herramientas necesarias se puede permitir que los seres humanos hagan realidad su enorme potencial para el bien a través del aprendizaje continuo y un renacimiento de la creatividad, la cultura y la imaginación.

La transferencia de habilidades y conocimientos que los profesores adquieren en cursos de capacitación y actualización y que comparten con sus alumnos tiene su ejecución en el trabajo cotidiano, en el aula de clases, al llevar a la realización un trabajo previo de planeación del desarrollo de situaciones didácticas para alcanzar los objetivos programados con el fin de lograr educación y alcanzar el conocimiento. Esta forma en que los profesores llevan a realizar las actividades planeadas va dando paso al desarrollo de un proceso de educación tanto formativa como cognoscitiva, la cual será comprobable y observable, evidente en el actuar y en el decir de los estudiantes. Flores (2004) afirma que la formación es un proceso que genera cambios y transformaciones internas en las personas a través del proceso de transferencia.

La Secretaría de Educación Pública, cada año convoca a todos los maestros, directivos y asesores técnico-pedagógicos de todos los niveles y modalidades de educación básica, tanto de instituciones oficiales como privadas, a participar en los cursos de Formación Profesional Continua, los cuales tienen como propósito fundamental incidir en la mejora del logro educativo (S.E.P. s.f.).

Si cada año la mayoría de los profesores del país se capacitan a través de estos cursos que ofrece la S.E.P. para la adquisición, desarrollo y mejora de habilidades que favorezcan un mejor desempeño profesional docente en las aulas de clase y como consecuencia se logren los aprendizajes esperados en los estudiantes, ¿por qué no se ve reflejada esta mejora en las evaluaciones de sus estudiantes?, ¿por qué no se está dando

la transferencia del conocimiento ni el desarrollo de las habilidades educativas en los docentes?

La prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares), la cual evalúa los conocimientos y las habilidades de los estudiantes en México, se aplicó en el mes de junio de 2013 a 14,098,879 alumnos en 122,608 escuelas primarias y secundarias de sostenimiento público y privado, en 32 entidades federativas. Las asignaturas evaluadas fueron Español, Matemáticas y Formación Cívica y Ética, con preguntas sobre los contenidos de los programas de estudio vigentes, midiendo los logros como a continuación se muestra (S.E.P. s.f.).

- Excelente: Posee un alto dominio de los conocimientos y las habilidades de la asignatura evaluada.
- Bueno: Muestra un nivel de dominio adecuado de los conocimientos y posee las habilidades de la asignatura evaluada.
- Elemental: Requiere fortalecer la mayoría de los conocimientos y desarrollar las habilidades de la asignatura evaluada.
- Insuficiente: Necesita adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades de la asignatura evaluada.

De acuerdo con los datos oficiales obtenidos de las evaluaciones de esta prueba, desde su implementación en 2006 hasta el 2013, los resultados no han sido satisfactorios como se muestran en las gráficas publicadas por la S.E.P. (Apéndice B).

En los resultados obtenidos a nivel nacional en el año 2006 en la asignatura de Matemáticas del nivel de secundaria, el porcentaje de los estudiantes de todo el país que obtuvieron un nivel de logro Bueno y Excelente fue de 4.2% y el porcentaje de alumnos que obtuvieron un nivel de logro Insuficiente y Elemental fue de 95.8%. En los resultados obtenidos en el año 2013 en la misma asignatura de Matemáticas, el porcentaje del nivel de logro Bueno y Excelente fue de 21.9% y el porcentaje de alumno con un nivel de logro Insuficiente y Elemental fue de 78.1%. En ambos resultados el nivel de logro sigue siendo insatisfactorio (Figura 1. Resultados Enlace Matemáticas).

Los resultados obtenidos en la asignatura de Español del nivel de secundaria no variaron mucho de los de Matemáticas, pues en el año 2006 el porcentaje alcanzado en el nivel de logro Bueno y Excelente fue de 14.7% y el porcentaje de alumnos con un nivel de logro Insuficiente y Elemental fue de 85.3%. En el año 2013 el porcentaje fue de 19.7% en los alumnos con un nivel de logro Bueno y Excelente, mientras que el porcentaje para los estudiantes con un nivel de logro Insuficiente y Elemental fue de 78.1% (Figura 2. Resultados Enlace Español).

¿Qué sucede en las escuelas que los estudiantes de secundaria no pueden alcanzar niveles de logro satisfactorios? ¿Es un problema de los alumnos o de los maestros? Ciertamente son muchos los factores que influyen en tales resultados de la prueba ENLACE pero también es cierto que los maestros pueden hacer mucho para corregir y mejorar esos resultados. No hay presupuesto educativo que alcance para proveer a todas las escuelas del país con la infraestructura, mobiliario y materiales adecuados y necesarios para un óptimo funcionamiento, pero el recurso humano, los docentes con una vocación genuina y una preparación profesional en constante mejora puede lograr que sus alumnos obtengan mejores resultados en las pruebas futuras que midan el logro académico en los estudiante

## **1.2. Definición del problema**

Ante la necesidad de un desempeño profesional docente más eficaz, con resultados positivos que impacten la vida de los educandos con el único propósito de mejorar, crecer, fortalecer, superarse y seguir aprendiendo, surge la inquietud de investigar cuál es la preparación profesional de los profesores, cómo transfieren los conocimientos adquiridos en cursos o programas de desarrollo profesional docente, y cómo aplican y comparten éste conocimiento con sus alumnos en el aula de clase.

Pregunta general:

- ¿De qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente?

Preguntas específicas:

- ¿Qué motiva a los profesores a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?
- ¿Comparten los profesores con sus colegas, los conocimientos adquiridos en cursos de actualización, para beneficio de sus educandos?
- ¿Cuáles son las características que tiene el proceso de la transferencia del conocimiento adquirido en cursos y programas de desarrollo profesional docente?
- ¿Qué problemáticas enfrentan los docentes en el proceso de transferencia del conocimiento?
- En las reuniones de Consejo Técnico Escolar, integradas por profesores y directivos, ¿cómo se refleja la transferencia de conocimiento y habilidades adquiridas al organizar y planear el trabajo educativo?

### **1.3 Objetivos**

Objetivo general:

- Analizar la manera como los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en programas de desarrollo profesional docente.

Objetivos específicos:

- Describir la formación profesional de los profesores.
- Identificar las estrategias que emplean los docentes para transferir el conocimiento adquirido en cursos y programas de desarrollo profesional docente.
- Observar los cambios generados en el aula como resultado de la transferencia del conocimiento.
- Identificar las problemáticas que enfrentan los docentes para la transferencia del conocimiento.

### **1.4 Justificación**

Millones de niños y jóvenes tienen en la educación su único patrimonio. Es responsabilidad de todos, gobierno, padres de familias, autoridades educativas y maestros, proveerla, fortalecerla, acrecentarla y ofrecerla con altos índices de calidad. México enfrenta serios problemas y retos en lo que se refiere a educación. Ante estos retos, los docentes, sumando esfuerzos, ideas y recursos, tienen el poder para transformar el ambiente escolar. Los docentes son capaces de impulsar y fomentar la educación de tal manera que favorezcan el aprendizaje, el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, la autoestima, la creatividad y la innovación. Lozano (2005) señala que la misión de todo docente es planear la ruta que va a seguir el estudiante para aprender.

Los docentes, como facilitadores del aprendizaje, buscan abrir cauces al desarrollo para contrarrestar el actual rezago educativo, fomentan nuevas actitudes hacia el trabajo, hacia el aprendizaje y hacia la vida misma, así como también fortalecen las relaciones sociales a través del diálogo y el trabajo colaborativo en favor de otros. Ejercen disciplina en el trabajo escolar, motivación en el aula para continuar estudiando, y siembran el deseo y la capacidad de aprender cultivando valores como la responsabilidad, la tolerancia y el respeto hacia sus semejantes y a las diferentes formas de pensamiento. De acuerdo con Delors (1996) la finalidad de la educación es aprender a aprender, esto es, aprender a ser, a conocer, a pensar, a hacer y a vivir juntos en sociedad.

Los profesores, con el deseo que nace de la vocación y se fortalece con la capacitación constante, se esfuerzan cada día que pasa en la tarea de transformar las escuelas, transformar el presente y asegurar un futuro con la esperanza de formar una mejor sociedad con nuevas capacidades intelectuales, expresivas y culturales, con el deseo ferviente de crecer, servir, producir, compartir y vivir mejor. Esto es, a través de la transferencia, del aprendizaje que provee herramientas para enfrentar la vida. Frade (2009) menciona que los conocimientos adquiridos brindan el desarrollo de habilidades del pensamiento, y las habilidades dan la destreza para el uso de tales conocimientos, a su vez las destrezas otorgan el poder de hacer las cosas, y todo conlleva al desarrollo de

actitudes positivas como la motivación y el interés por seguir aprendiendo y superándose.

Ante la necesidad que tienen los jóvenes estudiantes en las escuelas de nivel de secundaria, de recibir una educación integral, con calidad en la enseñanza, con atención esmerada y personalizada por parte de sus profesores, que les ayude a combatir y a vencer problemáticas diversas que enfrentan algunos de ellos, los docentes se preparan y están en capacitación constante para hacer frente a los retos que se presenten y duplicar esfuerzos para apoyar y ayudar a sus estudiantes a prepararse con el fin de forjar un futuro mejor, con mayores probabilidades de éxito al enfrentar la vida con conocimientos, habilidades y valores para beneficio de ellos mismos y de sus familias.

La presente investigación pretende analizar la forma en que los docentes transfieren las habilidades y el conocimiento adquirido en programas de profesionalización, así como observar e identificar los cambios positivos logrados en sus alumnos, que como consecuencia fueron resultado de una influencia positiva que los ha motivado a seguir aprendiendo y preparándose para enfrentar la vida con optimismo.

Los resultados obtenidos de esta investigación servirán como referente a otros docentes acerca de las prácticas y estrategias eficaces en el proceso de una formación integral educativa en la transferencia de los conocimientos. Se mencionan también algunas recomendaciones para mejorar las prácticas docentes que impactan favorablemente en los estudiantes. El análisis de los datos recolectados da evidencia del esfuerzo y el trabajo que los docentes realizan para lograr transmitir y aplicar en su escuela todo lo aprendido en su formación profesional como docente y en los cursos de actualización.

### **1.5 Delimitación del estudio**

La realización de la presente investigación pretende beneficiar principalmente a los docentes frente a grupo del nivel de secundaria al conocer las experiencias y puntos de vista de otros profesores, esto es, en lo referente a su formación y preparación

profesional como docentes, su participación en diferentes cursos de actualización y capacitación profesional, la forma en que han logrado la transferencia de conocimientos y habilidades adquiridos en cursos de formación y actualización docente, así como las estrategias que ellos emplean para llevar estos conocimientos al salón de clases en donde se convierten en beneficios para los estudiantes y como consecuencia para toda la comunidad escolar.

La institución educativa en donde se llevó a cabo la investigación fue en una escuela pública del nivel educativo de secundarias generales, ubicada en una zona urbana que cuenta con todos los servicios públicos. La institución labora en un edificio antiguo que data del año 1926, se encuentra funcional pero con muchas necesidades de mantenimiento y remodelación del edificio, el cual ha estado descuidado por mucho tiempo por falta de presupuesto. El inmueble cuenta con aulas educativas, oficinas administrativas, laboratorio de cómputo, laboratorio de ciencias, biblioteca, servicios sanitarios, y un patio amplio donde se celebran las asambleas escolares, competencias deportivas y eventos sociales.

Esta escuela secundaria cuenta con una plantilla de personal de 30 elementos, entre los cuales se cuenta con 1 Director, 13 docentes, 1 prefecto, 4 administrativos, 5 elementos encargados del laboratorio de cómputo, 1 elemento encargado del laboratorio de ciencias, 1 orientadora educativa, 1 psicóloga, 1 médico escolar, 1 bibliotecario, y 1 asistente de servicios al plantel.

El estudio se realizó con la observación del trabajo educativo de cuatro profesores de nivel de secundaria, los cuales imparten diferentes asignaturas, dos de ellos con antigüedad en el servicio profesional docente y con amplia experiencia frente a grupo, y los otros dos profesores con una antigüedad de no más de diez años. Todos ellos con estudios profesionales en su materia y participantes recurrentes en los cursos de formación y actualización profesional.

## **1.6 Limitaciones del estudio**

Algunas de las limitaciones que pudieran presentarse en el desarrollo de la presente investigación, son las siguientes:

1. Los imprevistos en el transcurso de la investigación los cuales pudieran originar limitantes en cuanto al tiempo.
2. La preocupación que genera la inexperiencia en el campo de la investigación para ser lo suficientemente receptivo para comprender y analizar la información recolectada.
3. Preocupación por dos de los participantes por el uso responsable que tendrían sus respuestas a las preguntas de la entrevista y al deseo de conservar su anonimato.
4. Falta de veracidad en la información proporcionada por los participantes, debido a la posible inquietud y nerviosismo de poder sentirse evaluados, criticados o juzgados.

## **Capítulo 2. Marco teórico**

Considerando que la presente investigación se centra en el desarrollo profesional del profesor, el cual adquiere en su formación inicial, pero que continúa durante toda la trayectoria laboral, reflexionando y transformando su práctica docente, con la finalidad de lograr una mejora y actualización en el desempeño de su profesión. Lo anterior lleva a realizar un análisis de la parte teórica que identifica al docente como un profesional de la educación con los conocimientos y habilidades básicos necesarios que le permitirán ejercer una dirección educativa mediante un liderazgo eficaz, sustentado en una vocación genuina que conduzca a brindar un servicio educativo con altos índices de calidad.

### **2.1 Dirección educativa docente**

La práctica docente como profesión es una de las actividades más significativas y trascendentes en la vida de todo profesor, en la escuela misma, con sus alumnos y en la sociedad. Sin embargo, ser un docente significa mucho más que sólo impartir conocimiento a un grupo de estudiantes, va más allá de sólo cumplir con un programa de estudio. Ser docente es ser formador de seres pensantes, orientador y guía hacia nuevos horizontes, conciliador y restaurador en la integración de familias, constructor de sociedades participativas en bien de las comunidades en donde se desenvuelve. Esto y muchas cosas más es un docente, labor nada simple. La O.C.D.E. (2009) hace referencia a la carrera docente como una profesión que se caracteriza con mayor frecuencia como un aprendizaje a lo largo de toda la vida, de la cual la formación magisterial inicial sólo asienta los cimientos.

Para ser docente se requiere vocación verdadera, pues ella requiere y así lo demanda, de un profesionalismo eficaz, de una formación y capacitación continua, de práctica y retroalimentación. Para muchas personas, entre ellas no pocos maestros, ésta práctica docente resulta algo compleja y difícil de entender. Para una mejor comprensión de ésta profesión, Fierro (1999) habla de seis dimensiones de la práctica docente:

1) Dimensión Personal. En ella se reconoce al docente como un ser con ideales, motivos y proyectos que enmarcan su vida personal, la cual plasma en su vida profesional.

2) Dimensión Institucional. Es una construcción cultural donde cada maestro hace su contribución aportando sus intereses, saberes, habilidades y proyectos personales a una acción educativa común.

3) Dimensión Interpersonal. Los maestros no trabajan solos, sino en un espacio colectivo donde se ponen de acuerdo con otros, toman decisiones conjuntas y participan en acciones y proyectos.

4) Dimensión Social. Para cada maestro, ésta dimensión social representa una realidad concreta derivada de la diversidad de condiciones familiares y de vida de cada uno de los alumnos.

5) Dimensión Didáctica. En ella, el maestro, a través de los procesos de enseñanza, facilita, orienta y guía la interacción de sus alumnos con los diferentes saberes para que construyan su propio conocimiento.

6) Dimensión Valoral. Cada maestro refleja sus valores personales a través de sus preferencias, de sus actitudes y de sus juicios. Así, de manera intencional o inconsciente, comunica en todo momento su forma de ver y entender el mundo.

La forma en que se relacionan todas estas dimensiones de la práctica docente caracteriza de manera específica la práctica educativa de cada maestro, tarea nada sencilla de realizar, y la cual se puede ver reflejada en la relación que establece con todos sus alumnos y en la dirección y organización plasmados en su planeación educativa.

**2.1.1 Liderazgo en el aula.** Las habilidades de dirección, planeación, realización, organización, ejecución, evaluación de resultados y retroalimentación, son esenciales y necesarias en toda persona que ejerce un liderazgo. Los maestros frente

agrupos no están excluidos de la responsabilidad de ejercer un liderazgo efectivo hacia sus alumnos, y poseer éstas habilidades se hace algo indispensable. Molinar y Velázquez (2007) afirman que un líder en la educación es sólo aquel que verdaderamente está comprometido con el trabajo y la responsabilidad que conlleva su profesión. Porque para inspirar a sus alumnos a ser mejores, a esforzarse en alcanzar las metas propuestas, a ser mejores personas, requiere de parte del docente dedicación, tiempo, preparación constante y desarrollo de habilidades nuevas, además de las ya mencionadas.

El objetivo principal y primordial de la escuela es ofrecer una educación integral de calidad, la transmisión de saberes, conocimientos y el desarrollo de habilidades útiles para la vida, ejerciendo un liderazgo centrado en el aprendizaje. Es a través del liderazgo pedagógico del profesorado que éstas prioridades en el proceso de enseñanza-aprendizaje se puedan y deban alcanzar diseñando entornos adecuados para favorecer y mejorar las capacidades cognitivas de todos los alumnos. Bolívar (2010) menciona que los docentes quienes ejercen un liderazgo centrado en el aprendizaje tienen como núcleo de su acción la calidad de la enseñanza que ofrecen y los resultados alcanzados por sus alumnos en el aprendizaje.

De acuerdo con Molinar y Velázquez (2007) el que los docentes desarrollen las habilidades de liderazgo no es tarea sencilla, así como tampoco lo es promover esas mismas habilidades en sus alumnos. Sin embargo, debe haber voluntad, esfuerzo, hay que querer hacerlo, hay que desear apropiarse de ellas y ejercitarlas porque de ello dependerá en gran medida el éxito de la labor docente. Dentro del aula de clases se presentan muchas situaciones donde se da la oportunidad para que el educador ejerza un liderazgo transformador predicando con el ejemplo, donde él sea el modelo y ejemplo a seguir. Para ello se requiere responsabilidad con el trabajo, con sus alumnos, con la escuela, consigo mismo y con su vocación.

El docente frente a grupo es la persona clave para lograr el éxito educativo, un educador en toda la extensión de la palabra, preparado académicamente y comprometido con su profesión. El trabajo que los maestros realizan dentro de las escuelas y

principalmente en el aula, suele ser muy reconocido y elogiado por una sociedad consciente de los alcances que tiene una buena educación, sobre todo cuando ésta se realiza con efectividad. Los beneficios para los alumnos se magnifican cuando el docente, con un liderazgo centrado en el aprendizaje, ha sabido cumplir con su cometido. Flores y Torres (2010) señalan que los éxitos y los buenos resultados que logran las instituciones educativas, lo determina el trabajo de los maestros.

El tipo de motivación que los docentes emplean para con sus alumnos es punto clave en el proceso de enseñanza aprendizaje, hay que saber motivar. Los estudiantes motivados correctamente mantendrán siempre vivo el interés por seguir aprendiendo y darán su mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos y las metas que se les presenten. El reto primordial de todo maestro es conservar y mantener la motivación en sus alumnos durante todo el curso escolar para que éstos sigan aprendiendo, aún después de haber concluido el curso, ya que los aprendizajes son para toda la vida y todos los días hay crecimiento personal (Molinar y Velázquez 2007).

En el trabajo dentro del aula, y desde una perspectiva del aprendizaje significativo, se hace necesario que los docentes desarrollen habilidades en el manejo de conocimientos previos, lo cual permite tener una clara visión de lo que los estudiantes ya saben respecto a un tema. De esta forma el maestro sabrá lo que habrá de enseñar y podrá organizar el trabajo educativo para contextualizarlo en sus explicaciones y actividades y así éstas sean de interés y relevancia para los estudiantes. Esto significa que el docente debe conocer su materia a impartir, debe ser un experto en ella, porque él será el guía, y como tal debe prepararse para no divagar ni confundir a sus alumnos (Ponce, 2005).

El trabajo docente es asombroso pero también complejo, y el maestro requiere poseer o adquirir las competencias necesarias para su profesión. Entiéndanse éstas como los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre todo lo que concierne al trabajo. Todas las habilidades que llevan a adquirir una competencia pueden aprenderse y hasta mejorarse. Cano (2006) asegura

que las competencias docentes se crean y se recrean continuamente, es decir, se perfeccionan cada día en la práctica profesional.

**2.1.2 Compromiso docente.** Un docente que se considera buen maestro tiene un concepto positivo de sí mismo y también del trabajo que realiza, porque sabe que contribuye a fortalecer el desarrollo de sus alumnos en lo físico, intelectual, afectivo, social y moral. Se considera a sí mismo como un colaborador en la construcción del carácter y personalidad de sus estudiantes como seres humanos, como individuos. Siempre se conduce como un verdadero profesional de la educación consciente del compromiso que ha adquirido con sus alumnos, con su escuela y con la sociedad.

En la relación de trabajo enseñanza aprendizaje que el docente tiene con sus alumnos, de acuerdo con Giraldo y Vélez (2010) lo más importante es la interacción comunicativa, comunicación que se da mediante el lenguaje y el cuerpo, buscando construir ambientes propicios para el aprendizaje y modos de participación que permiten asumir compromisos de ambos.

Un maestro comprometido con sus alumnos, trabaja constantemente en el diseño de actividades y experiencias de aprendizaje, buscando alcanzar y lograr que los estudiantes participen en el diseño de estas actividades con el propósito que durante el desarrollo de las mismas sean ellos quienes tracen sus propias metas, definan objetivos y propósitos y así sean ellos mismos quienes construyan su propio conocimiento. Los mejores maestros trabajan de este modo logrando formar personas independientes que no temen tomar decisiones por sí mismas (Gutiérrez, 2008).

Un maestro comprometido con su escuela, se involucra en las actividades de la misma, en la organización de proyectos pedagógicos, de eventos recreativos y sociales que crean un ambiente sano de convivencia entre los diferentes integrantes del centro educacional. El trabajo coordinado entre los maestros, directivos, administrativos y personal de apoyo, se hace necesario para lograr una atención integral y brindar así un servicio de calidad. Se debe concebir el trabajo en equipo como un grupo de personas que trabajan y persiguen los mismos propósitos, y que interactúan para lograr su

cristalización. Cano (2006) señala que, aunque no siempre es algo fácil de desarrollar, es necesario que los docentes tengan la capacidad de trabajar en equipo.

Trabajar en equipo, como profesionales de la educación, les compromete a todos a hacer de su escuela una verdadera comunidad de aprendizaje, donde todas las diferentes voces puedan ser escuchadas respetando las diferencias individuales de todos quienes la integran y tomando lo mejor para el bien común. Molinar y Velázquez (2007) mencionan que en una comunidad de aprendizaje, en lugar de competencia se busca un conflicto positivo, porque la competencia es destructiva pero el conflicto es abierto y con él se persigue poner a prueba las ideas. Al discutir abiertamente se aprende a escuchar, a buscar mejores soluciones a los problemas, a discutir pero también a defender el punto de vista personal, y así en equipo, encontrar soluciones que beneficien la comunidad de aprendizaje, la escuela misma.

Un maestro comprometido con la sociedad, se preocupa y ocupa, de formar buenos ciudadanos. Los problemas como la violencia, drogas, desintegración familiar, inseguridad, pobreza, desempleo y la pérdida de valores, entre otros, están afectando de forma grave a los jóvenes estudiantes de las escuelas, a sus familias y a la sociedad en general. Los docentes y los padres de familia o tutores, trabajando en conjunto, pueden hacer mucho para contribuir a contrarrestar estos males sociales que poco a poco han ido destruyendo la vida de muchas personas. Sin embargo, para que esta contribución pueda ser efectiva, primero ellos deben hacer conciencia de su escala de valores y llevarla a la práctica para enseñar con el ejemplo. Usategui y Del Valle (2009) sugieren que la transmisión de los valores en la escuela debe darse a partir de las voces de los principales actores de la acción educativa: profesores, alumnos y padres de familia.

Parece ser que esta exigencia recae sólo sobre la escuela y poco se habla y reconoce acerca de las responsabilidades compartidas. Pero es un hecho que es responsabilidad de todos trabajar unidos en la persecución y obtención de bienes comunes que traigan consigo estabilidad y prosperidad. Se tiene de frente a una sociedad que demanda una enseñanza de valores en la educación, pero que poco se compromete

en la práctica de esos mismo valores y es ella misma quien fomenta lo contrario. Aún así, un buen maestro seguirá insistiendo, buscando hacer equipo con otros, para fomentar la práctica viva de valores que los lleve a alcanzar los ambientes sociales deseados y óptimos para trabajar, fomentar y construir una mejora educativa para todos. Fernández, Lúquez, Ocando y Liendo (2008) mencionan que los valores básicos para la vida y la convivencia, tales como respeto por la vida, libertad, ciudadanía, solidaridad, honestidad, convivencia, perseverancia e identidad nacional, deben cultivarse y reforzarse diariamente en todo el proceso de enseñanza aprendizaje de manera interdisciplinaria y contextualizada.

**2.1.3 Organización del trabajo docente.** Ser maestro es una actividad profesional que demanda de tiempo, de capacidad, de habilidades múltiples, de capacitación continua para la actualización y de muchas otras cosas que requieren de una planeación y organización inteligente del trabajo para minimizar los riesgos de caer en la desesperación, en la angustia y preocupación de no realizar bien la función docente. Cano (2006) hace las siguientes propuestas para mejorar la capacidad de organizar el trabajo personal: a) Delegar responsabilidades, b) Separar lo urgente de lo que puede esperar, c) Identificar los aspectos que, aunque no sean urgentes, son más importantes, d) Estudiar qué debemos priorizar y qué podemos demorar, e) Priorizar decisiones de las cuales depende el trabajo de terceras personas, f) Llevar un registro de los hechos que permita tomar medias para planear mejor en lo futuro.

Los espacios de trabajo en las escuelas y en las aulas son lugares que el docente convierte en lo que se conoce como ambientes de aprendizaje, los cuales estimulan las habilidades que se desean y necesitan desarrollar en los estudiantes. El tema a estudiar, las necesidades e intereses de los alumnos y todo lo que concierna a alcanzar los aprendizajes esperados serán tomados en cuenta por el maestro para la preparación de los espacios necesarios donde se desarrollarán las actividades académicas. Lozano (2005) apunta que está en manos de los docentes poder invertir parte de su tiempo en la planeación y estructuración de éstos ambientes donde sus alumnos llevarán a cabo los procesos de aprendizaje y así desarrollar sus inteligencias.

Diseñar ambientes de aprendizaje no se refiere a construir o modificar un espacio físico, más bien se trata de entrelazar diversas circunstancias que favorezcan el aprendizaje, como organizar adecuadamente la información que se dará a los alumnos de los temas a estudiar, conocer los estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como los materiales, recursos didácticos a emplear y las actividades a desarrollar con ellos. Lozano (2005) afirma que el maestro seguirá siendo el principal promotor de que las cosas sucedan o no en el aula durante la sesión de clase y que éstas a su vez trasciendan en experiencias de aprendizaje en sus alumnos.

De acuerdo con Frade (2009) la planeación es una actividad básica para cualquier docente. En ella se plantea con toda precisión los pasos que seguirá en su clase y cómo se piensa alcanzar las metas y los aprendizajes esperados, así como la forma en que éstos serán evaluados. Esta planeación de trabajo puede ser de tres tipos:

- a) Planeación de largo plazo, es el diseño del currículo para un determinado ciclo en la educación: preescolar, primaria, secundaria.
- b) Planeación de medio término, equivale a la planeación de un año escolar. Se define lo que hay que hacer durante todos los días del curso.
- c) Planeación de corto plazo, la cual puede ser semanal, quincenal o mensual. En ella se organizan los temas, las actividades de aprendizaje, los materiales y recursos didácticos, los mecanismos de evaluación, así como el tiempo que se empleará en cada uno de los temas a estudiar.

El proceso de evaluación que se hace para asignar una calificación a los estudiantes al término de un trabajo o al finalizar un curso también es parte de la organización del trabajo de los profesores. Lozano (2005) señala que ésta es una tarea compleja, pues ella implica la construcción de instrumentos de evaluación, así como la redacción de reactivos y la aplicación de exámenes, además de calificarlos y analizar los resultados. Por lo cual, se menciona que “al hablar del profesor como evaluador, se está hablando de una faceta en la que el profesor ejerce una función de fiscal, de abogado defensor, de jurado, de juez y de ejecutor de decisiones acerca del desempeño de los

alumnos” (Lozano, 2005, p. 228). Esto denota la importancia de planear anticipadamente la forma como se desarrollará la evaluación continua durante el curso.

Lozano (2005) considera que una buena evaluación implica una retroalimentación, debiendo siempre ser ésta personal y de forma confidencial:

- Dirigida a la conducta o a la idea, esto es, se juzga el trabajo, no a la persona.
- Objetiva y documentada, siendo precisos en lo que se quiere decir.
- Útil, señalando áreas de oportunidad en que los trabajos pueden ser mejorados por los alumnos.
- Sustantiva, más que adjetiva. Usar más sustantivos para evaluar un trabajo.
- Empática, porque se trata con personas que tiene pensamientos y emociones.
- Abierta al diálogo, estando siempre abiertos en caso de desacuerdo con la evaluación.
- Cortés, procurando mantener una mejor comunicación.

#### **2.1.4 Capacidades docentes.**

##### Comunicador

Una de las capacidades más importantes que debe desarrollar todo docente es saber hablar correctamente. Hay que pensar antes de hablar, visualizar el efecto que tendrán las palabras, no subestimar a quienes escuchan, así como no asumir que ya conocen de lo que se pretende hablar, en otras palabras, hay que planear la comunicación. Es muy apreciado por quienes escuchan, el que haya claridad en las palabras expresadas, que los mensajes sean concretos. De acuerdo con Lozano (2005) el hablar claro cuesta tiempo y requiere de esfuerzo, así como también demanda de preparación. Sin embargo, los resultados son beneficiosos pues el mensaje será bien comprendido y usted respetado.

##### Creativo

La creatividad implica la capacidad de crear, de innovar, dejando volar la imaginación, motivado por el deseo de proyección, de ser original, para después expresar las ideas y los pensamientos de una forma que impacten y trasciendan. La creatividad de un maestro, queda plasmada en el diseño y la planeación de su clase, en la selección o elaboración de materiales didácticos con los que se apoyará y en los recursos tecnológicos que estén a su disposición para emplearlos en la exposición de su clase. Organizando de esta forma, desde un comienzo, con anterioridad, todas las ideas creativas del maestro, éstas estarán bien concretadas y planeadas. De acuerdo con Mendoza (2001) desarrollar un comportamiento creativo en la profesión implica cultivar una actitud activa y transformadora ante la realidad.

#### Socializador

El profesor tiene una gran responsabilidad como socializador, pues es él quien facilita la integración de los estudiantes, los cuales pudieran tener alguna clase de diferencia, ya sea esta lingüística, cultural, social o de necesidades especiales. La escuela es la institución socializadora por excelencia y la labor del profesor es la de mediar entre éstas diferencias individuales y ser sensible a ellas para lograr la integración en el aula. Lozano (2005) señala esto como la esencia del papel socializador del profesor: mediar entre la diversidad y la homogeneidad, entre el conocimiento y el alumno, y entre el grupo y el contexto institucional y social.

#### Innovador

Un maestro es innovador, porque día a día cambia, mejora, se actualiza. La innovación surge desde el interior de su ser, motivado por un deseo genuino de hacer las cosas mejor para crecer él y sus estudiantes. Crear, modificar, cambiar, inventar, ordenar, todo es posible al maestro a través de su imaginación y la visualización de lo que desea lograr. Durante el proceso enseñanza aprendizaje, el docente imagina el destino de la educación de sus alumnos para lograr que den lo mejor de ellos. Para Molinar y Velázquez (2007) la tarea educativa tiene su mejora en el interior del profesor

dentro del salón de clases, donde cada día mejora con innovación los procesos de enseñanza aprendizaje.

### Tecnólogo

Un profesor hoy en día está relacionado con las herramientas tecnológicas y las maneja con cierta habilidad para el desarrollo de su actividad docente. Así también, está dispuesto a mantenerse actualizado en todo lo que la tecnología pueda brindarle para mejorar su método de enseñanza. Televisiones, reproductores de DVD, cañones para proyección por medio de computadoras o tabletas digitales, equipos de audio, son aparatos que un profesor debe saber usar, así como el manejo del internet, correos electrónicos, chats, páginas web, entre otros. Algunos profesores entienden mal el uso de la tecnología usándola con el único fin de poder llamar la atención de sus alumnos, en referencia a esto, Lozano (2005) aclara que la tecnología por sí sola no cubre esa necesidad, puesto que en las clases debe haber contenido y planeación en las actividades a desarrollar.

### Liderazgo

El liderazgo es esencial en la docencia, pues es el docente quien dirige todo el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos, quien los motiva a alcanzar las metas propuestas y quien planea y organiza el trabajo educativo para el grupo escolar. Él será el guía, el orientador, el consejero, el maestro, en otras palabras, el líder. Sus alumnos lo seguirán a él y aprenderán del ejemplo que él dé. Molinar y Velázquez (2007) afirman que un líder es capaz de mover las voluntades de las personas y de persuadirlas a realizar las acciones que se hayan propuesto, así como a lograr sus metas. Toda esa labor la realiza un maestro con sus alumnos.

## **2.2 Calidad en la enseñanza**

Las instituciones educativas, encargadas de impartir el conocimiento, suelen ser dinámicas y a la vez complejas. De acuerdo con la O.C.D.E. (2009) son muchos los factores que influyen en el aprendizaje estudiantil, factores como las habilidades, las

expectativas, las motivaciones y la conducta tanto de alumnos como de los profesores; el ambiente escolar, la organización de la escuela, y el apoyo de los padres de familia entre otros más. De la forma como interactúan y se relacionan estos factores serán los resultados en el aprovechamiento y desarrollo académico de los alumnos.

Tabla 1

*Factores que intervienen en la educación*

Alumnos	Familia	Pares	Escuela	Currícula	Docentes
Habilidades	Recursos	Habilidades	Organización	Estructura	Habilidades
Expectativas	Actitudes	Actitudes	Recursos	Contenido	Conocimientos
Motivaciones	Apoyo	Conducta	Ambiente		Actitudes
Conducta					Práctica

Docentes entusiastas y creativos, con la habilidad de transmitir ideas claras y convincentes, de crear los ambientes propicios para el aprendizaje tomando en cuenta los diferentes tipos de estudiantes, de fomentar relaciones productivas con sus alumnos y ser capaces de trabajar colaborativamente tanto con sus colegas como con los padres de familia de manera eficaz, son características vitales para el aprendizaje de los educandos que marcan una diferencia positiva en el logro de las metas deseadas (O.C.D.E. 2009).

**2.2.1 Vocación docente.** Vocación es la voz que llama al servicio de alguna actividad, profesión o carrera, la cual se escucha y se siente en el interior del ser mismo. Atender a ese llamado para servir, específicamente en el área de la educación, significa prepararse intelectualmente para ello y comprender que la docencia y la enseñanza son un vehículo que despierta en todo docente un sentimiento de vida y entusiasmo que llevan a una superación constante, la cual abarca todas las dimensiones de la persona. En pocas palabras, es un proyecto de vida. La misión del maestro es ser agente de cambio, que orienta, dirige y guía a través de los procesos de enseñanza en la interacción diaria con sus alumnos para trabajar en la construcción del conocimiento. Molinar y Velázquez (2007) afirman que tener clara esa misión como maestros contribuye a dar sentido y

dirección a todas las actividades diarias para ir avanzando hacia el ideal, una educación de calidad.

Elegir una profesión, algo a lo que se va a dedicar en toda la vida, no es algo fácil, sin embargo será trascendental, porque de lo bien o mal como desarrolle esa profesión dependerá su felicidad, tranquilidad, el bien personal y familiar, así como el de la sociedad en donde se desenvuelve. Cuando las personas se encuentran en el medio apropiado donde pueden desarrollar todas sus aptitudes, las probabilidades crecen para ser feliz y actuar mejor. Cueli (1994) declara que la educación da la oportunidad de encontrar reunidas en un mismo lugar de trabajo, al cual se le dedica gran parte de la vida, todas las condiciones necesarias para el respeto y el desenvolvimiento de sus aptitudes, de su inteligencia, de su personalidad total.

¿Qué motiva a un docente a ejercer la enseñanza? Diariamente los maestros acuden a los centros escolares a cumplir con sus deberes de enseñanza, es decir, a cumplir con sus alumnos, pero también con otros profesores compañeros de trabajo, directivos, administrativos y también con los padres de familia. Ciertamente existe la necesidad de ganarse la vida, sin embargo, el sentido de la responsabilidad para cumplir con su deber como guía y líder de las actividades educativas nace de su vocación. Gan y Soto (2007) señalan que cuando la vocación cumple con el requisito necesario e indispensable de la voluntariedad, es porque las personas en su interior han decidido seguir un determinado camino profesional.

Los docentes que logran mantener la pasión por la educación y que viven para ella todos los días en sus centros de trabajo escolar, diseñando sus planes de clase, e impartiendo la enseñanza, innovando cosas nuevas para lograr una motivación en sus estudiantes que los impulse a alcanzar los aprendizajes esperados y sobre todo que ellos participen en la construcción de su propio conocimiento, son maestros que han seguido su vocación, que escucharon el llamado en su interior y que decidieron seguir su proyecto profesional de vida una vez de estar seguros conociéndose a sí mismos y conociendo el medio educativo profesional. Es indispensable estar familiarizado con la

profesión que se desea ejercer, puesto que ésta será la actividad a la que se le dedicará la mayor parte de la vida. Para Sebastián (2003) un proyecto profesional o plan de carrera es un conjunto de proyectos que permiten mantener y mejorar el empleo a lo largo de la carrera profesional.

**2.2.2 Preparación profesional continua.** Una de las formas en que la Secretaría de Educación Pública promueve la actualización de sus docentes con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza y promover una mejora en la educación es a través de los Cursos de Formación Profesional Continua que cada año se ofrecen a todos los docentes y directivos del país. Estar en constante preparación en cuanto a temas pedagógicos, didácticos, y de gestión educativa, entre otros, los beneficia en la adquisición, desarrollo y mejora de habilidades para la planeación y organización del proceso educativo del ciclo escolar. La O.C.D.E. (2009) manifiesta que con las actividades de formación profesional se persigue actualizar, desarrollar y ampliar los conocimientos que los maestros ya poseen o que adquirieron durante su formación magisterial inicial, así como promover la adquisición y comprensión de nuevas habilidades.

Hoy en día, la incorporación del uso de la tecnología para apoyar la educación va en aumento. Es urgente la actualización de los maestros en esta área, ya que es un estupendo recurso electrónico con muchas ventajas tanto para enriquecer las presentaciones de las exposiciones de los docentes como para facilitar su trabajo en alguna medida. Además, el conocimiento sobre el uso del internet permite tener al alcance abundante información sobre los temas a estudiar en clase. Ramírez y Burgos (2011) consideran la presencia de las TIC en la formación docente, desde una perspectiva didáctica, como una fuente de información y comunicación, buscando efectivizar el trabajo docente y su desarrollo profesional, así como mejorar la calidad del sistema educativo.

Muchos son los problemas sociales que están afectando la vida de tantas personas, así como también el desarrollo de la nación. La sociedad, al tratar de buscar la

causa que esté ocasionando tales problemas sociales, lo primero que señala como culpable suele ser la mala educación, y por ende, los malos maestros. Es cierto que los resultados de las evaluaciones ENLACE a los estudiantes en los últimos años no han sido satisfactorios y los maestros han sido señalados por la sociedad como únicos responsables de esto, de ahí las nuevas reformas educativas y la promulgación de la nueva Ley del Servicio Profesional Docente. En la espera de que estas reformas brinden resultados positivos en la educación y como consecuencia mejoren las condiciones de vida de los ciudadanos en general, los maestros, principales actores en esta transición, deben seguir preparándose para brindar cada día que pasa un mejor servicio educativo. La O.C.D.E. (2009) hace énfasis en que la formación profesional ofrece un medio para mejorar la calidad de los docentes y para conservarlos en la docencia.

La formación continua no significa acumular diplomas, reconocimientos o conocimientos sin ningún propósito, más bien es tener toda la voluntad de transformar las prácticas educativas a favor de la educación. Para ello, los profesores necesitan identificar sus necesidades de estudio y profundizar en los que respondan a sus demandas profesionales o que estén relacionados con áreas en donde se tenga un dominio incipiente. Para los profesores, quienes ya han alcanzado un alto aprovechamiento les será de utilidad reflexionar sobre otras opciones para seguir fortaleciendo su proceso de formación.

**2.2.3 Planeación de clase.** De acuerdo con Molinar y Velázquez (2007) el objetivo de la educación no consiste solo en transmitir información, también se debe transformar a los estudiantes. En un principio, comienzan como solo receptores de información, pero la meta es que poco a poco se conviertan en constructores de su propio conocimiento. Esa es la labor del maestro, lograr que sus alumnos tengan un aprendizaje significativo que motive a un cambio en su conducta, en su forma de pensar y eso lo lleve a nuevos conocimientos. Esta tarea educativa no se da por sí sola, no surge de repente como por arte de magia, es resultado de un trabajo serio y consciente de planeación de las clases por parte de un profesor responsable, creativo e innovador.

Frade (2009) confirma que al maestro de hoy se le visualiza como una persona creativa por excelencia y el nivel de competencia que se espera de él es mucho mayor. Por consecuencia esto se verá reflejado en su planeación educativa, donde el docente tiene que planear una situación, un escenario, un problema a resolver con ciertos pasos a seguir con una secuencia de actividades. De ese modo, planear, para el maestro, se convierte en una de las habilidades más importantes de la competencia docente lúdico-didáctica, ya que en ella se traza todo el proceso de enseñanza aprendizaje que guiará a los alumnos a alcanzar y lograr las metas programadas.

Es tarea y responsabilidad de los docentes, como lo menciona Molinar y Velázquez (2007) crear las condiciones para que los alumnos sean los constructores de su propio conocimiento y un elemento clave para esto es comprometerlos con su aprendizaje haciéndolos participar activamente con sus ideas, sugerencias y experiencias. De esta manera y con este clima de participación espontánea, motivada por el docente, se enseña a los alumnos a conocerse a sí mismos y a sus compañeros de grupo cuando trabajan de manera colaborativa, en equipo, organizándose para la toma de decisiones y la realización de actividades de aprendizaje, responsabilizándose de la construcción de su propio conocimiento y ayudándose mutuamente. Hay que recordar que los cambios ocurren cuando hay oportunidades para que todos participen, y los cambios positivos son los que transforman la vida de las personas.

El dar oportunidad para la participación de los alumnos dentro del salón de clases es algo que debe prever el maestro al momento de diseñar una situación didáctica, la cual define Frade (2009) como la demanda que se establece al grupo, como un escenario de aprendizaje, el cual incluye un conflicto cognitivo que los estudiantes deben de resolver al momento que van ejecutando una serie de actividades para desarrollar una competencia. Cuando los alumnos se encuentran motivados por la situación didáctica e interesados por aprender, participando activamente en la construcción de su conocimiento, es buena señal de que se obtendrán mejores resultados y que el aprendizaje ha sido significativo, lo cual, resulta en aprendizaje para toda la vida.

Es un reto para el profesor hacer del grupo de clase una verdadera comunidad de aprendizaje donde todos tengan la oportunidad de participar activamente, ya que enriquece escuchar lo que otros tienen que aportar. Para esto, es importante que el docente tenga una idea clara sobre cómo desea que su grupo sea al finalizar el ciclo escolar y en eso tiene que trabajar y poner toda la atención para lograrlo. Por supuesto que esto significa todo un trabajo de planeación y diseño de clases en el cual tendrá que plasmar los objetivos, los propósitos y las metas a alcanzar, así como los aprendizajes esperados. Molinar y Velázquez (2007) aseguran que para lograr lo anterior, es necesario que los profesores realicen cambios en su forma de trabajar, es decir, deben cambiar su enfoque de un modelo de enseñanza tradicionalista, el cual está centrado en el profesor mismo, y cambiarlo por un modelo de aprendizaje activo, favoreciendo así el diálogo y la participación de todos los estudiantes.

De acuerdo con Rueda (2011) la planeación juega un papel importante en el funcionamiento general de los procesos educativos, así como para la orientación de todas las actividades que se realizan en los centros escolares y que están vinculadas con la organización de los mismos. Planear correctamente permite a los maestros el poder adaptar los contenidos de los planes de estudio, así como también las actividades programadas para el grupo de alumnos que tienen bajo su cargo, para que su práctica docente pueda ser más efectiva y pertinente, como una estrategia educativa para sembrar un mejor futuro. La planeación que desarrollan los maestros puede representar la diferencia en el cumplimiento de las metas, de los logros académicos esperados y mantener una mejora constante en la educación.

Realizar una planeación de clases requiere de tiempo, concentración en el trabajo que se dispone a realizar, de creatividad para el diseño de actividades atractivas que motiven a los alumnos al estudio y a la búsqueda de su propio conocimiento, y de innovación.

**2.2.4 Mejora sostenible de la educación.** Proponer mejorar la educación y sugerir cambios que podrían ser benéficos, es algo fácil de hacer; llevarlo a la práctica

para su realización y lograrlo, es algo complicado porque requiere de la intervención y participación de mucha gente competente para ello; pero sostener esa mejoría, conservar esos logros, es todavía grandemente difícil (Hargreaves y Fink, 2008).

Los avances en la mejora de la educación se van dando poco a poco, con paso firme, con el trabajo diario y esforzado. Es deseable conservar el nivel de los logros alcanzados, mantenerlos, pero, ¿cómo hacerlo?, ¿cómo mantener esa mejora educativa que tanto esfuerzo y tiempo costó? Una buena educación, de calidad, junto con un liderazgo que trabaja en beneficio de los alumnos, requiere de una sostenibilidad. Longworth (2005) puntualiza que para mantener una buena enseñanza es indispensable que los maestros reflexionen y revisen constantemente la forma en que aplican los principios de la diferenciación, la coherencia, la progresión y la continuidad, así como de mantener un equilibrio en el qué y cómo de su enseñanza.

Los maestros, conscientes de la labor que realizan y los alcances que pueden tener mediante el buen desempeño de su actividad docente, la cual implica diseñar escenarios de aprendizaje, procesos de formación que lleven a experiencias significativas, ser un guía con una metodología centrada en el desarrollo del alumno, evaluar todo el proceso de aprendizaje, también deben autoevaluarse, es decir, reflexionar acerca de su docencia y de sus propias necesidades de aprendizaje para lograr cambios y hacer sostenible la mejora educativa. Ávila, Calatayud, Cantón, Castillo y Zaitegui (2010) señalan que existe la necesidad de promover, entre los profesionales de la educación, una cultura de la evaluación entendida como proceso de desarrollo, mejora profesional y personal del docente.

De acuerdo con Longworth (2005) en una escala de prioridades, la mejora sostenible de la educación ocupa un lugar muy por debajo entre todas las actividades escolares. Los profesores, cuentan con una carga de trabajo grande como programar y planear todas sus clases frente a grupo, brindar asesorías y tutorías, actividades extracurriculares, entre otras, aunado a esto se suma el tiempo que dedican a los cursos de actualización y de formación continua, los cuales deben cursar fuera de su horario de

trabajo a contra turno o en fines de semana. Ayudaría mucho a sobrellevar la pesada carga y el estrés que provoca toda esa actividad existiendo la opción de que los docentes puedan actualizarse mediante cursos en su misma escuela en horarios flexibles o en su propia casa, a distancia, a través de cursos virtuales por internet.

Las exigencias de una mayor calidad de la enseñanza implican una constante evaluación de los procesos educativos para que los estudiantes aprendan más pero también para que los profesores perfeccionen su práctica docente con la finalidad de mejorar la calidad de las instituciones educativas logrando así una mejora sostenible. Ávila et al (2010) afirman que evaluar la tarea del docente debe considerarse como una necesidad intrínseca de mejora y desarrollo profesional para el propio maestro, misma que reflejará beneficios en sus alumnos.

### **2.3 Transferencia del conocimiento**

Transferir el conocimiento y las habilidades significa apropiarse de los mismos, emplearlos, utilizarlos para que otros también se beneficien, es decir, no quedarse con ese conocimiento sino compartirlo con otros. Sin embargo, para poder transferir primero hay que poseer, hay que haberlos adquirido. El transferir el conocimiento significa progreso, porque se contribuye a mejorar el estado actual de quien cambia sus concepciones y de quienes están a su alrededor, porque procurarán formar mejores ambientes de trabajo, de estudio, de convivencia, que definitivamente enriquecerán la vida con satisfacción personal y felicidad. Pero, ¿cómo se transfiere el conocimiento?, ¿basta con solo desearlo o decirlo verbalmente? Para Flores (2004) esta transferencia del conocimiento en los profesores son las relaciones que hacen en el espacio y en el tiempo de su formación personal y profesional, la cual produce generalizaciones constructivas que se ven manifiestas en competencias, habilidades y concepciones que van actualizándose en su práctica con acciones creativas.

No puede haber mejora de cambio si ésta no es deseada. Por lo que es importante que los profesores reflexionen acerca de su desempeño y práctica profesional y entonces por voluntad propia decidan hacer los cambios o ajustes que consideren necesarios o

apremiantes para ellos. Estos cambios vendrán a través de una profesionalización, al prepararse, capacitarse o actualizarse para lograr una mejora personal y profesional. A los docentes, como trabajadores del conocimiento, se les perciben como profesionales preparados que poseen habilidades múltiples, entre las que destacan recabar y procesar información, así como para modificarla y aplicarla en la solución de problemas diversos en su área de trabajo. Esta percepción de la sociedad tiene que ser real, pero dependerá de las transferencias y cambios que los mismos docentes decidan hacer para lograr una mejora educativa. Flores y Torres (2010) puntualizan que son los maestros de una escuela los que determinan los resultados a lograr en la misma.

De acuerdo con Flores (2004) las transferencias de conocimiento son el desplazamiento de una información de un lugar a otro. Una vez que se ha adquirido un nuevo conocimiento o una nueva habilidad, se ha reflexionado en ella y se han modificado las concepciones para apropiarse de ese conocimiento nuevo, entonces esa información tiene desplazamiento, es decir, se comparte, llevándola a la práctica, aplicándola en el quehacer diario en el desempeño de la profesión.

La finalidad de todo cambio concebido es encontrar una mejora de vida tanto para los docentes como para sus estudiantes, mejora de vida a través de la educación. Esto conlleva a brindar una educación de calidad y para ello se requieren de prácticas efectivas, con resultados positivos por parte de los profesores. Perrenoud (2001) señala la urgencia de sentar bases para una transferencia didáctica basada en las prácticas docentes efectivas, encontrando un equilibrio entre los objetivos de la docencia, los contenidos programáticos de los planes de estudio y lo que realmente se hace en lo cotidiano dentro de las aulas escolares.

De nada sirve aprender cosas nuevas, tener información actualizada, adquirir habilidades y destrezas si no se ejercen, si no se ponen en práctica y si no se comparten. Sobre todo en el área de la educación esto no es aceptable a causa de la misión de todo aquel que se dedica a la docencia. Se debe aplicar todo conocimiento nuevo adquirido a favor de un bien común, de un crecimiento personal pero también colectivo, es decir, se

involucra en esa mejora a los estudiantes y a la institución para la cual se trabaja. Flores (2004) hace énfasis en que los docentes al lograr transferencias de aprendizaje deben llevar el conocimiento de lo aprendido a la práctica. Dentro de los salones de clases, lo deseable es la transferencia de los conocimientos, de habilidades, de actitudes, provocar cambios positivos también en sus alumnos.

Los resultados obtenidos como consecuencia de las transferencias de aprendizaje hablarán por sí solos. Flores (2004) menciona que estas transferencias son algo que deben ser observables. En otras palabras, tiene que reflejarse en un cambio en las formas de trabajo, o sea en el desempeño profesional del docente, así como en sus concepciones y su organización en general, entre otras cosas. Pero, también los beneficios de esos cambios y mejoras deben alcanzar a sus estudiantes. Estos logros y beneficios pueden no ser inmediatos, sino presentarse en forma gradual, paso a paso. Sin embargo, lo importante es que exista un cambio que lleve a una mejora personal, laboral y educativa.

Estar en constante actualización y capacitación lleva a los docentes a estar realizando, con cierta frecuencia, transferencias de aprendizaje que a su vez permitirán estar trabajando en una mejora permanente del desempeño. Ávila et al (2010) recomienda la realización de prácticas de evaluación que permitan detectar aspectos que se deben atender para lograr que el profesorado perfeccione su práctica docente, pues son las exigencias de la profesionalidad para lograr una mejor calidad en la enseñanza.

**2.3.1 Tipos de transferencia.** La transferencia docente se define como llevar el conocimiento de lo aprendido a la práctica y se manifiesta en acciones creativas donde ponen en práctica sus conocimientos, competencias y habilidades. Para lo anterior, se requiere de una identificación de las transferencias que se han suscitado como resultado de un curso, para su análisis y comprensión de cómo se aprende y de la forma en que estas transferencias se transforman en la práctica docente. Flores (2004) identifica seis clases de transferencia de conocimiento, diferentes tanto en la forma como se manifiestan y en la calidad de cada una de ellas:

- Transferencia cognitiva. Generalización constructiva, sin referencia espacial ni temporal, re-actualización sólo en un nivel teórico pero no en la práctica. Sirve como puente cognitivo para hacer una vinculación con nuevas conceptualizaciones.
- Transferencia retrospectiva. Se refiere a la conexión que se hace de las experiencias anteriores con los nuevos aprendizajes teóricos, es decir, una lucha entre la teoría y la práctica. Es poco creativa, no genera cambios ni transformaciones en la práctica docente.
- Transferencia verbal. Es poco planeada, impulsiva, con aplicación probable a largo plazo, lo que supone una falta de reflexión de las acciones que se realizan en el aula.
- Transferencia inducida. Es una aplicación de aprendizajes promovida por el asesor y sirve de andamiaje a la transferencia en-la-acción.
- Transferencia visualizada. Surge de manera natural cuando el proceso es firme y sistemático en las acciones del asesor. Produce generalizaciones constructivas que se manifiestan en acciones creativas en el aula.
- Transferencia-en-la-acción. Surge en el presente, en el aquí y ahora. Es observable en el trabajo diario y es la transferencia ideal para lograr una verdadera transformación de la práctica docente.

**2.3.2 La reflexión de la práctica docente.** El trabajo de los maestros dentro de las escuelas y principalmente en las aulas de clase, pero también en las relaciones de trabajo con otros profesores para el intercambio de ideas, puntos de vista, materiales didácticos o para el diseño de estrategias que ayuden a logro de objetivos de aprendizaje, son aspectos que contribuyen al logro del éxito educativo. Pero detrás de todo eso, antes y durante esas relaciones de trabajo siempre hay planeación y reflexión acerca de las tareas a realizar, identificando todo lo que se requerirá para obtener buenos resultados. Esta reflexión, ya sea individual o grupal debe ser una práctica cotidiana de todo profesional de la educación, pues son ellos quienes saben mejor lo que deben hacer y cómo hacerlo, procurando la mejor manera para avanzar hacia las metas.

Entre esas reflexiones también se encuentra el reconocer la necesidad de la profesionalización, es decir, cursar nuevos estudios de capacitación y actualización en diversas áreas que el mismo profesor considere que necesita reforzar. Pero esta profesionalización es necesario que se desee, o sea, los profesores deben querer realmente tener una mejora personal y profesional en el desempeño de sus labores para que posteriormente, en un futuro cercano, pueda haber evidencias de un impacto y transformación positiva, es decir, de una aportación a la mejora de la educación. Perrenoud (2007) afirma que la profesionalización del oficio de enseñante no puede lograrse a no ser que el beneficio de esa evolución sea considerada y deseada por el mismo maestro y que le de continuidad.

De acuerdo con Vilches y Gil (2012) es esencial que los maestros comprendan la relevancia que tienen sus acciones, tanto lo que se hace como en lo que se deja de hacer, y en todo aquello en lo que están implicados a consecuencia de su profesión. Se debe tomar el tiempo para reflexionar en ello, en su práctica docente, en su desempeño, en la conducción del trabajo educativo con sus alumnos, en los avances programáticos, en los resultados esperados, y tomar decisiones en cuanto a la mejora en la profesionalización.

Perrenoud (2007) hace mención de que todos, en un momento u otro, reflexionan en la acción o sobre la acción. Sin embargo esta reflexión debe encaminarse a una práctica reflexiva analítica permanente sobre lo que se hace y aprender de la propia experiencia para lograr una mejora profesional.

**2.3.3 Transformación de la práctica docente.** Molinar y Velázquez (2007) mencionan que la innovación es cambio, y que este cambio inicia o surge del interior de la persona y que es la imaginación lo que permite crear, modificar, cambiar, inventar, ordenar, diseñar y muchas otras cosas, tantas como la imaginación proyecte. Entonces, para transformar la práctica docente será necesario observar y reflexionar sobre qué cosas de la práctica o desempeño del docente requiere cambios o modificaciones, para así empezar a hacer los ajustes necesarios. Estos ajustes no son otra cosa que

actualización en lo que desempeña, en lo que realiza, capacitación en lo que no conoce o le falta práctica y la adquisición de nuevos saberes y habilidades.

Flores (2004) hace referencia en cuanto a la formación o preparación que realizan los profesores para lograr una transformación de la práctica docente. Menciona que es todo un proceso que involucra no solo la adquisición de información, de nuevos conocimientos, sino también el desarrollo de nuevas competencias y habilidades. Esto significa, nuevamente, lo importante que resulta estar en constante capacitación, pues es a través del estudio y de las reflexiones sobre el desempeño laboral lo que propicia realizar las múltiples transferencias docentes, es decir, los cambios que se genera en la mente sobre las concepciones arraigadas y que necesitan modificarse.

Es bien sabido, pero no está de más mencionarlo, que el estudio es el mejor camino para la instrucción, la adquisición de nuevos conocimientos y la actualización. O.C.D.E. (2009) puntualiza la fuerte demanda que existe de que los profesores actualicen continuamente sus conocimientos y sus habilidades a través de una formación profesional, la cual es el medio para alcanzar una mejora en la calidad de los docentes y que éstos puedan continuar ejerciendo la profesión.

Shulman (1992, citado por O.C.D.E., 2009) identifica cinco áreas generales en las cuales los docentes deben poner atención para procurar el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales que lleven a una transformación y una mejora de su práctica profesional.

Tabla 2

*Áreas generales para el desarrollo profesional docente*

Áreas generales		Transformación y mejora
1	Conducta	La eficacia es evidenciada por la conducta de los docentes y los resultados de aprendizaje de los alumnos.

2	Cognición	Los docentes como seres inteligentes, atentos y sensibles, caracterizados por intenciones, estrategias, decisiones y reflexiones.
3	Contenido	La naturaleza y adecuación de los conocimientos del docente a la esencia del currículo que se enseña.
4	Carácter	Los docentes sirven como agentes morales, desplegando una habilidad moral-pedagógica.
5	Conocimiento y sensibilidad de los docentes.	A contextos culturales, sociales y políticos, así como a los entornos de sus alumnos.

El maestro es quien conduce el proceso educativo, a él le corresponde organizarlo y facilitar a sus alumnos el acceso al conocimiento para su entendimiento y apropiación del mismo. Es precisamente durante el proceso y aplicación de éste trabajo donde el maestro funge como orientador y guía de sus estudiantes. En la práctica misma del desempeño docente, al implementar el diseño planeado para sus clases con las dinámicas y estrategias pertinentes para lograr la apropiación de un conocimiento, es cuando surgen en la mente del docente nuevas ideas, nuevas formas de trabajar con sus alumnos para motivar, interesar e investigar, es decir, en plena acción del acto educativo, hay oportunidad de seguir transformando la práctica docente. Flores (2004) menciona que las concepciones de los maestros se re-actualizan en la práctica misma, a través de acciones creativas.

En la continuación e intentos por transformar la práctica docente es necesario el desarrollo de un comportamiento creativo así como asumir una actitud positiva para ejercer una influencia transformadora ante la realidad del entorno mismo. Una vez que los profesores han logrado realizar transferencias de aprendizaje y cambiado algunas de sus concepciones llevándolas a la práctica con algún grado de progreso o mejora en la transformación de la misma, se debe seguir en los intentos por mejorar, puesto que la

transformación no suele ser inmediata ni con los mejores resultados deseados. Pero conforme se vaya aplicando el conocimiento adquirido en otras áreas o actividades en las que participen, la mejora o transformación irá siendo más evidente. Flores (2004) lo afirma cuando dice que la transferencia de aprendizajes implica una mejora en el ejercicio de actividades distintas a las realizadas anteriormente.

**2.3.4. Impacto de las transferencias docentes.** El que los maestros desarrollen en el marco de su profesión comportamientos creativos hace necesario que también desarrollen actitudes positivas y transformadoras, pues son elementos básicos en el ejercicio docente. Sin embargo, no se debe olvidar que el escenario donde pone en práctica esas actitudes es la escuela. El impacto y la influencia que los profesores ejercen en sus centros de trabajo hacia sus compañeros docentes, padres de familia, pero principalmente hacia sus alumnos, marcará la vida de ellos de alguna forma. De acuerdo con Mendoza (2001) una de las influencias más fuertes que tiene el hombre, la recibe a través de tres sistemas básicos: la sociedad, la familia y la escuela.

“Educar para trabajar, trabajar para vivir, vivir para amar y amar para ser felices” (Cueli, 1994, p. 43). La educación tiene una finalidad, brindar a los estudiantes la oportunidad de desarrollar sus capacidades, aptitudes e inteligencia para enfrentar y resolver retos que en la vida misma se presentan cotidianamente. La manera como ellos afronten estos retos dependerá de la habilidad para manejar diversos conflictos y de la capacidad para trabajar colaborativamente en la resolución de los mismos. Todas estas habilidades los estudiantes las desarrollan en la escuela y son llevadas en su aplicación a otros espacios, otros ambientes como el familiar, el social, el laboral, impactando de esta manera otras esferas de la sociedad. Es así como las transferencias docentes adquieren un sentido y un significado, pues éstas han alcanzado a sus estudiantes. Flores (2004) lo explica como un impacto en la conducta y ser de los alumnos que les permite desarrollarse plenamente como individuos dentro de una sociedad.

Molinar y Velázquez (2007) afirman que para dar sentido y dirección a las actividades diarias en la escuela, es preciso que los maestros tengan muy en claro cuál es

su misión como docente. Para lo cual habría que preguntarse cuál es esa misión y qué es lo que quiere lograr en un corto o largo plazo con sus alumnos. Se tiene que definir lo que se desea lograr así como planear y ejecutar las acciones que les irá acercando a sus metas. Estas acciones son observables en la práctica y Flores (2004) las menciona como evidencias de sus re-significaciones sociales de la realidad subjetiva.

Puesto que el objetivo de la educación no es sólo transmitir conocimientos, sino que va allá, buscando transformar a los estudiantes, el desempeño profesional del maestro toma una posición más que relevante. De ahí la razón por la que la profesionalización, la capacitación y la actualización del docente en diversas áreas de la educación resulta de suma importancia. El manejo de los objetivos de estudio, las estrategias de enseñanza y todo el trabajo que se realiza dentro de las escuelas va encaminado a transformar seres, personas, los alumnos, quienes son merecedores de una educación de calidad.

Molinar y Velázquez (2007) mencionan que la misión de un maestro es buscar que en sus alumnos exista un aprendizaje significativo y que este aprendizaje a su vez ocasione cambios en su interior y en su conducta. En otras palabras, se habla de influenciar, de transformación, de lograr un impacto en las vidas de quienes por un tiempo corto están bajo la guía de un maestro. Estos impactos positivos en los estudiantes son evidencias de las transferencias que los docentes han realizado en algún momento de estudio en el tiempo de capacitación y actualización.

Al final, cuando termina el ciclo escolar, los alumnos no deben ser los mismos en lo que se refiere a la adquisición de conocimientos, pero tampoco deben ser los mismos en conducta, pensamiento, habilidades, destrezas, porque durante todo un ciclo estuvieron en constante desarrollo y evolución, y eso es la misión de maestro, su responsabilidad, la razón de estar ahí. Flores (2004) puntualiza la importancia de poder apreciar los progresos logrados en el proceso educativo como consecuencia de la realización de transferencias de conocimiento, de aprendizaje, las cuales llevan a lograr mejoras en el desempeño profesional.

## **Capítulo3. Metodología**

En este capítulo se aborda todo lo relacionado con la información necesaria que guió el presente trabajo de investigación, así como el método seleccionado, los participantes, los instrumentos para la recolección de datos y el análisis de la misma, es decir, se narra paso a paso la metodología que se siguió, estableciendo el orden en que la investigación se desarrolló para una mejor comprensión del tema de estudio: El desarrollo profesional del profesor.

### **3.1 Enfoque metodológico**

En un trabajo de investigación existen varios enfoques metodológicos con los cuales puede desarrollarse un tema u objeto a investigar. Estos métodos de investigación pueden ser de enfoque cuantitativo, cualitativo, mixto o de acción. A continuación se presenta una breve descripción de cada uno de ellos.

La investigación de naturaleza cuantitativa puede ser de dos formas: experimental y ex-post-facto. En la investigación experimental el investigador manipula las variables denominadas independientes para así poder estudiar los efectos que éstas producen en otras variables llamadas dependientes, para después relacionar situaciones de causa y efecto. En la investigación ex-post-facto, la cual se conoce también como no experimental, se recurre al estudio de información que ya ha sido previamente registrada. Su objetivo principal de investigación es encontrar explicaciones de una situación en donde las variables no han sido manipuladas.

El método cualitativo se refiere a la investigación que produce datos descriptivos, es decir, traducir los fenómenos que ocurren en el mundo social. Existen varios tipos de investigación cualitativa:

- Etnografía. Se interpreta y describe una cultura o grupo social a través de un proceso, el cual da como resultado un producto. Es la más conocida por los investigadores cualitativos.

- Fenomenología. Describe los significados de las experiencias que las personas han vivido con respecto a algún fenómeno social. Su principal instrumento de recolección de datos es la entrevista.
- Grounded Theory. Su propósito principal es construir una teoría a partir de los datos recopilados a través de entrevistas y observaciones, una teoría de tipo sustancial más que una teoría formal.
- Análisis narrativo. Su característica principal se centra en el uso de historias, también llamadas narrativas, como fuente de recopilación de datos para la investigación.
- Estudio de caso cualitativo. Analiza y describe a profundidad un fenómeno delimitado. Lo distingue que el caso en sí es el objeto de estudio, le da la mayor importancia a la unidad de análisis, su delimitación es intrínseca y no recurre a ningún tipo en particular de colección y análisis de datos.

En la investigación con métodos mixtos, también llamado tercer movimiento metodológico, se coleccionan y se combinan tanto datos cuantitativos como cualitativos.

La investigación-acción tiene como finalidad el mejoramiento de la práctica, la comprensión de la práctica y de la situación en donde tiene lugar. Este tipo de método de investigación utiliza un proceso sistemático y cíclico para su planificación: plan de acción, implementación del plan, observación de los efectos de la implementación y reflexión de los efectos.

Una vez presentados los diferentes enfoques metodológicos, para el desarrollo de la presente investigación donde se pretendió conocer el desarrollo profesional de los profesores, las transferencias de conocimiento que realizan y los cambios de mejora que éstos muestran en su práctica docente, se eligió el método cualitativo, el cual permite describir ampliamente lo que ocurre en el medio social dentro de las escuelas con el aprendizaje de los profesores y la forma en que transfieren el conocimiento a su quehacer educativo. Giroux y Tremblay (2009) mencionan que es a través de éste enfoque cualitativo como se intenta precisar cómo las personas perciben o interpretan su

realidad pidiéndoles que se expresen o analizando las huellas o evidencias que van dejando.

Es así como el propósito de esta investigación, utilizando como método el enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, pretendió indagar en la experiencia de los maestros, la cual han adquirido a través de varios años de estar dedicados a la labor docente y de haber participado constantemente en diferentes cursos de profesionalización y actualización. Sus opiniones al respecto permitieron conocer la forma en que los profesores organizan y planean su trabajo docente, las fortalezas que les permiten afrontar nuevos retos, los logros obtenidos con sus alumnos, sus aspiraciones personales y profesionales, las áreas de oportunidad en las que ellos mismos reconocen que necesitan atender, así como el trayecto formativo que han recorrido a través de los variados cursos de actualización en los que han participado y cómo han trabajado en ellos mismos la transferencia de los nuevos conocimientos y habilidades.

Shulman (2005) señala que la enseñanza inicia primeramente como un acto de razón para después continuar a través de todo un proceso de razonamientos para culminar con la acción, la cual se manifiesta en participación activa docente, no terminando aquí, sino que continúa con posteriores reflexiones en niveles más altos hasta que éste mismo proceso se vuelve a reiniciar.

### **3.2 Marco contextual**

Rockwell y Ezpeleta (1986, citado por Chalu, 2012) señalan la importancia de ver y percibir la realidad escolar como algo positivo, es decir, entrar en el contexto de la escuela y ver lo que en ella existe, la escuela en sí misma y lo que en ella acontece.

El contexto en el que se llevó a cabo la presente investigación es una institución educativa, pública, federal, de nivel secundaria en la modalidad de secundaria nocturna para trabajadores, la cual funciona en el turno nocturno con un horario de 16:30 hrs. a 21:15 hrs. Se atiende a alumnos mayores de 15 años con características y necesidades de

estudio diversos. Algunos de ellos se han visto en la necesidad de trabajar a temprana edad y otros, los más adultos, han dejado los estudios incompletos en años anteriores.

El programa de estudios con el que se trabaja es el mismo que llevan las escuelas diurnas, es decir, el Plan de Estudios 2011, el sistema es escolarizado, llevando 6 clases diarias de 45 minutos cada una, de lunes a viernes para garantizar los 200 días de clases establecidos, en el ciclo escolar, que marca la Ley General de Educación de los Estados Unidos Mexicanos.

La escuela secundaria funciona en un edificio antiguo que data de 1926, el cual es compartido con una escuela primaria de tiempo completo, la cual labora de 8:00 hrs. a 16:00 hrs. Se cuenta con un aula acondicionada como centro de cómputo, la cual es también compartida con la primaria, y la secundaria cuenta con un laboratorio de ciencias y una biblioteca, ambos con necesidades de equipamiento y de mantenimiento. La escuela se encuentra ubicada en una zona urbana, situada en la zona centro de la ciudad, y cuenta con todos los servicios públicos de agua, luz y drenaje.

El personal que labora en la secundaria suma 30 personas, entre ellos directivos, docentes, prefecto, administrativos, bibliotecario, asistencia educativa, médico escolar y de intendencia.

### **3.3 Los participantes**

Para la recopilación de información se procedió a seleccionar una muestra de la población que se pretendió estudiar. Giroux y Tremblay (2009) afirman que no es necesario, ni tampoco deseable, tener que estudiar a toda la población involucrada en la investigación, sino más bien se debe recurrir a un censo, tomando en cuenta que entre más homogénea es la población, menos será necesario mantener una constante precisión en la muestra, ni de ser tan numerosa.

Este trabajo de investigación contempló la participación de cuatro maestros de nivel de secundaria, responsables y con buena disposición para participar en el estudio. Los profesores seleccionados representaron una muestra diversa en cuanto a formación y

antigüedad en el servicio docente. Dos de ellos tienen preparación de normal superior con Licenciatura en Educación Media y los otros dos con preparación universitaria con Licenciatura en Derecho. Todos los participantes tienen diferente antigüedad ejerciendo la enseñanza: 11, 12, 23 y 24 años en la profesión docente. Todos ellos imparten asignaturas diferentes. Todos participan en el programa de formación y capacitación continua que cada año promueve la Secretaría de Educación Pública.

Tabla 3

*Datos de los participantes*

Participantes	Datos generales
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 45.</li> <li>• Antigüedad en el servicio docente: 24 años.</li> <li>• Asignatura que imparte: Matemáticas.</li> <li>• Grado que imparte: Segundo.</li> <li>• Estudios profesionales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en educación media en la especialidad de matemáticas.</li> </ul> </li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 54.</li> <li>• Antigüedad en el servicio docente: 12 años.</li> <li>• Asignatura que imparte: Historia.</li> <li>• Grado que imparte: Segundo.</li> <li>• Estudios profesionales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en derecho.</li> <li>- Maestría en desarrollo humano con énfasis en orientación familiar.</li> </ul> </li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 31.</li> <li>• Antigüedad en el servicio docente: 11 años.</li> <li>• Asignatura que imparte: Formación Cívica y Ética.</li> <li>• Grado que imparte: Segundo.</li> <li>• Estudios profesionales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en derecho.</li> <li>- Maestría en educación en el área de docencia e investigación.</li> <li>- Doctorado en investigación educativa.</li> </ul> </li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 44.</li> <li>• Antigüedad en el servicio docente: 23 años.</li> <li>• Asignatura que imparte: Español.</li> <li>• Grado que imparte: Segundo.</li> <li>• Estudios profesionales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en educación media en la especialidad de español.</li> </ul> </li> </ul>

Mayan (2001) señala que la investigación cualitativa trabaja con muestras seleccionadas intencionalmente y que el objetivo del muestreo es entender lo mejor posible el fenómeno de interés o estudio.

### **3.4 Los instrumentos de recolección de datos**

Entre los instrumentos para la recopilación de datos que sirvan para el estudio de la investigación cualitativa se encuentran los más comunes: la observación y la entrevista, descripción de contextos y la revisión de documentos.

Mediante la observación, se describen las situaciones, diversos eventos y los comportamientos que suceden, registrándolos para su estudio. El investigador puede tener varios grados de involucramiento con las personas y las actividades al realizar sus observaciones. Stake (1999) menciona que la observación conduce al investigador hacia una mejor comprensión del tema de estudio y que éstas observaciones deben ser pertinentes al mismo escogiendo las oportunidades que el tema ofrece y que ayudan a familiarizarse con el caso.

Mayan (2001) describe la entrevista como la oportunidad para comprender los puntos de vista de los participantes en la investigación, tal como lo expresan sus propias palabras acerca de su mundo y sus experiencias. Esta entrevista, la cual puede ser estructurada o no estructurada, se realiza cara a cara y permite obtener datos que no sería posible recopilar mediante la observación.

De acuerdo con Stake (1999) para la mayoría de los investigadores en la descripción de contextos, el espacio físico juega un papel muy importante para el alcance de los significados. Describir bien el entorno físico, lugares, habitaciones, accesos, vestíbulos, paisajes, decorados, crean en los lectores una sensación de estar presentes en el lugar de los hechos.

La revisión de documentos como periódicos, informes, correspondencia y actas de reuniones es otra forma de recolectar información que podría ser útil para la

investigación. Para ello Stake (1999) recomienda hacerlo con una mente organizada y abierta para detectar pistas inesperadas que podrían ayudar en el estudio.

Para la presente investigación se seleccionó como instrumento de recopilación de datos la entrevista semi-estructurada y la observación naturalista, las cuales se llevaron a cabo en las instalaciones de la escuela, en un espacio libre de distracciones donde el diálogo pudo realizarse en un ambiente de confidencialidad y tranquilidad. Para lo anterior se pidió autorización de la Dirección de la escuela para poder llevar a cabo esta actividad (Apéndice A). También con anticipación se hizo la invitación a cuatro maestros a participar en esta investigación, se les explicó el motivo de la misma y el objetivo de la investigación y que su participación consistiría en una entrevista y una observación de su trabajo en el salón de clase. Se les mencionó también el compromiso de tratar con absoluta confidencialidad todos los datos obtenidos de su participación en la presente investigación.

Todos los participantes firmaron una carta de consentimiento donde expresaron participar de manera voluntaria en el estudio (Apéndice B). La entrevista, que constó de 22 preguntas abiertas, fue grabada con un equipo de audio y posteriormente transcrita para su registro y análisis (Apéndice C). El tiempo estimado para su realización fue de 40 minutos aproximadamente. El registro de las observaciones del trabajo docente de los participantes en esta investigación se desarrolló durante una de sus clases frente a grupo donde se tomó nota de observaciones respecto al aula, los alumnos, el profesor y de lo que se observó y creyó relevante registrar para su análisis posterior (Apéndice D).

### **3.5 Procedimiento**

Una vez que estuvieron listos los instrumentos para la recolección de los datos, el paso siguiente fue solicitar la autorización de la Dirección de la escuela en donde se llevó a cabo el trabajo de investigación. Al explicar al Director de la institución educativa el propósito y los objetivos de la investigación, accedió amablemente otorgando el permiso correspondiente por escrito y dando todas las facilidades para la realización de la misma.

Como siguiente punto se hizo la invitación de forma personal a cuatro docentes de la institución educativa para participar en la presente investigación, explicándoles los objetivos de la misma y cuál sería la forma en la que ellos participarían. Se contestaron las preguntas y se aclararon las dudas que los profesores invitados a participar manifestaron al respecto de la investigación y se les aseguró que los datos obtenidos serían tratados con absoluta confidencialidad. Los cuatro profesores invitados aceptaron participar sin poner ninguna condición.

Posteriormente se acordó, con los maestros participantes, una cita para realizar la entrevista, la cual quedó registrada en la agenda de trabajo. Las cuatro entrevistas se llevaron a cabo de manera individual en días diferentes y fuera del horario de clases para no interrumpir ninguna otra actividad de la escuela. Todas las entrevistas se desarrollaron con la mayor tranquilidad, sin prisas y en un marco de confianza y respeto que permitiera a los profesores expresarse libremente para dar respuesta a cada una de las preguntas hechas para la obtención de datos. Mayan (2001) señala respecto de la entrevista semi-estructurada para la recolección de datos, redactar preguntas abiertas y presentarlas en un orden específico.

Las preguntas de la entrevista se fueron haciendo una a la vez, dando oportunidad al entrevistado de escuchar con atención y permitiendo que respondiera libremente, sin interrupciones hasta que terminara de contestar. En el transcurso de cada entrevista se registró los detalles que pudieran ser relevantes y que aportaran información valiosa para el estudio. Al finalizar la entrevista se retomó los puntos más sobresalientes a los que haya hecho referencia el entrevistado y se registró sus aportaciones extras para reflexionar sobre la información recopilada para llegar a conclusiones. Cada una de las cuatro entrevistas fue audio grabada con la finalidad de conservar los datos de manera fidedigna, los cuales posteriormente fueron transcritos para su estudio y análisis.

Después de realizar y concluir con las entrevistas, se volvió a platicar de manera individual con los cuatro profesores para concertar una fecha en la cual se pudieran

realizar las observaciones al trabajo que desarrollan dentro del salón de clases. Dichas visitas se hicieron en días diferentes y se observó en una clase el desempeño del maestro, así como el trabajo que realizaron los alumnos y la relación de trabajo que mantienen con su profesor. También se registraron observaciones de las condiciones físicas tanto del aula como del mobiliario que se utiliza. Mayan (2001) presenta esta estrategia para la recolección de datos en donde el investigador, inmerso en un escenario elegido, tiene oportunidad de obtener una perspectiva interna del mismo mediante la propia observación.

Una vez terminado el trabajo de las entrevistas y de las observaciones y teniendo la información recabada de las mismas, se procedió a hacer una lectura de todos los datos para su comprensión, análisis, organización y clasificación, detectando datos y situaciones que permitieron ir organizando la información por temas y subtemas que dieran pauta para ir creando las categorías y sub-categorías. Se compararon los datos obtenidos de las observaciones al trabajo que realizan los profesores en el salón de clase con las respuestas obtenidas en las entrevistas con el fin de detectar congruencias, discrepancias o mayor información para dar respuesta a los objetivos planteados.

### **3.6 Análisis de los datos**

Entendiendo el análisis de los datos, tal como lo dice Valenzuela y Flores (2012) como el proceso que se lleva para organizar, de forma sistemática, toda la información recabada de los diferentes instrumentos empleados para tal fin, que en este caso fueron la entrevista semi-estructurada y la observación, se procedió a realizar el trabajo de organización de la información para el análisis de la misma, de la siguiente manera:

#### **a) Revisión de toda la información recopilada**

Con el fin de tener presente, recordar y empezar de alguna manera con el análisis de los datos, se procedió a revisar toda la información recabada de cada una de las entrevistas hechas a los profesores, es decir, escuchar las grabaciones hechas de las entrevistas y dar lectura a los registros de las observaciones hechas en las visitas al salón

de clase, todo con la intención de tener un panorama general de todos los datos recopilados.

b) Transcripción de la grabación de las entrevistas

Para tener registro escrito de las respuestas de los profesores participantes en las entrevistas grabadas en audio, el siguiente paso fue la transcripción de las mismas, la cual dio lugar a una segunda revisión de la información. Esta actividad permitió familiarizarse todavía más con los datos recolectados para ir detectando aspectos importantes que facilitaron su organización por contenidos temáticos. Valenzuela y Flores (2012) mencionan que un análisis de datos consiste en leer varias veces la información para así poder desarrollar una comprensión amplia y profunda de la información que se ha obtenido de los participantes.

c) Organización de los datos

Al hacer la revisión de los datos se fue detectando información que permitió ir organizándola según diversos criterios: concordancia en las opiniones de los profesores, diferencias en las mismas, aportaciones nuevas, limitantes, entre otras.

d) Identificación de temas

Valenzuela y Flores (2012) señalan que tanto la recolección de datos, su análisis y el reporte final, son actividades simultáneas, pues el investigador cualitativo estará siempre analizando la información previa así como la reciente buscando ideas principales. En la organización de los datos recopilados se empezó a detectar diversos temas en los que se podría ir agrupando la información, temas relacionados con el desarrollo profesional del profesor, objetivo de la presente investigación. Entre los temas detectados en las respuestas que brindaron los entrevistados se encontraron los siguientes:

- Profesionalización
- Vocación
- Capacitación

- Motivación
- Mejora del desempeño
- Valores
- Autoevaluación
- Transferencia de conocimiento

e) Análisis y codificación

Mayan (2001) señala que el primer paso en el análisis de la información es el de codificar los datos. Al hacer el análisis de la información y detectar los temas respecto de algún fenómeno en particular se procedió a codificarlos para facilitar su identificación y poder organizar mejor la información que posteriormente permitirá crear categorías que traten los temas de una forma amplia.

f) Agrupación de la información por categorías y sub-categorías

Valenzuela y Flores (2012) señalan como reto de todo análisis la construcción de categorías que abarquen todas las incidencias que se presentan o que se cruzan a través de los datos. Como resultado de toda la información recabada a través de los instrumentos de recopilación de datos y la identificación de los mismos ya codificados y agrupados surgió la construcción de siete categorías con temas generales:

- El profesional de la educación moderna
- Los cursos de actualización docente
- La motivación en la actualización docente
- La transferencia del conocimiento adquirido
- El desempeño profesional docente
- Limitantes para la transferencia del conocimiento
- Compartiendo el conocimiento

g) Validez de información

Para la construcción de la validez de los datos en esta investigación cualitativa se recurrió a la técnica de la triangulación para dar mayor credibilidad a los resultados del

presente estudio. De acuerdo con Valenzuela y Flores (2012) esta técnica consiste en comparar o contrastar diversas fuentes de datos, como son en este caso las entrevistas y las observaciones, u otras como videos, fotografías o documentos diversos (Apéndice E).

## Capítulo 4. Presentación de resultados

La educación, es decir, la formación escolar, es el medio con el que cuentan los estudiantes para proveerse de conocimientos, competencias, actitudes y valores que los preparen para poder enfrentar la vida misma, la existencia humana (Perrenoud, 2012).

Los docentes, guías en este proceso de formación educativa, son los actores principales. De ahí la importancia de una vocación verdadera, de una formación profesional, así como una permanente actualización, pues son elementos esenciales que les permitirán ejercer la profesión docente con el más alto nivel de competencia. Shulman (1987) menciona la importancia de que los profesionales de la educación posean las habilidades básicas para la enseñanza, conocimiento del contenido de la asignatura que impartirán y habilidades didácticas generales.

Alcanzar con los estudiantes el logro de los aprendizajes esperados requiere de una planeación cuidadosa y una organización detallada, las cuales demandan del profesor tiempo, dedicación, intelecto y habilidades especiales en el área pedagógica. Pero también requiere pasión por enseñar, motivados por el simple hecho de querer ser mejores día a día y proporcionar a sus alumnos las oportunidades de desarrollo que la escuela brinda. Es aquí donde la actualización docente se hace necesaria e imprescindible para el logro de una mejora educativa que a su vez pueda ser sostenible. De acuerdo con Longworth (2005) los docentes deben realizar tareas de suma importancia como son: adquirir, y utilizar las herramientas, las técnicas y los recursos que contribuyan a fomentar y mantener en los alumnos el amor por aprender, y esto es responsabilidad de los profesores de todos los niveles de enseñanza.

En este capítulo se presenta la información que da respuesta a la pregunta general de esta investigación: ¿De qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente? La respuesta surge del análisis de la información recabada en el trabajo de campo a través de las entrevistas a los participantes y las observaciones realizadas, las cuales han permitido conocer la preparación profesional que tienen los maestros, la forma como

planean y organizan su trabajo; sus participaciones en diferentes cursos de actualización y los cambios que han realizado en sus concepciones a través de la transferencia de los conocimientos adquiridos en dichos cursos así como las problemáticas enfrentadas en este proceso; las motivaciones que los hacen estar dispuestos a seguir preparándose y cómo comparten este nuevo conocimiento con sus compañeros de trabajo.

Perrenoud (2004) menciona que es mediante la formación continua como los profesores pueden conservar algunas competencias que por alguna razón o circunstancia en algún momento han dejado de lado, es por ello que hace énfasis en que “ninguna competencia, una vez construida, no permanece adquirida por simple inercia” (Perrenoud, 2004, p. 133). Se entiende entonces que es con el entrenamiento o ejercicio, a través de la preparación y actualización de los docentes, como se pueden mantener las competencias básicas adquiridas, las cuales movilizan los recursos cognitivos para mantenerlos al día, es decir actualizados, para hacer frente a diversas condiciones de trabajo que están en constante evolución.

La información recabada en el trabajo de campo a través de las entrevistas y las observaciones hechas a los profesores permitirán conocer sus procesos de formación continua y darán respuesta a los objetivos de esta investigación.

#### **4.1 Análisis de datos**

El análisis de la información adquirida a través de los instrumentos de recopilación de datos se llevó a cabo mediante la transcripción fiel de las respuestas obtenidas en las entrevistas a los profesores participantes en esta investigación y posteriormente haciendo una lectura cuidadosa de las mismas en donde simultáneamente se fue tomando nota de la información relevante. Se inició a codificar la información seleccionada para hacer fácil su identificación, y para llegar a determinar las categorías se organizaron las respuestas más relevantes de los participantes agrupándolas por temas con la finalidad de ir dando respuesta a las preguntas de la presente investigación y a los objetivos de estudio. Mayan (2001) define este proceso de codificación como los pasos a

seguir para identificar palabras, frases, temas o conceptos contenidos en la información recabada que conduzcan a observar patrones subyacentes para ser análisis respectivo.

Deutscher (1973, citado por Taylor y Bogdan, 1994) hace referencia a varias etapas a seguir en el análisis de los datos que incluye desde identificar temas, desarrollar conceptos y proposiciones, codificar los datos para un mejor estudio del tema hasta llegar a la comprensión de los mismos en el contexto en que fueron obtenidos.

Habiendo seleccionado la información más relevante y los datos más representativos de las entrevistas y las observaciones realizadas después de leerse por varias veces, e identificado los temas que surgieron al ir agrupando dicha información, dio como resultado la presentación de siete categorías con sus respectivas sub-categorías, como se aprecian en la Tabla No. 4 y que mediante su análisis dan respuesta a los objetivos de estudio.

Tabla 4

*Categorías y sub-categorías*

Categorías		Sub-categorías
1.	El profesional de la educación moderna	1.1 Profesionalización docente 1.2 Vocación docente 1.3 Valores del docente 1.4 Actualización constante
2.	Los cursos de actualización docente	2.1 Beneficios de los cursos 2.2 Valoración de los cursos 2.3 El tiempo para el estudio 2.4 Voluntad para estudiar
3.	La motivación en la actualización docente	3.1 Para el cambio 3.2 Para el estudio 3.3 Para la mejora del desempeño

4.	La transferencia del conocimiento adquirido	4.1 El proceso 4.2 Aspectos decisivos 4.3 El tiempo de asimilación 4.4 Evidencias
5.	El desempeño profesional docente	5.1 Autoevaluación 5.2 Desarrollo profesional y práctica docente 5.3 El reflejo de la transferencia en el trabajo educativo
6.	Limitantes para la transferencia del conocimiento	6.1 Obstáculos 6.2 La reflexión 6.3 La toma de decisiones
7.	Compartiendo el conocimiento	7.1 Con los colegas 7.2 En las actividades de trabajo

### Categoría 1. El profesional de la educación moderna.

De acuerdo con la OCDE (2009) la docencia es una tarea compleja, pues en ella se interactúa con gran cantidad de alumnos en un sin número de circunstancias diferentes. Lo cual implica que el maestro cuente con las competencias básicas para trabajar con eficiencia en diversos ámbitos. Pues son esas habilidades para la docencia con la que cuentan los profesores lo que hace la diferencia y permite desarrollarse en sus escuelas con profesionalismo y dedicación para lograr resultados favorables en los propósitos de su práctica.

#### Sub-categoría 1.1 Profesionalización docente

Los estudios para una formación profesional en la docencia son básicos, pues en ellos se adquieren los conocimientos necesarios para ejercer la profesión. Así lo expresaron los participantes en las entrevistas: “que esté titulado” (Participante 1). “hay que tener prácticamente un estudio basado en la docencia, Normal o una Maestría

dedicada a lo que es la docencia” (Participante 3). “conocimiento de psicología, metodología, técnicas de cómo poder impartir su clase” (Participante 4).

#### Sub-categoría 1.2 Vocación docente

Amar la profesión produce como resultado una práctica profesional esmerada, un interés verdadero por contribuir en la mejora educativa y de los alumnos en particular. Cueli (1994) afirma que la elección de una profesión es algo trascendente porque de ello dependen detalles tan importantes como la tranquilidad, la felicidad personal y familiar, así como también la grandeza de toda una sociedad. Todo esto como resultado de un compromiso genuino con su labor docente y con sus alumnos. Así lo manifestaron los entrevistados: “vocación de servicio en la docencia, mucha paciencia, cierto grado de facilidad para explicar, cierto grado de calma, de bondad” (Participante 2). “comprometido hacia la educación, hacia el ser humano” (Participante 3). “que realice su profesión con cariño, con amor, con vocación” (Participante 4).

#### Sub-categoría 1.3 Valores del docente

Valores como la paciencia, comprensión, tolerancia, respeto, disciplina, entre otros, son indispensables en la vida y práctica de todo maestro, pues son ellos quienes con su ejemplo y enseñanza deben cultivarla en sus estudiantes. Así lo mencionaron en entrevista los maestros participantes al opinar al respecto: “debemos ser rectos, debemos tener probidad, debemos hablar con la verdad” (Participante 2). “la tolerancia, a veces incluso la humildad. Tiene que ser alguien paciente” (Participante 3). “disciplinado” (Participante 4). Fernández et al (2008) al referirse a los valores para la vida y para la convivencia como un eje transversal en el currículo, menciona que estos valores deben reforzarse durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### Sub-categoría 1.4 Actualización constante

El docente moderno hace frente día a día a nuevas demandas tanto del sistema educativo como de la sociedad misma, lo cual hace indispensable que constantemente se encuentre cursando estudios de actualización con la finalidad de brindar un mejor

servicio en su práctica profesional docente. Así lo manifestaron los entrevistados: “debe ser un maestro actualizado” (Participante 1). “necesita estar en constante actualización, en constante crecimiento” (Participante 2). “una persona que tiene que estarse preparando porque nuestro entorno va cambiando muy rápidamente” (Participante 3). “una persona bien preparada que se está enfrentando a retos” (Participante 4). Rivas (2005) afirma que la actualización docente es necesaria y por lo tanto debe ser un acto consciente, intencional y agradable en el que los profesores fortalecen lo bueno de su ejercicio profesional y corrigen las deficiencias de su práctica escolar.

## Categoría 2. Los cursos de actualización docente.

Los cursos de actualización para docentes brindan oportunidades para el desarrollo y mejora de la práctica profesional, así como también la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que al aplicarlos a su labor diaria educativa las posibilidades de impacto en sus estudiantes será mayor y con mejores resultados académicos. De acuerdo con Rivas (2005) tomar la decisión de inscribirse en cursos de actualización implica una auto-reflexión sincera que conduzca a la superación constante para la búsqueda de soluciones a los problemas de la comprensión del hecho educativo.

### Su-categoría 2.1 Beneficios de los cursos

Los profesores juegan un papel fundamental en el aprendizaje escolar de los estudiantes por lo que resulta relevante un desarrollo profesional continuo, es decir, capacitación y actualización continua a través de cursos, talleres o seminarios, los cuales permiten a los docentes desempeñarse de mejor manera en las aulas escolares y afrontar los retos que demandan cambios en la educación. Opiniones de los participantes como las siguientes así lo demuestran: “cualquier curso que nos den es bueno si es para estarnos actualizando” (Participante 1). “siempre debe de existir un poco de conocer algo nuevo, de aplicarlo, de valorarlo” (Participante 2). “lo principal, en los conocimientos” (Participante 3). “Primeramente sería la actualización y crear una conciencia del cambio que nosotros debemos reflejar en lo que estamos haciendo en las

aulas” (Participante 4). La O.C.D.E. (2009) menciona que la formación profesional eficaz debe ser continua y que esta incluye tres campos: capacitación, práctica y retroalimentación.

#### Sub-categoría 2.2 Valoración de los cursos

Los maestros con una verdadera vocación en su profesión docente valoran los cursos de formación continua que la Secretaría de Educación Pública brinda, reconociendo que son importantes, necesarios, interesantes, útiles y además gratuitos, pero lamentan que muy a menudo estos cursos se desarrollen de una manera apresurada, como si fueran contra el tiempo, lo que resulta a veces quedarse con la impresión de haberlos estudiado de una forma muy superficial: “me parece que nos llevan muy aprisa” (Participante 1). “es que son necesarios, es que son importantes, qué bueno que son gratuitos” (Participante 2). “los valoro porque sí me sirven desde el punto de vista personal porque me enseñan y me dan conocimientos” (Participante 3). “importantes, interesantes. Pero siempre siento que hace falta tiempo para verlos a profundidad. Como que siempre nada más lo vemos muy superficialmente y rápido” (Participante 4).

#### Sub-categoría 2.3 Tiempo para el estudio

Cuando se desea mejorar en la práctica docente y se ha considerado en la posibilidad de ingresar en algún curso de capacitación para tal fin, encontrar el tiempo para dedicarlo a los estudios de actualización siempre es un obstáculo a vencer: “hay cursos en centros de actualización, ya sean públicos o privados, nada más es cuestión de darnos el tiempo para poder hacerlo” (Participante 4). “en ocasiones supongo que nos falta tiempo” (Participante 2). Perrenoud (2007) menciona que todo análisis de la práctica con fines a una transformación personal, es decir, de sus actitudes y de sus actos, requiere tiempo y esfuerzo.

#### Sub-categoría 2.4 Voluntad para estudiar

Pueden ser muchas las causas por la que algunos profesores no se involucren en los cursos de formación continua, de actualización o de capacitación. Pero cuando hay

voluntad, cuando hay el deseo de mejorar, cuando hay vocación, entonces hay esfuerzo para vencer cualquier excusa o impedimento: “sí contamos con algunos espacios para capacitarnos, ya es en base a opción de cada docente para optar por el que mejor le convenga” (Participante 3). “queda en nosotros mismos si queremos irnos actualizando y prepararnos” (Participante 3). Gan y Soto (2007) hacen referencia a la vocación y a la voluntad como algo muy personal e interno, es decir, el deseo interior de seguir un determinado camino profesional.

### Categoría 3. La motivación en la actualización docente.

¿Qué motiva a los docentes a estar en constante actualización, dedicando tiempo, dinero y esfuerzo, asistiendo a cursos a contra turno? Para aquellos maestros que aman la profesión de enseñar los motiva el hecho de poder ser mejores docentes día a día, de sentirse útiles y contribuir en sus escuelas con un mejor desempeño personal para brindar una educación de calidad.

#### Sub-categoría 3.1 Para el cambio

El querer mejorar la práctica docente en ocasiones implica que el profesor también debe cambiar, es decir, cambiar sus estrategias de enseñanza, la manera de organizarse, la forma de impartir su clase y la manera de trabajar con sus alumnos. Con el tiempo las cosas evolucionan y los docentes deben irse adaptando a esos cambios: “así como los estudios van cambiando, el alumno va cambiando, pues también uno debe de cambiar” (Participante 1). “vivimos en un entorno de constante cambio y pues tenemos que actualizarnos y tenemos que prepararnos” (Participante 3). “al igual que están cambiando las generaciones, se va adaptando, se van creando nuevos modelos de aprendizaje educativos, y uno también tiene que estar pues adaptando o actualizarse en esos modelos para ir cambiando” (Participante 4). Lo aprendido en los cursos de formación continua permite mejorar el desempeño en el aula al cambiar concepciones y formas de trabajar. Flores (2004) menciona al respecto que la formación sólo produce un verdadero cambio cuando el docente cambia su estructura cognitiva, es decir sus

concepciones, a través de acciones formativas reflejadas en la realidad de su práctica docente en la escuela y con sus alumnos.

### Sub-categoría 3.2 Para el estudio

La forma de estar a la par con los nuevos cambios, con todo aquello que ha evolucionado, es a través del estudio, es decir, de la actualización permanente con el único fin de aprender, estar preparado, estar al día, motivado para mejorar el desempeño y lograr mejores resultados con los estudiantes en el logro de los aprendizajes: “la motivación es de que podamos transmitírselo a los muchachos, a los alumnos (Participante 1). “la necesidad de estar al día para sentirme útil” (Participante 2). “aprender algo nuevo o ser una mejor persona día a día” (Participante 3). “me motiva el estarme preparando día a día porque sé que todo cambia, todo evoluciona” (Participante 4). La O.C.D.E. (2009) señala que es precisamente con las actividades de formación profesional con lo que se pretende actualizar, desarrollar y ampliar los conocimientos de los docentes, así como la adquisición de nuevas habilidades.

### Sub-categoría 3.3 Para la mejora del desempeño

La satisfacción de lo aprendido en los cursos de actualización y formación continua se refleja en el trabajo docente en el aula al mejorar en la planeación del trabajo educativo, en la forma de relacionarse con sus alumnos, que incluso lo hace sentirse mejor maestro, mejor persona con una autoestima nueva y mejorada: “a mí me sirven mucho porque se habla de lo que debes hacer como maestro y nos involucran a todos los docentes” (Participante 1). “han mejorado mi desarrollo como maestro, incluso han elevado mi autoestima” (Participante 2). “te hace crecer como persona y como docente” (Participante 3). “siento que va más enfocado a mi labor como docente al ir cambiando en mis técnicas o tal vez los modelos como estaba enseñando o como estaba impartiendo mi clase” (Participante 4). Mendoza (2001) señala que entre las potencialidades creativas del hombre también se cuenta la expresión de su autodesarrollo como ser humano.

#### Categoría 4. La transferencia del conocimiento adquirido.

La formación inicial de los profesores y la transformación de su práctica docente son dos cosas muy diferentes que se deben entender muy bien, pues la primera se refiere a los estudios básicos y fundamentales para ejercer la profesión de maestro, mientras que la segunda se refiere a los estudios posteriores para mejorar el desempeño y mantenerse actualizado. De acuerdo con Flores (2004) es siempre deseable que los profesores efectúen transformaciones en su práctica docente, esto a través de transferencias de nuevos conocimientos adquiridos en cursos de capacitación y actualización, es decir, aplicando lo aprendido en dichos cursos en los salones de clases.

##### Sub-categoría 4.1 El proceso

Estas transformaciones de la práctica docente a través de las transferencias de conocimientos surgen, de acuerdo con los profesores entrevistados, después de cierto proceso por el deben pasar: “Primero que nos interese algún curso, ya después sería tomarlo así como tal para ir adquiriendo ese conocimiento. Después que nos interesó pues ya adquirirlo, después de adquirirlo pues quizá sea pulirlo o adaptarlo o aplicarlo, primero en nosotros, en nuestros programas y tal vez ya después como consecuencia compartirlo con otros” (Participante 3). “Primeramente es hacer una autoevaluación en mi labor docente, saber en qué estoy fallando o en qué estoy teniendo acierto. Y en base a esa valoración que haga, pues ya identificar, adaptar todo lo que sea necesario para mi labor docente. O remover, o quitar o desechar” (Participante 4). Flores (2004) afirma que el nivel de proceso de elaboración de las transformaciones dependerá de la capacidad del profesor para manejar los nuevos conocimientos aprendidos así como el nivel de consolidación de los mismos.

##### Sub-categoría 4.2 Aspectos decisivos

Algo primordial para que los profesores puedan hacer cambios o transformaciones en su práctica docente es reconocer que hay conductas, prácticas o cosas que necesitan mejorar, cambiar o erradicar. Después de reconocerlo es importarte

que se esté dispuesto a cambiar y a hacer un compromiso consigo mismo para realizar esos cambios a través de las transferencias de conocimiento. Así lo expresaron los docentes entrevistados: “las ganas de querer hacer las cosas mejor” (Participante 1). “el compromiso con uno mismo para ir mejorando como docente” (Participante 3). “Primeramente la motivación podría ser algo importante o primordial” (Participante 4).

#### Sub-categoría 4.3 El tiempo de asimilación

Perrenoud (2008) refiere que la transferencia de conocimientos no es algo que se dé automáticamente, sino que ésta se adquiere mediante una práctica reflexiva, en el trabajo docente diario, en situaciones que brindan momentos adecuados para la movilización de los saberes. Así también lo comentaron los entrevistados: “A mí se me hacen los cursos muy apresurados, así que para mí lleva tiempo asimilar y transferir los nuevos conocimientos” (Participante 1). “es imposible de un día para otro cambiar el punto de vista de un docente” (Participante 2). “hay algunos conocimientos que los adquirimos inmediatamente al oírlos, al escucharlos, a que nos lo expliquen y adquirimos el conocimiento enseguida. Pero tal vez otros por cuestiones de que necesitamos experiencia o que ya tengamos muy arraigado cierto conocimiento pues necesitamos de ir asimilando, registrar lo que nosotros sabíamos, hacíamos” (Participante 3). “No puede uno cambiar a veces de la noche a la mañana. Y las personas llevamos diferentes tipos de ritmos, pero siempre pues debemos de estar abiertos al cambio” (Participante 4).

#### Sub-categoría 4.4 Evidencias

De acuerdo con Flores (2004) las transferencias docentes significan llevar el conocimiento de lo que se ha aprendido a la práctica, es decir, la transferencia implica una mejora observable en el desempeño docente, en el ejercicio de su actividad. Y esta mejora se aprecia tanto en el trabajo de los profesores como en los logros académicos de sus estudiantes. Así lo expresaron los entrevistados: “ahí es donde yo veo que uno va transfiriéndolo, como persona o como docente, porque vas puliendo tu trabajo, vas haciendo mejores cosas y vas creciendo al mismo tiempo de que vas adquiriendo un

conocimiento. El beneficiario al final sería el alumno” (Participante 3). “Adoptando lo que yo considero que me hace falta o que tal vez no he estado haciendo de la mejor manera o que yo piense que tal vez eso me va a servir más de lo que he realizado.” (Participante 4).

#### Categoría 5. El desempeño profesional docente.

Nada causa mayor satisfacción a un verdadero docente que el ver los frutos de su trabajo en favor de sus estudiantes. Poder ver a los alumnos desarrollar sus capacidades y emprender retos con resultados exitosos motiva a todo maestro a perseverar en su profesión, a seguir estudiando, actualizándose, capacitándose y a seguir sirviendo con esmero en su escuela. Gutiérrez (2008) menciona que un buen docente siempre está evolucionando, siempre está aprendiendo, y que cuando llegue el día en que ya no esté dispuesto a aprender, entonces estará acabado como maestro y como persona.

##### Sub-categoría 5.1 Autoevaluación docente

Evaluar el trabajo que se realiza como docente permite darse cuenta de los alcances que se tienen, de los logros o de las deficiencias que deben atenderse, es la única forma de visualizar el camino que se ha recorrido y el que falta aún por transitar. Ávila et al (2010) mencionan la necesidad de tener una cultura educativa de la evaluación, entendida esta como el proceso para lograr un desarrollo, una mejora tanto personal como profesional. Al autoevaluarse los profesores entrevistados respecto de su práctica educativa, comentaron lo siguiente: “creo que soy un profesionista que le pone ganas a su materia, que le pone ganas a la docencia en este caso. Me gusta la idea de influir, de impactar en la preparación de las nuevas generaciones” (Participante 2). “actualmente me encuentro muy satisfecho en cuanto a mi práctica docente” (Participante 3). “Buena, pero a veces como que queda ese saborcito como que quieres dar un poco más” (Participante 4).

##### Sub-categoría 5.2 Desarrollo profesional y práctica docente

En la práctica de la enseñanza los docentes ponen en juego un sin número de competencias, habilidades y destrezas que les permite desempeñarse de la mejor manera posible. La O.C.D.E. (2009) menciona características de los docentes que resultan ser vitales al desempeñar su trabajo en el ámbito escolar, tales como ser claro y convincente al transmitir ideas, tener la habilidad para crear ambientes de aprendizaje para diferentes tipos de estudiantes, trabajar con eficacia y entusiasmo, así como fomentar las relaciones productivas docente-alumno. Los profesores entrevistados también opinaron al respecto: “Uno como docente se prepara profesionalmente para mejorar nuestro desempeño en el aula de clases. Uno es consecuencia del otro” (Participante 1). “Si no es un buen profesionista no puede ser un buen docente” (Participante 2). “Yo creo que a veces si no estamos preparados se ve fácilmente” (Participante 3). “Que el maestro o el docente hoy en día entre más preparado o actualizado esté, pues va a ser mayor su desarrollo, por los retos que estamos enfrentando día a día” (Participante 4).

#### Sub-categoría 5.3 El reflejo de la transferencia en el trabajo educativo

Al cuestionar a los profesores acerca de cómo podían ellos percatarse que las transferencias de conocimiento que habían hecho al tomar cursos de actualización y de formación continua estaban produciendo cambios en su práctica docente, ellos respondieron lo siguiente: “se refleja en el éxito. Porque aquel que adquirió los conocimientos de manera correcta, aquel profesionista que tiene ganas, le gusta, tiene vocación, le pone todos los kilos, tiene que tener éxito” (Participante 2). “Creo que nos facilita mucho a la hora de planear, organizarnos, a organizar nuestro trabajo, porque pues adquieres los conocimientos y te vas haciendo más hábil y vas aprendiendo otras estrategias y vas adquiriendo simplemente conocimientos como tal para facilitarte tu labor docente” (Participante 3). “lo que veamos nosotros en nuestros alumnos, en el impacto que estamos teniendo en ellos o tal vez en el impacto que estamos teniendo en nuestro entorno” (Participante 4). Flores (2004) señala que las transferencias docentes adquieren sentido y significado en la práctica, con los estudiantes, cuando en éstos se logra un impacto en su conducta y en su ser interior.

## Categoría 6. Limitantes para la transferencia del conocimiento.

Toda actividad o proyecto que se quiera emprender implica afrontar retos para lograr los objetivos. Adquirir nuevos conocimientos, cambiar formas de trabajar abandonando viejas prácticas requiere de tiempo y esfuerzo. Pueden ser muchos los pretextos o haber muchas excusas pero al final todo se reduce a afrontar retos, superar las limitantes, vencer los obstáculos, luchar contra uno mismo, contra la resistencia que con frecuencia se tiene hacia el cambio.

### Sub-categoría 6.1 Los obstáculos

Suele ser común encontrar múltiples pretextos para no hacer las cosas debidas, o retardar el inicio de algo que hay que hacer y que no se quiere realizar por alguna razón. Algunos obstáculos pudieran ser verdaderos, ajenos a uno, pero otros resultan ser simples pretextos para no querer dejar el estado de confort en el que se pudiera estar. Sin embargo, la mejora continua, la actualización, la capacitación, los cambios, sólo son posibles cuando se cambia la manera de pensar, de hábitos, cuando se logran vencer las limitantes y los obstáculos. Así lo manifestaron los docentes entrevistados: “a veces los obstáculos se los pone uno mismo porque no quiere cambiar los hábitos” (Participante 1). “aterrizar algo que en la teoría se oye muy bonito pero que no siempre en la práctica es igual” (Participante 2). “Quizá haya limitantes en cuanto a tiempo, dineros y espacios” (Participante 3). “La primera limitante eres tú mismo” (Participante 4). Mendoza (2001) hace mención de la necesidad de que los profesores desarrollen una actitud activa y transformadora ante la realidad.

### Sub-categoría 6.2 La reflexión

Reflexionar en la propia práctica docente permite darse cuenta de los aciertos y de las debilidades que se tienen para hacer algo con el fin de corregir y mejorar. Analizar en los resultados del desempeño profesional también da una clara idea de lo que se tiene que corregir. En entrevista, así lo externaron los docentes: “me puse a reflexionar que me hacía falta ponerme al corriente, más que nada actualizarme en las limitantes que yo

tenía” (Participante 1). “haciéndolo algo personal” (Participante 2). “Yo creo que se pueden superar, siempre y cuando uno quiera” (Participante 3). “si tú no aceptas que estás mal o que no estás haciendo las cosas de la mejor manera, pues no vas a poder tener un cambio” (Participante 4). Molinar y Velázquez (2007) señalan que la mejora diaria y constante en la tarea educativa surge del interior de los profesores, como algo personal, donde la imaginación y la innovación son determinantes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con los alumnos en el salón de clases.

### Sub-categoría 6.3 La toma de decisiones

Vilches y Gil (2012) señalan lo importante que resulta comprender las propias acciones, es decir, lo que se hace y lo que no se hace, pues esto permite visualizarse uno mismo de forma global para tomar medidas pertinentes y decisiones precisas para corregir, cambiar o mejorar todo aquello en lo que se está implicado. Los docentes lo expresaron de la siguiente manera: “tuve que hacer un acto serio de reflexión en esto y tomé la decisión de ponerme a estudiar” (Participante 1). “llevando a cabo un trabajo serio, poniéndole énfasis al trato personal con los alumnos, uno a uno” (Participante 2). “cuando uno en verdad quiere las cosas, en verdad quiere el conocimiento o aprender algo, pues buscamos el espacio, buscamos la manera, buscamos todos los elementos para adquirir ese conocimiento” (Participante 3).

### Categoría 7. Compartiendo el conocimiento.

Todas las personas aprenden de las experiencias propias así también como de las de otras personas. Los profesores, al intercambiar ideas, impresiones personales, formas de trabajo, estrategias de enseñanza, hallazgos profesionales y literatura educativa, entre otras cosas, se están apoyando y ayudando para crecer juntos en conocimiento en una mejora en el desempeño profesional.

### Sub-categoría 7.1 Con los colegas

Los compañeros de trabajo cercanos suelen ser los de la misma escuela donde se labora. Resulta ser muy provechoso trabajar en equipo entre ellos en lo que se refiere a

los proyectos educativos y la mejora sostenible de la institución, para lo cual se hace necesario el intercambio de experiencias entre ellos para lograr avanzar juntos en sus objetivos. Flores y Torres (2010) hacen énfasis sobre el efecto que tiene el trabajo de los profesores en una escuela, pues éste puede magnificar los beneficios, pero también los puede bloquear o neutralizarlos. En seguida algunas opiniones del trabajo compartido entre maestros: “sobre todo con los compañeros de asignaturas afines a la mía o que manejamos temas que son transversales” (Participante 1). “con uno o dos compañeros que coincidan con el área en la cual, este, son con los que los compartimos porque tenemos intereses comunes” (Participante 2). “gran parte de mi preparación ha sido en ese aspecto, en compartir con mis compañeros todos sus conocimientos y he aprendido mucho de ellos” (Participante 3).

#### Sub-categoría 7.2 En las actividades de trabajo

Las diferentes reuniones en las que los maestros participan periódicamente con la finalidad de supervisar, corregir, mejorar y evaluar el trabajo escolar, permite tanto aportar nuevas ideas y conocimientos como aprender lo expresado por otros. Así lo manifestaron en las entrevistas los profesores: “juntas de Academia, los Consejos Técnicos Escolares, o a veces nos juntamos los maestros para ver en qué nos podemos ayudar unos a otros” (Participante 1). “en las reuniones de Consejo Técnico Escolar y en las reuniones de Academias que llevamos a cabo en donde nos reunimos todos los maestros de las diferentes materias” (Participante 2). “Cuando se hacen las reuniones de Academia, prácticamente es un espacio para compartir el conocimiento. Entonces cada uno va expresando su manera de trabajar, su manera de elaborar un programa, empiezas a compartir todo lo que uno desarrolla” (Participante 3). “en los Consejos Técnicos Escolares a veces se habla sobre ciertas actualizaciones o de temas que hablamos en los cursos de actualización” (Participante 4). Flores y Torres (2010) puntualizan que es el trabajo que desarrollan los maestros de una escuela, es decir, el trabajo en conjunto, lo que determinará los resultados que como escuela puedan lograr.

#### **4.2 Confiabilidad y validez**

Para lograr la confiabilidad y validez de los datos obtenidos, se procedió a organizar la información recabada para su respectivo análisis, siguiendo los pasos tal como lo sugiere Fernández (2006) en los cuales el primero consiste en obtener la información necesaria, que en este caso fue a través de la entrevista y la observación. Como segundo paso se procedió a transcribir la información obtenida a través de las entrevistas, las cuales fueron grabadas en audio y posteriormente se transcribió la información para su análisis respectivo. Así también se ordenaron las observaciones realizadas a los profesores. El tercer paso consistió en codificar toda la información agrupándola en diferentes categorías que concentraron ideas, conceptos o temas comunes que después dieron lugar a las sub-categorías. El último paso consistió en comparar y relacionar entre sí los datos que integraron las diferentes categorías con el fin de identificar vínculos que pudieran existir entre ellas.

De acuerdo con Mayan (2001) la verificación es un proceso que hay que recorrer para revisar, confirmar, asegurar y tener certeza de la información recabada. Así también Valenzuela y Flores (2012) señalan que la construcción de validez de los datos se logra a través de un estudio utilizando algunas técnicas que proveen confiabilidad como lo es la técnica de la triangulación que proporciona mayor credibilidad a los resultados de estudio y la cual consiste en contrastar diferentes fuentes de datos para así brindar apoyo a los resultados mostrando que los datos obtenidos de una entrevista coincidan con otros datos obtenidos de alguna observación o de otra persona entrevistada.

Con el fin de validar los datos obtenidos de las entrevistas hechas y de los registros de las observaciones a los profesores, y a partir de la transcripción de las mismas, se muestra la siguiente triangulación para corroborar las incidencias y afinidad de cada una de las categorías y sub-categorías, logrando así la validación interna como lo presenta Mayan (2001) al señalar que la validación interna se logra con la exactitud con la que se describen los eventos particulares que representan a los datos obtenidos.

A continuación se muestra solamente los datos correspondientes a la primera categoría y sus respectivas sub-categorías, en el apartado de los anexos se podrá consultar la tabla de forma completa.

Tabla 5

*Triangulación de datos*

Categoría 1. El profesional de la educación moderna		
Sub-categorías		Fuente de datos
1.1	Profesionalización docente	<p>Incidencia: “que esté titulado” (P1). “hay que tener prácticamente un estudio basado en la docencia, Normal o una Maestría dedicada a lo que es la docencia” (P3).</p> <p>Registro de observación: Tiene dominio sobre el contenido de los temas.</p>
1.2	Vocación docente	<p>Incidencia: “comprometido hacia la educación, hacia el ser humano” (P3). “que realice su profesión con cariño, con amor, con vocación” (P4).</p> <p>Registro de observación: Es responsable en lo referente a su asistencia y puntualidad, así como en la elaboración de su plan de clase.</p>
1.3	Valores del docente	<p>Incidencia: “debemos ser rectos, debemos tener probidad, debemos hablar con la verdad” (P2). “la tolerancia, a veces incluso la humildad. Tiene que ser alguien paciente” (P3).</p> <p>Registro de observaciones: La relación entre el docente y los alumnos es buena, muestra interés, orden y respeto. Es muy paciente con los alumnos puesto que de esta manera los escucha y atiende.</p>
1.4	Actualización constante	<p>Incidencia: “necesita estar en constante actualización, en constante crecimiento” (P2). “una persona que tiene que estarse preparando porque nuestro entorno va cambiando muy rápidamente” (P3).</p> <p>Registro de observaciones: Hace buen uso de las tics para apoyar su clase, se observa que utiliza la computadora con material audio visual donde clarifica algunos conceptos de la temática.</p>

### **4.3 Contraste con la literatura**

Con el objetivo de dar sustento teórico a cada una de las categorías y sub-categorías, se procedió a realizar una comparación y valoración con la literatura, para brindar confiabilidad a los datos obtenidos.

#### **Categoría 1. El profesional de la educación moderna**

Ser un profesional docente demanda de múltiples compromisos con la educación, lo cual hace necesario que los profesores entiendan verdaderamente lo que ello implica. Fierro (1999) lo explica a través de seis dimensiones. 1) La dimensión personal, la cual refiere a los ideales particulares del profesor plasmándolos en su vida profesional. 2) La dimensión institucional, donde los docentes aportan todas sus competencias a un proyecto educativo en común. 3) La dimensión interpersonal, la cual refiere al trabajo colaborativo. 4) La dimensión social, misma que surge de la convivencia con todos los actores educativos. 5) La dimensión didáctica, que se manifiesta en el trabajo educativo diario durante los procesos de enseñanza. 6) Dimensión valoral, reflejada en la forma de concebir el mundo y manifestada a través de sus valores personales.

#### **Categoría 2. Los cursos de actualización docente**

La O.C.D.E. (2009) refiere que con las actividades de formación profesional, esto es mediante cursos de actualización y profesionalización es posible desarrollar y ampliar los conocimientos que los maestros ya poseen o que han adquirido en algún momento de su formación como docentes, de esta manera se favorece la adquisición y comprensión de nuevas competencias y habilidades.

#### **Categoría 3. La motivación en la actualización docente**

Bolívar (2010) señala que el liderazgo de los docentes centra su acción en la calidad de la enseñanza. Esta es la principal motivación que mueve a los profesores a seguir capacitándose y adquiriendo nuevas destrezas y habilidades que los lleven a

obtener resultados positivos en la enseñanza que brindan a sus alumnos y en los resultados que ellos logren en su aprendizaje.

#### Categoría 4. La transferencia del conocimiento adquirido

Flores (2004) define la transferencia del conocimiento en los profesores como las relaciones que hacen en el tiempo y espacio de su formación profesional, las cuales producen generalizaciones constructivas que se manifiestan en competencias y habilidades. Menciona seis clases de transferencia: cognitiva, retrospectiva, verbal, inducida, visualizada y en-la-acción. Todas ellas diferentes en la forma como se manifiestan y en la calidad de transferencia.

#### Categoría 5. El desempeño profesional docente

Frade (2009) señala que las expectativas de la sociedad hacia el docente hoy en día son mayores pues se espera que el maestro sea poseedor de un sin número de competencias, habilidades y de conocimientos, tanto así que lo visualiza como una persona creativa por excelencia.

#### Categoría 6. Limitantes para la transferencia del conocimiento

Luchar con uno mismo es la batalla más difícil que se enfrenta. Vencer y sobreponerse a viejas costumbres o ideas que detienen el avance, el progreso y el desarrollo personal, puede llevar largo tiempo. Transferir el conocimiento es sinónimo de progreso porque al mejorar el desempeño cambiando antiguas concepciones por conocimientos y habilidades nuevas, se obtiene una mejora del estado actual que permitirá desarrollo y bienestar. Flores (2004) menciona que sólo cuando hay modificaciones en la estructura cognitiva a través de acciones formativas, se generarán cambios y transformaciones internas en las personas mediante una transferencia de conocimientos. La principal limitante es estar dispuesto a realizar cambios en su persona.

#### Categoría 7. Compartiendo el conocimiento

Molinar (2007) puntualiza lo benéfico y enriquecedor que resulta el escuchar a otros, atender a lo que voces diferentes tienen que decir, fundamentando esto en que la educación debe ser participativa para formar verdaderas comunidades de aprendizaje. Los docentes en las escuelas continuamente se reúnen para intercambiar ideas y formas de trabajo exitosas surgidas de las experiencias de sus compañeros maestros.

#### **4.4 Resultados**

A continuación se da respuesta a los objetivos específicos que fueron planteados en esta investigación y que llevaron a identificar los aspectos más relevantes.

- ¿Qué motiva a los profesores a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

Principalmente el deseo de servir, de ser mejores docentes, de poder brindar a sus alumnos las mejores facilidades para desarrollar competencias que les ayuden a enfrentar los retos de la vida misma, así también como la adquisición de nuevos saberes y habilidades: “me motiva el estar preparándome día a día porque sé que todo cambia, todo evoluciona” (P4).

- ¿Comparten los profesores con sus colegas, los conocimientos adquiridos en cursos de actualización, para beneficio de sus educandos?

Los verdaderos profesores siempre están prestos a mostrar y llevar a la práctica sus nuevos conocimientos y habilidades en beneficio de sus estudiantes, pero también están dispuestos a compartirlos con sus compañeros maestros en las reuniones de Consejo Técnico Escolar, en las reuniones de Academia por asignatura y en cualquier momento y oportunidad que se presente, con la finalidad de brindar crecimiento personal y profesional en la comunidad docente: “gran parte de mi preparación ha sido en ese aspecto, en compartir con mis compañeros todos sus conocimientos y he aprendido mucho de ellos” (P3).

- ¿Cuáles son las características que tiene el proceso de la transferencia de conocimiento adquirido en cursos y programas de desarrollo profesional docente?
  - a) Reconocer que se necesita de actualización permanente para ejercer la labor docente.
  - b) Voluntad para dedicar tiempo y esfuerzo a la capacitación profesional
  - c) Estar dispuesto a hacer cambios, donde así se requiera, en las ideas y formas de trabajo actuales.
  - d) Manifestar estos cambios hechos en los resultados finales obtenidos en el trabajo diario docente en el aula de clases con los alumnos.

“Primeramente es hacer una autoevaluación en mi labor docente, saber en qué estoy fallando o en qué estoy teniendo acierto. Y en base a esa valoración que haga, pues ya identificar, adaptar todo lo que sea necesario para mi labor docente. O remover, o quitar o desechar” (P4).

- ¿Qué problemáticas enfrentan los docentes en el proceso de transferencia del conocimiento?

El principal problema es vencer la resistencia al cambio, estar dispuesto a abandonar la zona de confort y comprometerse consigo mismo a ejercer la profesión de la docencia con el más alto nivel de profesionalización: “si tú no aceptas que estás mal o que no estás haciendo las cosas de la mejor manera, pues no vas a poder tener un cambio” (P4).

- En las reuniones de Consejo Técnico Escolar, integradas por profesores y directivos, ¿cómo se refleja la transferencia de conocimiento y habilidades adquiridas al organizar y planear el trabajo educativo?

Al participar activamente, con orden y profesionalismo, compartiendo y poniendo en práctica los saberes y habilidades nuevas al organizar y planificar los contenidos temáticos para el logro de los aprendizajes esperados en los alumnos: “ahí es donde yo veo que uno va transfiriéndolo, como persona o como docente, porque vas

puliendo tu trabajo, vas haciendo mejores cosas y vas creciendo al mismo tiempo de que vas adquiriendo un conocimiento. El beneficiario al final sería el alumno” (P3).

Los docentes, al menos en su gran mayoría, están conscientes del trabajo que realizan en las aulas de clases y de los alcances que su desempeño profesional y su influencia personal pueden tener e influir en sus estudiantes, razón que les motiva a seguir preparándose constantemente a través de diversos cursos de capacitación y actualización que les brinda la Secretaría de Educación Pública, la Institución Educativa para la que trabajan o por iniciativa propia cubriendo ellos mismos los costos de dichos cursos.

En el transcurso de sus capacitaciones van realizando transferencias de conocimiento, mismas que pueden evidenciarse en los cambios que surgen en sus concepciones, en las formas de trabajo, en la manera de organizarse y de preparar su ejercicio docente, así como también en los resultados con sus estudiantes.

## Capítulo 5. Conclusiones

Educación es sinónimo de progreso, educar consiste en proporcionar las herramientas para construir el camino que conduce al progreso. El detalle está en saber qué herramientas se necesitan, cuándo hay que proporcionarlas y cuáles son las más adecuadas para cada persona. Saber todo esto requiere de estudio, preparación y experiencia. Ser profesor es ser también formador de personas, las cuales en un futuro cercano tendrán injerencia en el destino de la sociedad y del país. Tal función no debe ser tomada ligeramente sino con amplia responsabilidad, con plena conciencia de los alcances e influencias que posee esta profesión para la mejora y bienestar de muchos.

La responsabilidad que implica la profesión docente no tiene límites, va más allá de cumplir con un horario de trabajo y una clase que impartir. Se trata de diseñar un viaje, un estupendo viaje, el cual tendrá una duración de tiempo y en ese recorrido por el mundo del saber, los pasajeros, orientados por su guía, irán teniendo experiencias que les proporcionarán conocimientos, habilidades y competencias para hacer frente a futuras experiencias de vida. El diseño de esta clase de viajes es la tarea y reto de los profesores, cada día, cada semana, cada mes, cada ciclo escolar.

Esto conlleva a que los docentes sean profesionistas bien preparados y que posean las competencias básicas para el trabajo educativo, así como también que estén en una constante actualización adquiriendo nuevos saberes, cambiando concepciones, mejorando actitudes y formas de trabajo para lograr una mejora educativa continua y sostenible, misma que alcance con resultados positivos a los estudiantes y que éstos a su vez reflejen los aprendizajes logrados al hacer frente a situaciones de la vida misma.

Este capítulo tiene como finalidad dar conclusión al proceso de estudio e investigación sobre el desarrollo profesional del profesor y la manera en que transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional, las problemáticas que enfrentan, así como también conocer las causas que los motivan para ingresar a los cursos de actualización y si comparten lo aprendido con sus colegas.

## 5.1 Principales hallazgos

De acuerdo con datos oficiales, no fueron satisfactorios los resultados obtenidos en la prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares), la cual evalúa los conocimientos y las habilidades de los estudiantes en México, desde su implementación en el año 2006 hasta el 2013. De la información anterior surgió la inquietud de qué tanto los docentes estaban implicados en esos resultados y si eso significaba que los maestros no fueran lo suficientemente competentes para ejercer la profesión o si habían quedado estancados en prácticas pedagógicas no adecuadas. Por lo que ahora se procederá a contestar las preguntas que motivaron la presente investigación.

Pregunta general:

¿De qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente?

Los profesionistas docentes cuentan ya con conocimientos, habilidades y competencias básicas adquiridas en su formación inicial, mismas que les permiten ejercer la docencia en algún nivel educativo. En el transcurso de la actividad profesional los docentes enfrentan diferentes retos o situaciones, propias de la profesión como lo son: numerosos alumnos en un grupo, bajo rendimiento escolar, indisciplina por parte de los alumnos, infraestructura y mobiliario insuficiente o inadecuado, falta de participación de los padres de familia en las actividades escolares de sus hijos, entre otras. Para afrontar dichas situaciones los docentes se capacitan constantemente en diversas áreas, lo cual les permite afrontar dichas situaciones para intentar darles la mejor solución posible.

Sin embargo, hacer cambios en las prácticas docentes, en las formas de trabajar y en las ideas arraigadas por largo tiempo no es sencillo ni rápido, se requiere de una seria y honesta reflexión sobre el quehacer educativo personal para detectar y reconocer aspectos que requieran ser modificados o cambiados, así como lo expresó uno de los

entrevistados: “Primeramente es hacer una autoevaluación en mi labor docente, saber en qué estoy fallando o en qué estoy teniendo acierto. Y en base a esa valoración que haga, pues ya identificar, adaptar todo lo que sea necesario para mi labor docente. O remover, o quitar o desechar” (Participante 4).

Las transferencias de conocimientos solo son reales y efectivas cuando las personas están dispuestas a realizar esos cambios, cuando están convencidas que cambiar es benéfico y cuando están dispuestas a invertir el tiempo y esfuerzos para realizar el trabajo que todo eso implica para luego llevarlo a conclusión con su aplicación en las aulas con los estudiantes. Porque los resultados de esas transferencias serán visibles en el trabajo diario, es decir, en la forma de organizarse, en el cuidado de las planeaciones del trabajo educativo, en el diseño de las clases, todo con el único fin de brindar una educación con altos niveles de calidad, como lo expresó uno de los entrevistados: “las ganas de querer hacer las cosas mejor” (Participante 1).

Preguntas específicas:

¿Qué motiva a los profesores a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

Los docentes suelen tener una vocación asombrosa, pues casi siempre están dispuestos a realizar un trabajo esmerado en beneficio de sus estudiantes. Por tal motivo, se preparan asistiendo a cursos de capacitación con la intención de ser mejores maestros, con mayor conocimiento y más habilidades. Se trata de estar al día, tal como lo dijo un entrevistado: “me motiva el estar preparándome día a día porque sé que todo cambia, todo evoluciona” (Participante 4).

La principal causa de motivación que los profesores entrevistados expresaron tener para tomar cursos de capacitación, de actualización y de profesionalización fue querer ser mejores maestros, sentirse útiles y capaces de atender las demandas educativas de sus alumnos y las exigencias que la escuela y la sociedad misma imponen. Por tal motivo, cada año suelen capacitarse o actualizarse con algún curso de formación

continua que proporciona la Secretaría de Educación Pública para todos los maestros en servicio.

¿Comparten los profesores con sus colegas, los conocimientos adquiridos en cursos de actualización, para beneficio de sus educandos?

Los docentes tienen como estrategia educativa reunirse periódicamente en lo que llaman Juntas de Evaluación para realizar un análisis de los aprovechamientos escolares, de los avances programáticos y del logro de los aprendizajes esperados de sus alumnos. Así también tienen otras reuniones para otros propósitos específicos como son las reuniones de Academia de Maestros por Asignaturas en donde tratan asuntos propios de la materia que imparten, hay intercambio de experiencias en las formas de trabajo y los resultados que han obtenido. También están las reuniones mensuales de los Consejos Técnicos Escolares en donde se reúne todo el personal de la escuela para tratar aspectos que tienen que ver con el buen funcionamiento del centro escolar en todas sus áreas, teniendo como eje principal la atención y buen servicio al alumno.

Todas estas reuniones en las que los maestros participan son espacios que aprovechan los docentes para compartir, con muy buena intención, sus experiencias de trabajo, materiales didácticos, literatura educativa y formativa, así como los conocimientos nuevos adquiridos en capacitaciones de actualización profesional. Ellos mismos lo comentaron en entrevista: “Cuando se hacen las reuniones de Academia, prácticamente es un espacio para compartir el conocimiento. Entonces cada uno va expresando su manera de trabajar, su manera de elaborar un programa, empiezas a compartir todo lo que uno desarrolla” (Participante 3).

¿Cuáles son las características que tiene el proceso de la transferencia del conocimiento adquirido en cursos y programas de desarrollo profesional docente?

Todas las personas aprenden a un ritmo y de forma diferente porque lo que para unos podría ser sencillo y práctico, para otros puede resultar complicado y difícil. Lo importante a fin de cuentas es aprender, mejorar en todos los sentidos y para lograrlo

hay que pasar por un proceso con sus características muy particulares, tal como lo señaló un docente entrevistado: “Primero que nos interese algún curso, ya después sería tomarlo así como tal para ir adquiriendo ese conocimiento. Después que nos interesó pues ya adquirirlo, después de adquirirlo pues quizá sea pulirlo o adaptarlo o aplicarlo, primero en nosotros, en nuestros programas y tal vez ya después como consecuencia compartirlo con otros” (Participante 3).

Para visualizar mejor este proceso, se podría enlistar los pasos a seguir de la siguiente manera:

1. Reflexión de la práctica docente
2. Autoevaluación
3. Interés o ganas por mejorar
4. Motivación
5. Compromiso con uno mismo
6. Identificar e interesarse por algún curso de capacitación o actualización
7. Tomar el curso
8. Adquirir el conocimiento
9. Adaptar el conocimiento nuevo a sus necesidades.
10. Aplicar lo aprendido
11. Compartirlo

¿Qué problemáticas enfrentan los docentes en el proceso de transferencia del conocimiento?

Como toda nueva empresa, todo nuevo proyecto, lo más difícil es empezar, tomar la decisión de hacerlo ya. Es decir, hacer el compromiso con uno mismo para emprender algún nuevo plan o proyecto hasta llevarlo a buen término. Entre otras dificultades que se presentan en la realización de algún proyecto están la falta de presupuesto económico, la falta de tiempo para dedicarlo a la nueva empresa, o lo más grave es no querer reconocer que es necesario mejorar aspectos de la práctica docente así como de aspectos conductuales o sociales. Sin embargo, una vez que se tiene la convicción de querer

lograr algo para mejorar la práctica docente, todo lo demás pasa a segundo término y se hacen esfuerzos por superarlos, tal como uno de los entrevistados lo señaló: “cuando uno en verdad quiere las cosas, en verdad quiere el conocimiento o aprender algo, pues buscamos el espacio, buscamos la manera, buscamos todos los elementos para adquirir ese conocimiento” (Participante 3).

En las reuniones de Consejo Técnico Escolar, integradas por profesores y directivos, ¿cómo se refleja la transferencia de conocimiento y habilidades adquiridas al organizar y planear el trabajo educativo?

Las transferencias de conocimiento son observables. Después de haber terminado algún curso de capacitación o de actualización, las transferencias de conocimiento se reflejan en el trabajo diario de los docentes, es decir en su desempeño, así como en los logros académicos de sus estudiantes.

En lo que se refiere al desempeño docente, se refleja en la buena disposición para colaborar en su escuela en trabajos tanto personales como colaborativos en las responsabilidades que se le asigne, así también en el buen ánimo con el que se desenvuelven y desarrollan dichas actividades, en el trato adecuado y respetuoso que muestran con sus compañeros maestros al trabajar y compartir con ellos nuevos saberes y experiencias. En entrevista así lo puntualizaron los siguientes maestros: “ahí es donde yo veo que uno va transfiriéndolo, como persona o como docente, porque vas puliendo tu trabajo, vas haciendo mejores cosas y vas creciendo al mismo tiempo de que vas adquiriendo un conocimiento. El beneficiario al final sería el alumno” (Participante 3); “en las reuniones de Consejo Técnico Escolar y en las reuniones de Academias que llevamos a cabo en donde nos reunimos todos los maestros de las diferentes materias y ahí podemos intercambiar experiencias del trabajo docente y compartir conocimientos” (Participante 2).

## **5.2 Recomendaciones**

De acuerdo a la investigación realizada y a los resultados obtenidos, se presentan a continuación las siguientes recomendaciones:

- Contribuir como miembros de la planta docente de un centro educativo a formar ambientes óptimos y favorables para el ejercicio de la práctica profesional docente, donde la convivencia laboral y social con los compañeros de trabajo sea cordial, cooperativa, en un marco de respeto mutuo a la integridad de la persona y a la pluralidad de ideas.
- Continuar con el objetivo de ofertar una educación de calidad, generando ambientes escolares que brinden la oportunidad para el desarrollo de competencias para la vida, donde los estudiantes acompañados por sus profesores construyan su propio conocimiento que los lleven a experiencias de aprendizaje significativas.
- Promover y apoyar la cooperación profesional y el trabajo colaborativo, ello permitirá que lo pesado que pudiera resultar el trabajo escolar se perciba más ligero y que la escuela como institución evolucione de una forma favorable para todos. Trabajando en equipo pueden lograrse más beneficios.
- Persistir en la formación profesional continua de todos los docentes para el desarrollo de nuevas competencias, habilidades y destrezas o para el fortalecimiento de las mismas, las cuales permitirán un mejor desempeño profesional de los profesores, generando una mejora educativa visible, palpable en los estudiantes.
- Impulsar la formación de círculos de estudio para profesores al interior del centro educativo para atender los posibles aspectos en donde se requiera una mejora.
- Motivar a los maestros a diseñar su propia formación continua con base en una seria y profunda reflexión de su práctica docente para atender las áreas de oportunidad identificadas.
- Reflexionar sobre el uso de los recursos tecnológicos, como una competencia docente, para apoyar el trabajo educativo realizado en los salones de clases e incrementar las posibilidades de alcanzar el logro de los aprendizajes esperados

en los estudiantes, así como también presentar exposiciones de clases atractivas para los alumnos.

- Cerciorarse, como docentes, de que han logrado transferencias de conocimiento después de haber hecho cursos de capacitación y actualización, al ver y constatar cambios en su práctica docente, especialmente en el trabajo con sus alumnos en los salones de clase.
- Contribuir a la mejora educativa de su escuela aportando nuevas ideas para el trabajo escolar, participando en las reuniones de Consejo Técnico Escolar o en Academias de Maestros, compartiendo su experiencia profesional respecto a estrategias exitosas como consecuencia de haber realizado cursos de profesionalización y actualización.
- Disfrutar a cada momento de su profesión docente, de su vocación de maestro, del trato con sus compañeros profesores, de la convivencia con sus alumnos, de ser partícipes en la formación de jóvenes estudiantes que en algún momento de su vida tomarán decisiones que repercutirán en el destino de este mundo.

### **5.3 Sugerencias para estudios futuros**

A partir de los hallazgos encontrados sobre el desarrollo profesional de los profesores y la transferencia de conocimientos, es importante mencionar aspectos que no fueron tomados en consideración en esta investigación y que podrían proporcionar mayor información sobre el tema. Surgen nuevas interrogantes al considerar, aparte de los docentes, al resto de los principales actores de la educación: padres de familia, alumnos y sociedad civil.

- Padres de familia
  - ¿Conocen y valoran los padres de familia el trabajo que realizan los maestros en favor de sus hijos?
  - ¿Participan realmente los padres de familia de manera activa en las actividades escolares a favor de una mejora educativa?
  - ¿Brindan los padres de familia apoyo a sus hijos en lo que se refiere a la supervisión de las tareas escolares y de estudio?

- Alumnos
  - ¿Se responsabilizan los alumnos de la parte que les corresponde respecto de sus estudios?
  - ¿Poseen los alumnos verdaderas técnicas de estudio que les permita el logro de los aprendizajes esperados?
  - ¿Demuestran los alumnos una organización adecuada en sus deberes académicos?
- Sociedad civil
  - ¿Reciben las escuelas algún tipo de apoyo por parte de la iniciativa privada que se encuentra cerca de su ubicación?
  - ¿Reciben las escuelas algún tipo de apoyo en el área de la salud tanto de instituciones públicas como privadas?

#### **5.4 Conclusión general**

La educación abre puertas hacia el futuro, la educación magnifica las posibilidades de éxito en la vida. Los docentes son parte importante del proceso educativo por lo que su intervención acertada, efectiva y eficiente demanda de una preparación previa con competencias básicas para su buen desempeño.

La profesionalización y actualización continua de los profesores y las transferencias de conocimiento que realizan potencializan la mejora de su desempeño en las aulas de clase para el trabajo educativo con sus estudiante y para el logro de los aprendizajes y la adquisición de competencias para la vida.

Estar en capacitación y actualización constante conlleva dedicar tiempo para asistir a los cursos y realizar trabajos tanto de forma individual como en equipo, así como la elaboración de materiales diversos para exposición de los diferentes temas de estudio. Resulta muy gratificante el sentirse preparado, actualizado, pero tiene un costo: esfuerzo. Muchas veces se dejan de pendientes otros aspectos como la familia, las amistades, las recreaciones por atender la responsabilidad del trabajo, de la profesión,

pero la motivación por ser mejor maestro, por brindar un mejor desempeño en su práctica docente, es lo que lleva a la decisión de ingresar a los cursos de actualización.

Al adquirir nuevos conocimientos, nuevas habilidades en los cursos de actualización y realizar transferencias de conocimiento, cambios en las concepciones, cambios en la práctica docente, entonces se puede decir que hubo actualización, que hubo capacitación. Y esto será comprobable en desempeño profesional, en la práctica misma de la profesión, en el servicio de calidad que se brinde tanto en la escuela como en el salón de clase directamente con los alumnos, lo que traerá como consecuencia éxitos en los estudiantes con el logro de los aprendizajes esperados.

Los docentes son parte importante del proceso educativo, pero no son los únicos, también lo son los alumnos, los padres de familia y la sociedad civil. Los resultados positivos que todos esperan que tenga la educación no dependen única y exclusivamente de los profesores, sino de todos los actores que intervienen en el proceso educativo, de que cada uno de ellos realice con esmero y honestidad la parte que le corresponde hacer. De esa manera, se podrán tener los resultados positivos que tanto se demandan y esperan; una educación de calidad con competencias para la vida.

## Referencias

- Ávila, M., Calatayud, M. A., Cantón, I., Castillo, S., Zaitegui, N. (2010). *La evaluación como proceso sistemático para la mejora educativa*. España: Ministerio de Educación de España.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 9(2), 9-33. Recuperado de [http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mramrodrn/files/2012/02/El LiderazgoYSuPapelEnLaMejora.pdf](http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mramrodrn/files/2012/02/El-LiderazgoYSuPapelEnLaMejora.pdf)
- Cano, E. (2006). *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Puebla, Puebla. México: Gil Editores, S. A. de C. V.
- Chaluh, L. (2012). Investigar en la escuela: reflexiones teórico-metodológicas. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 14(1), pp. 86-105.
- Fernández, O., Lúquez, P., Ocando, J., Liendo, Z. (2008). Eje transversal valores en la educación básica: teoría y praxis. *Educere* 12(40), pp. 63-70. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35604008.pdf>
- Cueli, J. (1994). *Vocación y afectos*. Distrito Federal, México: Limusa, S. A. de C. V.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana UNESCO.
- Fernández, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? *Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Barcelona*. Recuperado de <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf>
- Fierro, C., Fortoul, B., Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*. Distrito Federal, México: Paidós Mexicana, S. A.
- Flores, M. C. (2004). De la formación a la práctica docente. Un estudio de los procesos de transferencia de los profesores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*. 34(3), pp. 37-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27034303.pdf>
- Flores, M., Torres, M. (2010). *La escuela como organización de conocimiento*. Distrito Federal, México: Trillas.

- Frade, L. (2009). *Desarrollo de competencias en educación: desde el preescolar hasta el bachillerato*. México: Inteligencia educativa.
- Gan, F. y Soto, R. (2007). *Carrera profesional: claves, competencias y vitaminas*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Giraldo, C. y Vélez, C. (2010). Las interacciones comunicativas en la educación básica secundaria: Un estudio de caso. *Revista latinoamericana de estudios educativos (Colombia)*. 6 (1), pp. 29-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1341/134124444003.pdf>
- Giroux, S., Tremblay, G. (2009). *Metodología de las ciencias humanas*. Distrito Federal, México: Fondo de Cultura Económica.
- Gutiérrez, J. M. (2008). ¿Cómo reconocemos a un buen maestro? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 13(39), 1299-1303. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14003914.pdf>
- Hargreaves, A. y Fink, D. (2008). *El liderazgo sostenible. Siete pasos para el liderazgo en centros educativos innovadores*. Madrid, España: Morata.
- Longworth, N. (2005). *El aprendizaje a lo largo de la vida en la práctica: Transformar la educación en el siglo XXI*. Barcelona, España: Paidós Ibérica S.A.
- Lozano, A. (2005). *El éxito en la enseñanza: aspectos didácticos de las facetas del profesor*. México: Trillas.
- Marco, B. (2008). *Competencias básicas. Hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos: Modulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. Recuperado de <http://www.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf>
- Mendoza, Y. (2001). El maestro creativo. Algunas reflexiones en torno a su existencia. *Educere* 5(15), pp. 270-274. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35651502.pdf>
- Molinar, M., Velázquez, L. (2007). *Liderazgo en la labor docente*. Distrito Federal, México: Trillas.
- O.C.D.E. (2009). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*.

- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. *Revista de Tecnología Educativa*, XIV (3), pp. 503-523. Recuperado de [http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_36.html](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html)
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona, España: Graó.
- Perrenoud, P. (2007). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Distrito Federal, México: Colofón, S.A. de C.V.
- Perrenoud, P. (2012). *Cuando la escuela pretende preparar para la vida. ¿Desarrollar competencias o enseñar otros saberes?* Distrito Federal, México: Colofón, S.A. de C.V.
- Ramírez, M. S. y Burgos, J. V. (2011). *Transformando ambientes de aprendizaje en la educación básica con recursos educativos abiertos*. México: CUDI y CONACYT.
- Rivas, P. (2005). Actualización y perfeccionamiento de docentes en servicio. *Educere*. 9 (28), pp. 103-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35602820.pdf>
- Rueda, M. (2011). La investigación sobre la planeación educativa. *Perfiles educativos* 33(131), pp.3-6. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/132/13218531001.pdf>
- Sebastián, A. (2003). *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid, España: Dykinson.
- Semprún, R. D. y Fuentemayor, J. C. (2007). Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿una realidad o una ficción institucional? *Laurus, Revista de Educación año/vol.* 13(023), pp. 356-380. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/761/76102318.pdf>
- S.E.P. (s.f.). Recuperado de <http://www.sep.gob.mx/>
- Shulman, L. S. (2005). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Revista de Currículo y Formación de Profesorado*. 9(2), p. 0. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56790202>
- Taylor, S. J. y Bogdan. R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós.
- Usategui, E., Del Valle, A. (2009). *Escuela, familia y sociedad: la ruptura de un*

consenso. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 39(1-2), pp. 171-192.  
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27015065008>

Valenzuela, J. R. y Flores, M. (2012). *Fundamentos de investigación educativa*.  
Monterrey, México: Editorial digital Tecnológico de Monterrey.

Vilches, A., Gil, D. (2012). La educación para la sostenibilidad en la universidad: el reto de la formación del profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 16(2), pp. 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56724395003.pdf>

## Apéndice A. Carta de consentimiento de la Institución

ESCUELA SECUNDARIA GENERAL PARA TRABAJADORES No. 2  
"HILARIO CASTILLO MARTÍNEZ"  
C.C.T. 28DSN0003A

Tampico, Tamaulipas a 18 de agosto de 2014.

### A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente, autorizo al Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores, para aplicar cuatro entrevistas a profesores de esta Institución Educativa, para la realización del Proyecto de Investigación acerca de la manera en que los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente.

Agradezco de antemano la atención que se sirva dispensar al Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores para que lleve a cabo su propósito.



Atentamente  
El Director de la escuela

Secretaría de Educación de Tamaulipas  
Departamento de Secundarias General  
Escuela Secundaria General para  
Trabajadores No. 2  
"Hilario Castillo Martínez"  
C.C.T. 28DSN0003A  
Tampico, Tam.

PROFR. Y LIC. JOEL ROQUE LEE

## CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

### Información sobre el proyecto de investigación:

**Título del proyecto:** Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: "El desarrollo profesional del profesor".

**Objetivo del estudio:** Conocer de qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente.

**Procedimiento:** Se obtendrá información de entrevistas realizadas a profesores frente a grupo, de nivel de secundaria, con 4 años de servicio ininterrumpidos como mínimo.

**Confidencialidad:** Toda la información recopilada en este estudio es de carácter confidencial. Su nombre no será mencionado en ningún momento. Los datos obtenidos de su participación serán tratados con absoluta confidencialidad.

**Riesgos:** Los participantes tienen un riesgo mínimo de que sus datos personales sean asociados con su participación en este estudio.

**Beneficios:** No existen beneficios directos para los participantes en este estudio, sin embargo, su participación ayudará al logro de los objetivos de la presente investigación: conocer cómo transfieren los docentes el conocimiento.

**Investigador:** Luis Rodolfo Cataneo Flores.

### Para obtener copia de los resultados de esta investigación contactar a:

Luis Rodolfo Cataneo Flores

Declaro que soy docente que labora frente a grupo, con experiencia de por lo menos cuatro años ininterrumpidos y deseo participar en este estudio dirigido por la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Entiendo que los datos obtenidos serán tratados como confidenciales y que mi nombre no será mencionado por ningún motivo. Los datos que proporcione serán agrupados con otros datos para el reporte y la presentación de los resultados de la investigación. Entiendo que no existen riesgos asociados con este estudio. Entiendo que puedo hacer preguntas y que en cualquier momento puedo retirar mi permiso de participar si cambio de opinión.

Nombre: Sandra López Niño

Fecha: 19 Agosto - 2014

Firma: \_\_\_\_\_

## CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

### Información sobre el proyecto de investigación:

**Título del proyecto:** Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: "El desarrollo profesional del profesor".

**Objetivo del estudio:** Conocer de qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente.

**Procedimiento:** Se obtendrá información de entrevistas realizadas a profesores frente a grupo, de nivel de secundaria, con 4 años de servicio ininterrumpidos como mínimo.

**Confidencialidad:** Todos la información recopilada en este estudio es de carácter confidencial. Su nombre no será mencionado en ningún momento. Los datos obtenidos de su participación serán tratados con absoluta confidencialidad.

**Riesgos:** Los participantes tienen un riesgo mínimo de que sus datos personales sean asociados con su participación en este estudio.

**Beneficios:** No existen beneficios directos para los participantes en este estudio, sin embargo, su participación ayudará al logro de los objetivos de la presente investigación: conocer cómo transfieren los docentes el conocimiento.

**Investigador:** Luis Rodolfo Cataneo Flores.

### Para obtener copia de los resultados de esta investigación contactar a:

Luis Rodolfo Cataneo Flores      A

Declaro que soy docente que labora frente a grupo, con experiencia de por lo menos cuatro años ininterrumpidos y deseo participar en este estudio dirigido por la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Entiendo que los datos obtenidos serán tratados como confidenciales y que mi nombre no será mencionado por ningún motivo. Los datos que proporcione serán agrupados con otros datos para el reporte y la presentación de los resultados de la investigación. Entiendo que no existen riesgos asociados con este estudio. Entiendo que puedo hacer preguntas y que en cualquier momento puedo retirar mi permiso de participar si cambio de opinión.

Nombre: Jesús Ricardo Sánchez Guillón

Fecha: Agosto 20 de 2014

Firma: \_\_\_\_\_  


## CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

### Información sobre el proyecto de investigación:

**Título del proyecto:** Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: "El desarrollo profesional del profesor".

**Objetivo del estudio:** Conocer de qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente.

**Procedimiento:** Se obtendrá información de entrevistas realizadas a profesores frente a grupo, de nivel de secundaria, con 4 años de servicio ininterrumpidos como mínimo.

**Confidencialidad:** Todos la información recopilada en este estudio es de carácter confidencial. Su nombre no será mencionado en ningún momento. Los datos obtenidos de su participación serán tratados con absoluta confidencialidad.

**Riesgos:** Los participantes tienen un riesgo mínimo de que sus datos personales sean asociados con su participación en este estudio.

**Beneficios:** No existen beneficios directos para los participantes en este estudio, sin embargo, su participación ayudará al logro de los objetivos de la presente investigación: conocer cómo transfieren los docentes el conocimiento.

**Investigador:** Luis Rodolfo Cataneo Flores.

### Para obtener copia de los resultados de esta investigación contactar a:

Luis Rodolfo Cataneo Flores

Declaro que soy docente que labora frente a grupo, con experiencia de por lo menos cuatro años ininterrumpidos y deseo participar en este estudio dirigido por la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Entiendo que los datos obtenidos serán tratados como confidenciales y que mi nombre no será mencionado por ningún motivo. Los datos que proporcione serán agrupados con otros datos para el reporte y la presentación de los resultados de la investigación. Entiendo que no existen riesgos asociados con este estudio. Entiendo que puedo hacer preguntas y que en cualquier momento puedo retirar mi permiso de participar si cambio de opinión.

Nombre: Jorge Edison Marín Roque

Fecha: 18 / Agosto / 2014

Firma: \_\_\_\_\_

## CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

### Información sobre el proyecto de investigación:

**Título del proyecto:** Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: "El desarrollo profesional del profesor".

**Objetivo del estudio:** Conocer de qué manera los profesores transfieren el conocimiento y las habilidades adquiridas en los programas de desarrollo profesional a su práctica docente.

**Procedimiento:** Se obtendrá información de entrevistas realizadas a profesores frente a grupo, de nivel de secundaria, con 4 años de servicio ininterrumpidos como mínimo.

**Confidencialidad:** Todos la información recopilada en este estudio es de carácter confidencial. Su nombre no será mencionado en ningún momento. Los datos obtenidos de su participación serán tratados con absoluta confidencialidad.

**Riesgos:** Los participantes tienen un riesgo mínimo de que sus datos personales sean asociados con su participación en este estudio.

**Beneficios:** No existen beneficios directos para los participantes en este estudio, sin embargo, su participación ayudará al logro de los objetivos de la presente investigación: conocer cómo transfieren los docentes el conocimiento.

**Investigador:** Luis Rodolfo Cataneo Flores.

### Para obtener copia de los resultados de esta investigación contactar a:

Luis Rodolfo Cataneo Flores

Declaro que soy docente que labora frente a grupo, con experiencia de por lo menos cuatro años ininterrumpidos y deseo participar en este estudio dirigido por la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Entiendo que los datos obtenidos serán tratados como confidenciales y que mi nombre no será mencionado por ningún motivo. Los datos que proporcione serán agrupados con otros datos para el reporte y la presentación de los resultados de la investigación. Entiendo que no existen riesgos asociados con este estudio. Entiendo que puedo hacer preguntas y que en cualquier momento puedo retirar mi permiso de participar si cambio de opinión.

Nombre: Norma Edith López López

Fecha: 19 de agosto de 2014

Firma: Norma Edith López López

## Apéndice B. RESULTADOS DE LA PRUEBA ENLACE

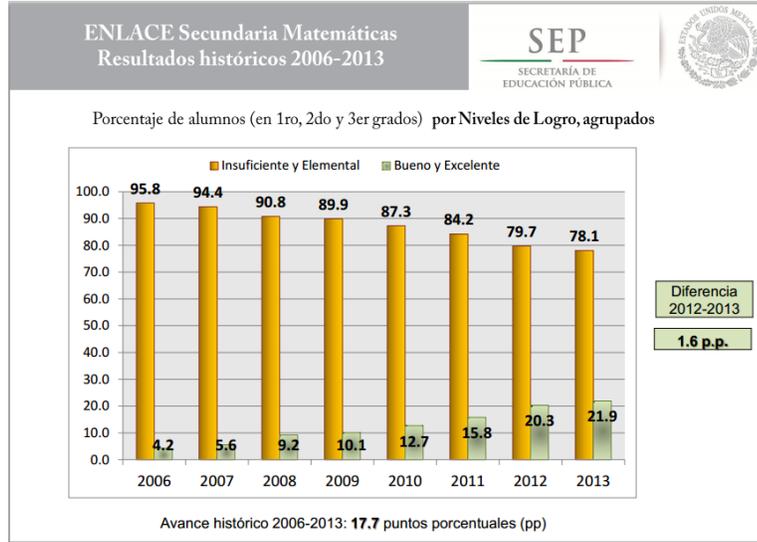


Figura 1. Resultados Enlace Matemáticas

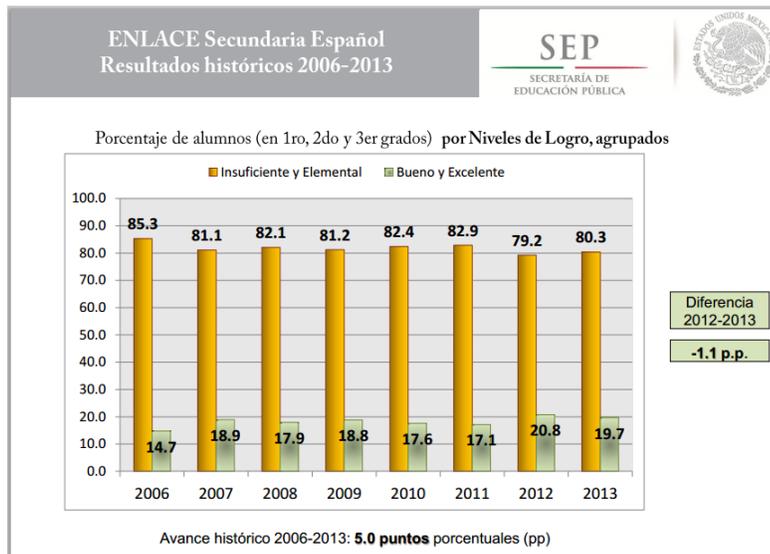


Figura 2. Resultados Enlace Español

Porcentaje de alumnos (en 2do y 3er grado) por Niveles de Logro, agrupados y grado escolar

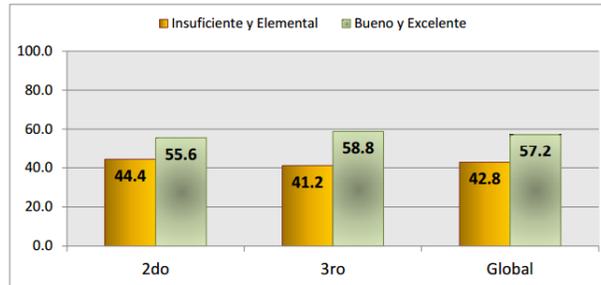


Figura 3. Resultados Enlace Formación Cívica y Ética

## Apéndice C. Registro de entrevistas

### Instrumento para la recolección de datos

#### Participante No. 1

**Investigación:** El desarrollo profesional del profesor y la transferencia de los conocimientos.

**Objetivo:** Indagar de qué manera los profesores transfieren el conocimiento adquirido en los programas de desarrollo profesional y de actualización docente, y cómo ocurre la transferencia de conocimientos y habilidades para aplicarlos en el aula con sus alumnos.

1. ¿Cómo visualiza a un profesional de la docencia hoy en día?

Pues ahorita en la actualidad más que nada debe ser un maestro actualizado, ya no, este..., un maestro, ¿cómo se le dice? con aquellos... eh... procedimientos que dicta, dicta, dicta, o escribe, escribe, escribe, ya el maestro ahorita debe de actualizarse tanto en lo técnico como en lo manual, como en lo docente.

2. De acuerdo a su experiencia ¿cuál es la formación profesional que debe tener un docente?

Formación profesional, pues..... se entiende para empezar que esté titulado, ¿no?, y que tenga, ahora sí que sea un maestro de la docencia y no por ejemplo, porque a veces se ponen a dar clase los ingenieros o los arquitectos en la docencia y, bueno a nosotros los que nos enseñaron en La Normal era que no nos dejáramos que nos dieran clases un ingeniero o un arquitecto, que fuera un maestro especializado en docencia, o sea, que fuera de La Normal Superior.

3. ¿Qué características y/o cualidades piensa usted son necesarias en un profesional docente?

Pues ahorita, yo pienso que en la actualidad, eh... primeramente esta la juventud. Ya ahorita la juventud nos está, nos está abordando. Y este, y pues, ahora sí que el joven

como que viene un poco más actualizado que ya nosotros que estamos un poquito ya para irnos. Pero, este, las cualidades es que debe ser un maestro de Normal Superior, eh...que sea un maestro que le guste, que le guste la docencia y no que, que esté por..., porque como dicen, verdad, que se lo entregaron por herencia, ahora sí. Pues más que nada que esté preparado, que esté preparado. ¿Y como viene preparado? Primeramente, como te digo, que tenga lo que es la Normal Superior, y ya después, este, que se quiera alguna Maestría o algo, pues yo pienso que ya un poquito ya pues, sería una cualidad que tenga, que ahora sí que traiga muchas, ¿cómo se les llama? profesiones, no sé, algún maestro que da Biología, otro que da Matemáticas, un maestro que puede dar en varias áreas.

4. ¿Considera que la formación profesional docente, así como una actualización permanente son necesarias para la práctica de la profesión? ¿Por qué?

Pues sí, son necesarias. Porque como aquí lo dice la pregunta, es una actualización que nos están dando. Así como todo va cambiando, los alumnos también ya van cambiando. Ahora, con la tecnología, este, pues ya no, ya no es necesario tanto estar en el pizarrón sino que pásalos a cómputo, pásalos. Entonces a nosotros nos viene bien las actualizaciones. ¿Por qué? Porque así como los estudios va cambiando, el alumno va cambiando, pues también uno debe de cambiar.

5. ¿Tienen los docentes en servicio oportunidades de acceder a capacitación y actualización profesional? Comente al respecto.

Aquí yo pienso que sí, muchos tienen la oportunidad pero otros no. Por ejemplo, este, a veces es la situación económica que no nos permite. Porque pues sí nos dicen que hay curso de esto, que hay curso de lo otro, pero, pues siempre tienen un costo, entonces a veces la situación económica de la persona pues no le ayuda a poder meterse a esas capacitaciones.

6. ¿Cuáles cursos o programas de capacitación y actualización profesional docente conoce usted?

Pues cursos y programas de capacitación pues son los que nos dan cada sábado, o que nos ponen. Al menos son los que yo he entrado, los que nos dan cuando vamos a presentar el examen de carrera, que nos dan esos cursos que están los sábados. Nada más, porque la verdad, no he tenido oportunidad yo de meterme a un curso aparte.

7. ¿Ha participado usted en cursos de capacitación y actualización docente?  
Mencione cuáles.

Sí, sí he participado. Te digo que son los de Carrera Magisterial y los que pone prácticamente la S.E.P., que tenemos que hacerlos, ahora sí que prácticamente de afuercita.

8. ¿Cómo valora los cursos de desarrollo profesional docente en los que ha participado?

Pues, ahí sí, este... Algunos han sido muy buenos. Algunos me parece como que nos llevan muy aprisa y nos dan los cursos así como que, como que, apúrenle porque se nos va el tiempo, y este, y muchas veces pues no se capta lo que el maestro quiere darte a conocer. A mí sí me gustaría que hicieran más cursos, pero, te digo, a veces le ponen valor económico y pues no, no hay oportunidad de ir.

9. ¿Qué beneficios considera que dichos cursos aporten a los docentes?

Mmm pues,, cualquier curso es bueno, cualquier curso que nos den es bueno si es para estarnos actualizando. Yo pienso que cualquiera que nos den va a ser bueno, porque muchos han sido formación académica o cómo dar tu clase en particular, o cómo planear. Más que nada yo pienso que esos cursos nos servirían más, que a veces cursos que nos dan que no, bueno, que para mí no tienen tanto...como si fuera.... A mí enseñame a cómo dar una clase o cómo es una clase excelente, o unos planes excelentes. Yo pienso.

10. ¿Qué lo motiva como docente a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

Pues la motivación es de que podamos transmitírselo a los muchachos, a los alumnos, y pues sacar, sacar buenos alumnos, ahora sí, ¿verdad?, que aunque sean poquitos pero que esos poquitos lleven todos los conocimiento que nosotros les demos.

11. ¿Los programas de capacitación y cursos de actualización para el desarrollo profesional docente que ha cursado han impactado su labor cotidiana en su escuela? ¿Cómo?

Pues sí, realmente sí han impactado, porque tan solo los cursos que nos dan al inicio de cada ciclo escolar, esos cursos a mí me gustan mucho. A mí me sirven mucho porque se habla de lo que debes hacer como maestro y nos involucran a todos los docentes.

12. ¿Cómo describiría su práctica docente ahora mismo?

Pues con las limitantes que tenemos por ser una escuela nocturna para trabajadores, yo pienso que mi práctica docente no se ha llevado al 100%. Porque, como son estudiantes trabajadores pues, a veces unos no vienen, a veces otro sí, y entonces como que uno como maestro no puedes terminar de ver todo el programa y te sientes frustrado, como que no hubieras rendido al 100%.

13. ¿Cómo transfiere usted el conocimiento y las habilidades adquiridas en los cursos de formación continua a su quehacer educativo?

Pues ahora sí que uno se basa más en lo técnico, en las computadoras, en los pizarrones inteligentes. Más que nada todo lo que nos dan, bueno, no todo, porque a veces es poco y esto aprisa, entonces lo que captas puedes transmitirlo auxiliándote con las TICS.

14. ¿Qué aspectos o elementos considera usted que estuvieron presentes o fueron decisivos al transferir los nuevos conocimientos, adquiridos en cursos de actualización, a su labor docente?

Las ganas de querer hacer las cosas mejor. Cuesta trabajo, porque se batalla un poquito. Pero queremos que nuestros alumnos se lleven lo más que se pueda, lo que les vaya a ser útil en lo futuro.

15. ¿Qué proceso considera usted se debe seguir para poder insertar o hacer la transferencia de los nuevos saberes y habilidades, adquiridos en cursos y capacitaciones, a su práctica educativa?

Bueno, mira, si aquí nos vamos a lo que es la tecnología, ahí sí para mí se me complica, porque no soy de las maestras que están al 100% en la tecnología, sí se batalla un poquito. Pero ahorita con los jóvenes que ellos la utilizan para aquí para allá, sí me es un poco más fácil pero eh los para darlo a conocer a los alumnos no es muy complicado porque ellos ya vienen más avanzados. Yo voy a la tecnología porque es donde yo batallo un poquito y ahí con los alumnos pues para transferirlo no batallas tanto porque ellos ya vienen más actualizados, creo que más que uno.

16. ¿Considera que la transferencia de nuevos conocimientos y habilidades adquiridos en los cursos de desarrollo profesional docente se logra de manera inmediata o lleva algún tiempo la asimilación de los mismos? ¿Por qué?

No es inmediata, sí se lleva un tiempo en la asimilación, A mí se me hacen los cursos muy apresurados, así que para mí lleva tiempo asimilar y transferir los nuevos conocimientos.

17. ¿Cómo asocia usted el desarrollo profesional del profesor a la práctica docente?

Están ligados el uno con el otro. Uno como docente se prepara profesionalmente para mejorar nuestro desempeño en el aula de clases. Uno es consecuencia del otro.

18. ¿Cómo se refleja esta transferencia de conocimiento y habilidades adquiridos al organizar y planear el trabajo educativo?

Nosotros planeamos lo que son los temas, pero siempre al momento de transferir el conocimiento a veces nosotros pensamos que se va a hacer rápido y no, o sea estamos batallando con ese tema, entonces yo pienso que sí se batalla un poquito.

19. ¿Qué limitantes u obstáculos enfrentó al querer hacer una transferencia de conocimientos y habilidades a su labor docente?

Aquí pues para mí el obstáculo fue saber manejar la tecnología. Como ahorita nos están pidiendo mucho que utilicemos todo eso, la computadora, que utilicemos el centro de cómputo, los pizarrones inteligentes, Para mí fue una limitante, porque para empezar yo no le entendía mucho a eso de las computadoras. Ahora sí que me tuve que poner a estudiar. A veces los obstáculos se los pone uno mismo porque no quiere cambiar los hábitos, a veces el obstáculo es uno mismo que no quiere cambiar, actualizarse. Como yo, que no quería entrarle a las TICS. Me dí cuenta que me estaba quedando rezagada y todo mundo avanzaba, tuve que hacer un acto serio de reflexión en esto y tomé la decisión de ponerme a estudiar algo de computación.

20. ¿Fue posible superar las limitantes encontradas en el proceso de transferencia de conocimientos? ¿Cómo?

Sí, sí fue posible. Pues ahora sí que yo misma me puse a reflexionar que me hacía falta ponerme al corriente, más que nada actualizarme en las limitantes que yo tenía. ¿Y cómo fue? Pues ahora sí que poniéndome a estudiar y actualizándome, trabajando en mis debilidades.

21. ¿Los conocimientos aprendidos en los cursos de desarrollo profesional docente son compartidos con otros profesores de su escuela? ¿De qué forma?

Sí, sí son compartidos, y de la forma que a veces nos ponemos a platicar y nos ponemos a compartir los conocimientos para llevar a cabo lo aprendido en los cursos, sobre todo con los compañeros de asignaturas afines a la mía o que manejamos temas que son transversales.

22. ¿Qué actividades o estrategias de trabajo desarrolla en su escuela que le permiten compartir con otros profesores los conocimientos adquiridos en los cursos de actualización?

Pues ahí viene entrando las juntas de Academia, los Consejos Técnicos Escolares, o a veces nos juntamos los maestros para ver en qué nos podemos ayudar unos a otros.

## **Instrumento para la recolección de datos**

### **Participante No. 2**

**Investigación:** El desarrollo profesional del profesor y la transferencia de los conocimientos.

**Objetivo:** Indagar de qué manera los profesores transfieren el conocimiento adquirido en los programas de desarrollo profesional y de actualización docente, y cómo ocurre la transferencia de conocimientos y habilidades al aplicarlos en el aula con sus alumnos.

### **Entrevista:**

1. ¿Cómo visualiza a un profesional de la docencia hoy en día?

Como un profesional que necesita estar en constante actualización, en constante crecimiento. Pero también como un profesional que necesita tener vocación de docente, porque de no tenerla va a fracasar. ¿Por qué digo esto? Porque cada vez las nuevas generaciones presentan dificultades para asimilar el conocimiento, para aceptar que se le transmita algún conocimiento.

2. De acuerdo a su experiencia ¿cuál es la formación profesional que debe tener un docente?

Bueno, como lo mencioné y así pienso. Hay personas que se hacen, en cualquier profesión. Hay personas que se hacen, en este caso maestros, y hay personas que traen ya cierta facilidad de conectarse, de comunicarse con personas como los educandos y hacerles partícipes del conocimiento. Pero, por supuesto, tienen que estar en constante actualización, porque incluso la tecnología, en algunos aspectos, ha puesto a favor situaciones, pero también en contra, en cuanto a que ha superado la tecnología disponible al ciudadano común, a la tecnología disponible en ocasiones en algunas escuelas públicas a la que la Secretaría puede proporcionar. ¿Qué quiere decir? pues que el muchacho trae un teléfono que probablemente tenga mayor tecnología que la que podamos en ocasiones tener a disposición o deberíamos tener a disposición para llevar a

cabo una buena clase, una clase en la cual no quedemos atrás, sino que demos superioridad el maestro también en la tecnología y en eso estamos desgraciadamente rebasados.

3. ¿Qué características y/o cualidades piensa usted son necesarias en un profesional docente?

Bueno, las características....., voy a ser redundante tal vez, pero eso me está preguntando. ¿Qué características debe tener? Vocación de servicio en la docencia, mucha paciencia, cierto grado de facilidad para explicar, cierto grado de calma, de bondad para entender que los muchachos están en una edad en donde tienen mucha energía. Tenemos en contra los medios de difusión con los antivalores que generan y que idealizan situaciones totalmente materialistas en ocasiones, normalmente contrarias a las que nosotros les enseñamos en 45 minutos o 1 hora que nosotros les enseñamos y que debemos ser rectos, debemos tener probidad, debemos hablar con la verdad. Sin embargo, ellos están horas expuestos a los medios de difusión, que no son de comunicación, sino de difusión como es la televisión, como es el cine, etc. en los cuales los antivalores reinan. Antivalores, ehh...bueno, no vienen ni al caso, creo que no necesito ni mencionarlos, todos los conocemos.

Una permanente capacitación, actualización, eso es necesario. Todas las ciencias, se ha comprobado, no son ciencias muertas, sino son entes vivos, ¿qué quiere decir? Que diario sabemos, si es el lenguaje, pues algunos modismos que se añaden, algunas palabras que se incluyen en el vocabulario. Si es astronomía, bueno, descubren algún nuevo planeta o alguna forma de llegar, visualmente por lo menos, a una nueva galaxia. En fin, todas las ciencias nos hacen comprender aquella frase tan antigua que decía: “Entre más sé, más cuenta me doy de lo ignorante que soy”. Por lo tanto, es necesario una permanente y continua búsqueda de la verdad absoluta, es decir, una actualización.

4. ¿Considera que la formación profesional docente, así como una actualización permanente son necesarias para la práctica de la profesión? ¿Por qué?

Creo que la acabo de contestar, en la anterior. Definitivamente que sí, es necesario, es sano. Alguien dijo hablando de otro tema, pero, creo que la frase es fuerte, pero se puede adjudicar aquí. Decía: “agua que no corre...se pudre”, se echa a perder, o sea, deja de tener validez, se convierte en algo que no sirve. En este caso, una persona que cree que lo sabe todo y ahí se queda, tarde o temprano algún alumno, incluso va a ser algún alumno, le va a demostrar que hay cosas que no sabe porque no se ha actualizado; o hay tecnologías que no ha conocido en las cuales no se ha perfeccionado, actualizado es la palabra, y pues va a ser hasta vergonzoso. Es necesario actualizarse, es necesario capacitarse. A grandes pasos avanza la tecnología y la tecnología permite hacer nuevos descubrimiento en todas las áreas.

5. ¿Tienen los docentes en servicio oportunidades de acceder a capacitación y actualización profesional? Comente al respecto.

Sí, definitivamente. En ocasiones supongo que nos falta tiempo, El día nada mas tiene 24 horas y hay tanto que aprender, y hay tanto que leer, y hay tanto qué conocer. Que hemos pasado incluso de los libros a los videos, y de los videos, en fin, a las video conferencias, de las video conferencias a otras situaciones, pero por el estilo, en el sentido de que hemos ido avanzando, hemos ido adelante, pero, no nos podemos detener, no debemos hacerlo.

6. ¿Cuáles cursos o programas de capacitación y actualización profesional docente conoce usted?

Principalmente aquellas que tienen que ver con la Carrera Magisterial, en la cual he participado. Normalmente se manejan dos vertientes, mmm...dos áreas, vamos a decirlo así. Una que tiene que ver con el..., por ejemplo yo soy maestro de Historia, temas relativos a ello; y otra área en la cual se manejan temas de superación personal como la Ética, cuestiones de ese tipo. O sea, el fortalecimiento de los valores como profesionista, como maestro, como un educador, una persona que tiene una gran responsabilidad al participar al poner su granito de arena en la formación de las nuevas generaciones.

7. ¿Ha participado usted en cursos de capacitación y actualización docente?

Mencione cuáles.

Bueno, pues acabo de mencionar algunos, pero, podría decir por ejemplo, este, me pareció muy interesante de respecto a cómo funciona el cerebro humano. En este momento no me vienen a la mente rápidamente así otro tema, pero, fueron varios los temas que vimos este, fueron cuatro cursos en los que participamos en la pasada etapa de Carrera Magisterial. Incluso vimos uno en el cual el tema era “El buen comer”, es decir, que incluso la alimentación es muy importante tanto para el maestro como para el alumno. El alumno para el buen desarrollo y el maestro pues para conservar una buena salud y poder llevar a cabo la labor docente normal, en el sentido positivo, ¿verdad? O sea, hay muchos temas, hay muchos temas en los cuales se puede y se debe participar, son muy variados y en este caso me acuerdo de esos dos.

8. ¿Cómo valora los cursos de desarrollo profesional docente en los que ha participado?

Pues... la valoración que puedo hacer, como docente, es que son necesarios, es que son importantes, que qué bueno que son gratuitos, ojalá que los sigan siendo. Porque muchas cosas han sucedido que apuntan a que... ya nada más falta que en un futuro nos cobren por darnos esos cursos, ojalá que no, ¿verdad? Yo pienso que la constante capacitación actualización de un docente debe ser parte del acervo cultural natural, necesario, obligatorio, que la Secretaría de Educación debe proporcionar a sus trabajadores, en este caso.

9. ¿Qué beneficios considera que dichos cursos aporten a los docentes?

Los beneficios son, definitivamente, muy amplios. Desde, eh, conservar... recordemos aquello de “músculo que no se ejercita se atrofia”. Si dejamos de caminar un tiempo nuestros músculos se atrofian, igual si pensamos de pensar, si dejamos de leer, si dejamos de manejar nuevas situaciones, es decir, siempre debe de existir un poco de... conocer algo nuevo, de aplicarlo, valorarlo, llevar a cabo

situaciones que nunca hayamos desarrollado. ¡Claro, positivas!, aclarando, en beneficio de los alumnos.

10. ¿Qué lo motiva como docente a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

La necesidad de estar al día para sentirme útil, para no anquilosarme, para no convertirme, si bien no es de un día para otro, pero poco a poco la persona que no se capacita, que no se actualiza, se convierte en algo que en lugar de ayudar está generando un problema, está obstaculizando. Decía mi abuelita “mucho ayuda el que no estorba”, y en este caso esta estorbando a los demás, a los que sí quieren salir adelante, en este caso, básicamente es necesario. Ahora, como persona, como profesionista, por dignidad, por orgullo, porque me gusta mi carrera. Yo soy abogado de profesión y maestro, tengo una Maestría en Desarrollo Humano, siempre he tenido la inclinación en esa área. Considero al ser humano como el centro, como debe ser, ¿verdad? El centro de todo lo que existe. No como otras áreas en las cuales el ser humano ha quedado a un lado y se convierte en un número o se convierte en algo añadido, yo pienso que no. Pienso que el ser humano es el centro de todo lo que existe, es el generador, es el creador o el co creador, para aquellos que creemos en un Ser superior. Este..... y pero que necesita evolucionar y no hay evolución si no hay conocimientos nuevos.

11. ¿Los programas de capacitación y cursos de actualización para el desarrollo profesional docente que ha cursado han impactado su labor cotidiana en su escuela? ¿Cómo?

Claro que sí. Han mejorado mi desarrollo como maestro, incluso han elevado mi autoestima, con lo cual, he procurado elevar la de mis alumnos. Es importante saberse actualizado, saberse capacitado. Eh... es importante..... nadie puede dar lo que no tiene. Y si no conoces el tema, y si no conoces la pedagogía, y si no conoces..... Si no estás actualizado en la tecnología vas a sentirte o del montón o puede ser que hasta menos que otras personas y eso va a demeritar tu labor desde tu presencia, como persona, como docente, como profesionista. Es necesario, es muy importante. Y en mi

caso yo siento que he mejorado. Si bien es cierto, bueno, soy un ser humano, ¿no? Este.... Eh... y bueno necesitamos apoyarnos en los recursos que tenemos a la mano. Ahora sí que con lo que hay a la mano y con la capacitación que podemos lograr hacemos lo mejor que podemos.

12. ¿Cómo describiría su práctica docente ahora mismo?

Mmm..buena. Necesariamente mejorable. Y bueno, todo esto es, tal vez sean términos que he reiterado continuamente, pero, así son, son importantes. Este... siempre hay algo qué aprender, siempre habrá algo nuevo qué descubrir. Y necesitamos descubrirlo, y necesitamos aprenderlo, y necesitamos hacerlo, y en lo personal, estoy en el camino. No soy el mejor maestro del mundo, de ninguna manera, ni me jacto de ello. Pero, creo que soy un profesionalista que le pone ganas a su materia, que le pone ganas a la docencia en este caso. Me gusta la idea de influir, de impactar en la preparación de las nuevas generaciones.

13. ¿Cómo transfiere usted el conocimiento y las habilidades adquiridas en los cursos de formación continua a su quehacer educativo?

Al término de cada curso se generan lo que llamamos “productos”. Estos productos equivalen a un aprendizaje, es decir, si aprendí a manejar....., no sé, el cañón o algún área nueva del conocimiento en el que estoy incursionando debo aterrizarla en mi salón con mis alumnos. Esa es la manera en cual se lleva a cabo. Y bueno, hay que cuantificar, hay que hacer alguna estadística. En fin, hay una serie de cosas que se hacen, que en ocasiones se hacen y a veces no se hacen, estoy de acuerdo. Tampoco voy a decir que siempre, ¿verdad?, ni que soy perfecto, de ninguna manera. Pero, sí procuro aterrizar esos productos, esas conclusiones de los cursos en el salón. Bueno, dentro de los límites que uno puede hacerlo.

14. ¿Qué aspectos o elementos considera usted que estuvieron presentes o fueron decisivos al transferir los nuevos conocimientos, adquiridos en cursos de actualización, a su labor docente?

Los aspectos o elementos que considero yo que fueron decisivos son lo novedoso de los conceptos, algunas formas de llevar a cabo, es decir, si soy sincero, hay algunas dinámicas y hay algunas teorías que no son del todo nuevas si con seriedad nos ponemos a analizar. Pero, la forma en la cual las están presentando, la forma en la cual nos están pidiendo que la pongamos en práctica, bueno, equivale a que desean obtener un mejor resultado, y estamos de acuerdo. Entonces, ¿qué aspectos son? Son el aspecto de calidad, en el sentido de que antiguamente buscábamos que los muchachos aprendieran de memoria algo, y en la actualidad se pretende.... por ejemplo.... aterrizando en una situación así pequeña, en la actualidad se pretende que aprendan a pensar. No que se aprendan una letanía o que sean macheteros, como decíamos antes, sino que aprendan a pensar, que aprendan a encarar y a solventar una situación imprevista en el mundo real al salir de aquí. Por eso se le llama educación para la vida. No es para que salgan y elaboren un .... no es para que saliendo de aquí sean artesanos, sino para que saliendo de aquí poder responder a una situación no prevista, que sucede en la vida real, de tantas que podemos ver cotidianamente.

15. ¿Qué proceso considera usted se debe seguir para poder insertar o hacer la transferencia de los nuevos saberes y habilidades, adquiridos en cursos y capacitaciones, a su práctica educativa?

Considero que no es tan malo, considero que tampoco voy a inventar ni el hilo negro ni el agua tibia. No tengo la capacidad para dar una opinión categórica y solucionar esa situación. Creo que están bien, que actualmente pues ese es el camino correcto. A los docentes hacerlos partícipes, capacitarlos lo mejor posible, y éstos a su vez nos toque proporcionarles las nuevas formas de adquirir o de recibir el conocimiento, o de acceder al conocimiento a los jóvenes estudiantes, pues yo creo que eso es lo correcto. O sea, hay quien dice que en el futuro probablemente sea una máquina, como en un principio se creyó que el non plus ultra era, por ejemplo, las telesecundarias. Y bueno, eso es una opción, pero no lo es todo. Y por supuesto no tiene el 100% del mismo impacto que un ser humano sea el que lleve la labor educativa, la labor docente. Incluso, imponga cierta personalidad, cierto sello, su manera de ser. Muy diferente sería a que una máquina, que

aparentemente las máquinas tienden a ocupar los lugares, pero, yo opino que no sería por ahí.

El docente, como cualquier profesionalista, su origen como profesionalista tiene un sello que es difícil modificar, que siempre va a estar presente y que se combina con aquello nuevo, aquellas novedades que adquiriera o con las que esté en contacto, con las que llegue a estar en contacto y se combina hasta un punto en el cual se genera un producto nuevo. Es decir, se le puede proporcionar a una persona un conocimiento nuevo, ya sea el conocimiento mismo o la forma de adquirir el conocimiento porque para esto tenemos que recordar que hay aquello de aprender a aprender, aprender a enseñar y enseñar a enseñar, son tres cosas distintas. Es decir, dependiendo de lo que se modifique. Si es el conocimiento mismo o si es el vehículo que se utiliza para que el conocimiento llegue al alumno, o si es la estrategia que se utiliza para que aquellos alumnos a los cuales va a llegar el conocimiento abran su entendimiento. Ya que también tenemos que recordar que hay diferentes formas de proveer un conocimiento. Una es por el razonamiento y otra es por el sentimiento. Es decir, por el razonamiento hay que convencer a la persona, en este caso al alumno, de que tenemos el conocimiento que él necesita o que a él le puede servir. Pero necesitamos tener su buena disposición y su buena disposición tiene que ver con un sentimiento. Él debe de abrirse para recibir el conocimiento, si no se abre es como un paracaídas. El paracaídas si no se abre no sirve de nada. Y si se abre esta perfecto, para eso es, para eso fue diseñado. En otras palabras, si el alumno logramos que se abra su mente, en ocasiones no es tan fácil con el razonamiento, sino que en ocasiones, y esto lo comprobamos en los cursos, Por eso es que los que dan los cursos inician con una dinámica en la que rompen el hielo, en la que generan simpatía o en la que tratan de generar una sinergia, una situación agradable entre los que se están presentes, para que estas personas, en este caso docentes convertidos en alumnos en los cursos, nos abramos y aceptemos el conocimiento. Porque incluso podría haber quien dijera: no, ese conocimiento yo no estoy de acuerdo, o ese conocimiento no me interesa, o ese conocimiento yo cómo sé, quién lo avala. En fin, podría haber personas que se opusieran y la manera de oponerse es cerrarse.

16. ¿Considera que la transferencia de nuevos conocimientos y habilidades adquiridos en los cursos de desarrollo profesional docente se logra de manera inmediata o lleva algún tiempo la asimilación de los mismos? ¿Por qué?

La asimilación es paulatina. La asimilación puede existir un momento en el cual la persona diga ahh., este..., caiga en éxtasis y sienta que le están dando algo tan nuevo que va a cambiar toda su vida. Pero esto vuelve a la normalidad, vuelve a la rutina y es muy difícil cambiar el mundo en un día. Dice la Biblia que Dios lo hizo en 6 días, porque el 7°. Descansó. Es decir, es imposible de un día para otro cambiar el punto de vista de un docente, es imposible cambiar el punto de vista de un joven estudiante. O sea, es paulatino, es día a día como se va..., Roma no se hizo en un día. Igual, esto es así. Se hace día a día y se hace durante un tiempo, no es posible hacerlo de inmediato. Dijera mi abuelita “no son enchiladas”.

17. ¿Cómo asocia usted el desarrollo profesional del profesor a la práctica docente?

Pues definitivamente la persona que ha sido un buen profesional normalmente tiene conocimientos y si ha sido un buen docente, es decir, una persona que estudió la docencia, se supone que también tiene lo necesario para enseñar. Porque una cosa es saber, es decir, tener el conocimiento y otra cosa es saber dosificarlo, saber proveerlo, saber dárselo a los alumnos. Pero en este caso definitivamente es necesario bueno docentes. Yo tengo entendido que cuando terminó la Revolución no pidieron títulos a los maestros sino simplemente quién sabía leer y escribir para llevar a cabo una gran campaña a nivel nacional y así se llamó. Por eso la Secretaría primero no se llamó de Educación, se llamo de Instrucción. Así se llamó, la Secretaría de Instrucción, no de Educación Pública. ¿Qué quiere decir? Que en aquel entonces no había..... o sea.... se permitía la improvisación, pero eso ya pasó. En la actualidad necesitamos cada vez mejores profesionistas, esperemos que en ese sentido esa sea una de las cosas buenas que traiga la Reforma Educativa, que cada vez seamos mejor profesionistas. En este caso, bueno, las buenas generaciones que cada vez se les exija mayor preparación, cada

vez se les exija mayor nivel académico y ojalá mayor vocación, va de la mano. Si no es un buen profesionalista no puede ser un buen docente.

18. ¿Cómo se refleja esta transferencia de conocimiento y habilidades adquiridos al organizar y planear el trabajo educativo?

Es muy sencillo, se refleja en el éxito. Porque aquel que adquirió los conocimientos de manera correcta, aquel profesionalista que tiene ganas, le gusta, tiene vocación, le pone todos los kilos, tiene que tener éxito. Es normal, es lo correcto, así es como lo asocio yo, o sea es como 2 más 2 son 4. En este caso, si la práctica docente, el profesional, es una persona que se ha capacitado, que se ha actualizado y que le pone todas las ganas tiene que tener éxito.

19. ¿Qué limitantes u obstáculos enfrentó al querer hacer una transferencia de conocimientos y habilidades a su labor docente?

Hay ocasiones, en las cuales la teoría es muy bonita, la teoría es hermosa, la teoría es preciosa. Y es hermoso pensar ehhh..., en fin. Pero al ponerla en práctica tiene que adecuarse al tipo de alumnos, que incluso no son iguales todos, sino que normalmente hay de diferentes características, de diferentes edades en ocasiones, de diferentes orígenes. Vienen de diferentes escuelas o sectores de la ciudad probablemente, etc. Entonces, definitivamente los obstáculos que enfrenta el docente pues son normales, o sea aterrizar algo que en la teoría se oye muy bonito pero que no siempre al ponerlo en la práctica es igual. O dicho de otra manera, en ocasiones quienes realizaron los estudios, quienes hicieron... porque bueno, se supone que las nuevas corrientes de opinión, las nuevas doctrinas surgieron de algún tipo de estudio, algún tipo de... Pero no siempre son en nuestra área, no siempre son en nuestro estado. En ocasiones son en otro estado o son en otro país, incluso. Y al ponerlo en práctica no siempre funcionan igual, porque no es un experimento científico o al menos como seres humanos que somos las variables son muchas, si habláramos en términos científicos. Las variables se multiplican, no quiere decir que no funcione, quiere decir que hay que adaptarlo.

20. ¿Fue posible superar las limitantes encontradas en el proceso de transferencia de conocimientos? ¿Cómo?

Sí, claro que sí fue posible. Las limitantes encontradas, ¿cómo se superaron? Poniéndole, haciéndolo algo personal. O sea, llevando a cabo con profesionalismo el aterrizaje de las teorías, llevando a cabo un trabajo serio, poniéndole énfasis al trato personal con los alumnos, uno a uno.

Poniendo énfasis en el detalle, poniendo cuidado en las situaciones, las piedritas en el camino, vamos a llamarle, que pudieran encontrarse. Y definitivamente buscar incluso el lenguaje coloquial, el acercamiento personal, todo eso que permite que el maestro se acerque y el alumno se abra y haya una comunicación real. Ya que como todos los sabemos en este momento sobre todo el maestro ya no es el que trae la verdad absoluta sino que es el que pone en contacto al alumno con el conocimiento y el alumno emite una opinión. O sea ya no es como antes que se les decía: es así porque yo digo. No, ahora se le dice: esto sucedió de esta manera y queremos escuchar tu opinión. O sea se le toma mucho en cuenta, se le escucha, se le valora la opinión al alumno, y en este caso pues es muy importante.

21. ¿Los conocimientos aprendidos en los cursos de desarrollo profesional docente son compartidos con otros profesores de su escuela? ¿De qué forma?

La verdad es que como cada quien va a cursos de su rama, de su área, entonces, sí los comparte uno con compañeros. Sí, pero no con todos, con uno o dos compañeros que coincidan con el área en la cual, este, son con los que los compartimos porque tenemos intereses comunes, vamos. En la de Humanidades, los que nos toca esa área, los compañeros de Ciencias, quiero pensar que ellos hablan de los temas que ellos ven en sus materias que pueden ser Geografía o pueden ser otras. Se comparten conversando, en las reuniones intercambiando experiencias.

22. ¿Qué actividades o estrategias de trabajo desarrolla en su escuela que le permiten compartir con otros profesores los conocimientos adquiridos en los cursos de actualización?

En este momento no estamos llevando a cabo ninguna actividad en especial que nos permita eso, sino más bien en las reuniones de Consejo Técnico Escolar y en las reuniones de Academias que llevamos a cabo en donde nos reunimos todos los maestros de las diferentes materias y ahí podemos intercambiar experiencias del trabajo docente y compartir conocimientos.

## **Instrumento para la recolección de datos**

### **Participante No. 3**

**Investigación:** El desarrollo profesional del profesor y la transferencia de los conocimientos.

**Objetivo:** Indagar de qué manera los profesores transfieren el conocimiento adquirido en los programas de desarrollo profesional y de actualización docente, y cómo ocurre la transferencia de conocimientos y habilidades al aplicarlos en el aula con sus alumnos.

### **Entrevista**

1. ¿Cómo visualiza a un profesional de la docencia hoy en día?

Lo visualizo de una manera que tiene que ser una persona comprometida con la docencia porque actualmente existen muchas variantes en cuanto a cursos, en cuanto actualizaciones. Una persona que tiene que estarse preparando porque nuestro entorno va cambiando muy rápidamente y pues tenemos que estar comprometidos en cuanto a nuestra profesión.

2. De acuerdo a su experiencia ¿cuál es la formación profesional que debe tener un docente?

Pues, en base a mi experiencia pues sí hay que tener prácticamente un estudio basado en la docencia, Normal o una Maestría dedicada a lo que es la docencia. Más sin embargo pues también la experiencia tiene que ver mucho en esto porque a veces lo que nos enseñan pues algo muy teórico y la práctica puede variar porque nuestros entornos y el de los alumnos pues son muy distintos. Entonces pues sí, sí tiene que ser alguien bien preparado para ser docente.

3. ¿Qué características y/o cualidades piensa usted son necesarias en un profesional docente?

Tiene que ser alguien paciente, porque actualmente, digo, todos... este.... carecen de algunos valores o son muy desesperados, o nuestra vida ya es muy rápida. Entonces la paciencia, el respeto a nuestra labor y el compromiso hacia la educación, hacia el ser humano porque somos parte importante de la evolución del ser humano para el conocimiento. ¿Otra cualidad aparte de la paciencia? La tolerancia, a veces incluso la humildad, porque también tenemos que convivir con muchas personalidades de nuestro entorno en base a maestros o profesores y pues tenemos que platicar o transmitirnos las experiencias para así ir mejorando como personas y como profesionistas.

4. ¿Considera que la formación profesional docente, así como una actualización permanente son necesarias para la práctica de la profesión? ¿Por qué?

Yo creo que sí, porque como lo mencioné hace rato, vivimos en un entorno de constante cambio y pues tenemos que actualizarnos y tenemos que prepararnos porque yo creo que es como todo, tenemos que ir evolucionando, tenemos que ir creciendo, en base también como personas, en base a los conocimientos para poder así transmitirlos o dar una mejor enseñanza.

5. ¿Tienen los docentes en servicio oportunidades de acceder a capacitación y actualización profesional? Comente al respecto.

Sí, actualmente contamos con muchos espacios, algunos opcionales y algunos obligatorios. Pero sí contamos con algunos espacios para capacitarnos, ya es en base a opción de cada docente para optar por el que mejor le convenga. Incluso hay oportunidades hasta pagadas para podernos capacitar y creo que sí hay algunos espacios. Ya la mayoría queda en nosotros mismos si queremos irnos actualizando y preparando y optar por adquirirlos o inscribirnos. Y en algunos casos pues los obligatorios que el Gobierno nos los da como tal y pues tenemos que tomarnos sin ninguna otra opción.

6. ¿Cuáles cursos o programas de capacitación y actualización profesional docente conoce usted?

Pues, bueno, en cuanto a los que nos facilita el Gobierno y, entre comillas, pues es obligatorio, pues serían los de Carrera Magisterial que son cursos de actualización que por lo menos son tres al año. Varían los temas, cada año varía el tema a tratar, pero hay cursos de computación, algunos de valores, de respeto. Incluso ahorita pues son muy variados y hay una amplia gama de opciones.

7. ¿Ha participado usted en cursos de capacitación y actualización docente?

Mencione cuáles.

¿Cuáles? Pues, bueno, el año pasado obtuve la Certificación Internacional para Habilidades Digitales, que también es proporcionada por Gobierno, y los cursos que da COEBA en este caso y los que dan por Carrera Magisterial que son de actualización constante para el docente.

8. ¿Cómo valora los cursos de desarrollo profesional docente en los que ha participado?

Son una gran oportunidad. Algunos de los cursos pues no tienen ningún costo. Y los valoro porque sí me sirven desde el punto de vista personal, porque me enseñan y me dan conocimientos, que igual tal vez los tenía, pero como carecemos a veces de ciertas experiencias, convives con personas que te lo pueden facilitar, te pueden dar un poco de tiempo y también eso es para valorarse, ¿no?. La convivencia con personas que se dedican día a día con la labor docente y pues te facilitan esa experiencia que igual puede ser más complicada si uno espera vivirlo eso.

Por ejemplo, yo lo valoro en el punto de vista de que sí aprendo, más sin embargo pues también lo veo del punto de vista que convives con personas que tienen el mismo conocimiento o quieren aprender sobre los mismos temas. Entonces, pues también puedes aprender de ellos y eso es algo que también es de valorarse porque igual ellos tienen otras experiencias. Tal vez los conocimientos, estrictamente de los cursos, pues los podemos adquirir en muchos lados. Incluso cuando son en línea o cuando son así, pues es fácil, podemos agarrar un libro y adquirir todos los cursos, los conocimientos.

Pero, a veces los cursos presenciales, cuando convivimos con ciertas personas, pues también vamos adquiriendo conocimientos en base a la experiencia de ellos, y es algo que igual no tan fácil se aprende. Entonces, a nosotros tal vez nos costaría algunos años ir aprendiendo ese tipo de puntos, pero al estar conviviendo con los iguales, por así decirlo, vas adquiriendo ciertos conocimientos o absorbiendo, o preguntado dudas, que también son puntos que valoro mucho en ese tipo de cursos de actualización. Porque son gente que quiere prepararse, gente que aspira a lo mismo que tú, o está en las mismas circunstancia que tú, entonces hay puntos de interés que puedan servir.

9. ¿Qué beneficios considera que dichos cursos aporten a los docentes?

Pues, en lo principal, en los conocimientos. Porque pues vas aprendiendo cosas nuevas o vas puliendo tus conocimientos y vas reafirmando algunos y algunos pues los tienes que ir adaptando en base a tus entornos. Pero pues más que nada son los conocimientos y, bien o mal, toda la documentación que esto te trae consigo y que te ayuda en tu trabajo diario. Porque pues actualmente los papeles o todos los cursos que tomas pues también valen como currículum. Sería un beneficio que nos trae.

10. ¿Qué lo motiva como docente a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

Pues en lo principal me motiva pues ir cultivando un nuevo conocimiento e ir siendo mejor persona día a día. Soy una persona que estoy consciente que no lo sé todo, que puedo aprender de muchas personas y cada día aprendo algo nuevo. Entonces sería eso de las cosas que más me motiva, aprender algo nuevo o ser una mejor persona día a día. Y también pues me motiva actualmente pues La Reforma y todo eso que ahora nos dan oportunidades de ir creciendo como docente. Entonces, sí, también es un punto que me motiva a seguir adelante y seguirme preparando, para ir creciendo también en cuanto a docente y como persona.

11. ¿Los programas de capacitación y cursos de actualización para el desarrollo profesional docente que ha cursado han impactado su labor cotidiana en su escuela? ¿Cómo?

Al mismo tiempo que te hace crecer como persona y como docente específicamente pues te va facilitando tu actuar, tu docencia, tu trabajo, y vas inclusive aprendiendo habilidades o conocimientos que en algún momento puede ser un tiro que puede facilitar tu labor, entonces puedes ir ahí siendo mejor maestro, entender unas cosas o si tenías algunos detalles pues irlos puliendo para ir creciendo también ahí y que se vea reflejado en la enseñanza aprendizaje con los alumnos o de mi escuela en sí.

12. ¿Cómo describiría su práctica docente ahora mismo?

Pues actualmente me encuentro muy satisfecho en cuanto a mi práctica docente. He tenido la oportunidad de estar en diversos niveles educativos y he experimentado ciertos aprendizajes en cuanto a los alumnos, y que a veces no es lo mismo las edades o las etapas, incluso a veces no es lo mismo entre las mismas edades. Entonces comienzas a conocer la diversidad de los alumnos y de la docencia. Y a veces uno piensa que uno puede ser estricto como docente o la docencia es un camino y empiezas a darte cuenta que pues cada alumno es distinto, cada entorno es distinto, cada lugar, cada momento y pues eso te hace crecer como persona. Te das cuenta que igual puede ser un docente muy preparado pero quizás mañana te llegue alguna circunstancia que igual en base a tu experiencia, conocimiento, puedes no haberla vivido o no saber ese momento y pues a veces lo resuelve uno. Realmente pues es satisfactorio poder transmitir conocimientos, solucionar algunos conflictos que has ido viviendo a través de tu práctica y en base pues en..... bueno, en mi práctica docente actual, pues sí he estado en algunos cursos preparándome constantemente y pues sí me siento satisfecho al nivel que he llegado tal vez en este momento. Pero como lo dije anteriormente yo creo que cada día se aprende algo nuevo y pues nunca dejamos de crecer y aprender. Entonces creo que todavía hay mucho que recorrer y aprender.

13. ¿Cómo transfiere usted el conocimiento y las habilidades adquiridas en los cursos de formación continua a su quehacer educativo?

Pues antes que nada, uno adquiere el conocimiento y empiezas a darte cuenta que quizás algunas cosas ya las sabías o las adquiriste leyendo o en algún momento de tu vida. Pero puedes ir la puliendo en ciertos detalles o aplicándola en tu labor docente. Entonces ahí es donde yo veo que uno va transfiriéndolo como persona o como docente, porque vas puliendo tu trabajo, vas haciendo mejores cosas y vas creciendo al mismo tiempo de que vas adquiriendo un conocimiento. El beneficiario al final sería el alumno. En base a que uno va creciendo, va creciendo mayor conocimiento y habilidad pues va creciendo como docente y creo que eso es parte de las partes fundamentales del ser humano de cómo docente ir creando ese conocimiento en los alumnos para que ellos crezcan también como personas.

14. ¿Qué aspectos o elementos considera usted que estuvieron presentes o fueron decisivos al transferir los nuevos conocimientos, adquiridos en cursos de actualización, a su labor docente?

Yo creo que uno de los elementos, si podríamos llamarlo así, pues sería el compromiso con uno mismo para ir mejorando como docente, no quedarnos atrás y no ser quizás el maestro de siempre, ¿no? Si ya dimos una clase la podemos dar mil veces, pero igual pues también ir creciendo, transformarnos como docentes y como personas porque todos vivimos en un mundo cambiante constantemente o globalizado. El compromiso sería un aspecto importante para comprometernos y tomar ese tipo de cursos.

15. ¿Qué proceso considera usted se debe seguir para poder insertar o hacer la transferencia de los nuevos saberes y habilidades, adquiridos en cursos y capacitaciones, a su práctica educativa?

Yo creo que en el proceso son varios elementos. Primero encuadrar o aplicar esos conocimientos en base a nuestro actuar diario. En base a las habilidades y técnicas que vamos adquiriendo en los cursos y en los temas que vamos a impartir. Para adoptar un

nuevo conocimiento, bueno, tiene que ser algo que no sabíamos y nos va a llamar la atención, va a crear ese interés de parte uno sobre ese tema o ese conocimiento o esa habilidad y tiene que ser algún conocimiento nuevo para que nos interese en este caso y ya al interesarnos pues lo vamos a aplicar en nuestra labor o vamos a ir mejorando. Si ya lo teníamos pues vamos a ir puliendo ese conocimiento y vamos a ir pues creciendo y siendo mejores. El proceso tiene que traer un beneficio. Primero que nos interese algún curso, ya después sería tomarlo así como tal para ir adquiriendo ese conocimiento. Después que nos interesó pues ya adquirirlo, después de adquirirlo pues quizá sea pulirlo o adaptarlo o aplicarlo, primero en nosotros, en nuestros programas y tal vez ya después como consecuencia compartirlo con otros.

16. ¿Considera que la transferencia de nuevos conocimientos y habilidades adquiridos en los cursos de desarrollo profesional docente se logra de manera inmediata o lleva algún tiempo la asimilación de los mismos? ¿Por qué?

Bueno, yo creo que tal vez existan de las dos partes, porque hay algunos conocimientos que los adquirimos inmediatamente al oírlos, al escucharlos, a que nos lo expliquen y adquirimos el conocimiento enseguida. Pero tal vez algunos otros por cuestiones de que necesitamos experiencia o que ya tengamos nosotros muy arraigado cierto conocimiento pues necesitamos de ir asimilando, registrar lo que nosotros sabíamos, hacíamos. Tal vez requiere de cierta modificación o ir mejorando en cierto aspecto y pues vamos asimilando en base a la experiencia y en base a ese conocimiento lo vamos asimilando y pues también ahí yo creo que va un poquito de los dos, los conocimientos se adquieren de las dos maneras, yo creo.

17. ¿Cómo asocia usted el desarrollo profesional del profesor a la práctica docente?

Yo creo que a veces si no estamos preparados se ve fácilmente. Nuestro trabajo se va complicando, se incluso haciendo hasta tedioso, incómodo. Entonces, yo creo que sí importa mucho. Tenemos que irnos preparando para que nuestra labor docente sea un poco, en determinado momento, más fácil. Porque si ya tu empiezas a adquirir ciertos conocimientos, prepararte como docente, a la hora de hacerlo pues tienes que saber,

saber ser docente. Igual no nada más es creer ser docente o decir soy docente. Más sin embargo, tienes que saber también ser un docente y pues esos conocimientos, esa preparación es muy importante para el docente o para el trabajo.

18. ¿Cómo se refleja esta transferencia de conocimientos y habilidades adquiridos al organizar y planear el trabajo educativo?

Creo que nos facilita mucho a la hora de planear, organizarnos, a organizar nuestro trabajo, porque pues adquieres los conocimientos y te vas haciendo más hábil y vas aprendiendo otras estrategias y vas adquiriendo simplemente conocimientos como tal para facilitarte tu labor docente. Entonces, pues todo eso se ve reflejado en nuestro trabajar, en nuestra planeación, nuestra organización es más fácil, o sea, te facilita el conocimiento porque si no prácticamente todo se te va a hacer difícil. Es muy complicado planear u organizar algo que no sabes, es un problema. Podría ser un problema, pero si tienes el conocimiento básico y todavía lo pules y vas mejorando y vas aprendiendo pues tu manera de organizarte y planear, tus clases van a ir mejorando. Al fin y al cabo la experiencia te va ir puliendo en ese aspecto, pero pues el conocimiento nunca está de más.

19. ¿Qué limitantes u obstáculos enfrentó al querer hacer una transferencia de conocimientos y habilidades a su labor docente?

Quizá haya limitantes en cuanto a tiempo, dineros y espacios, porque igual nuestro trabajo también requiere de cierto horario, ciertas situaciones que tenemos que cumplir. Entonces a veces sí nos limita tener la oportunidad de tomar esos cursos o ir creciendo al transferir esos conocimientos o adquirir esos conocimientos sería una de las limitantes. En cuanto a la transferencia

20. ¿Fue posible superar las limitantes encontradas en el proceso de transferencia de conocimientos? ¿Cómo?

Limitantes estrictas como de tiempo, dinero y espacios, yo creo que cuando uno en verdad quiere las cosas, en verdad quiere el conocimiento o aprender algo pues

buscamos el espacio, buscamos la manera, buscamos todos los elementos para adquirir ese conocimiento. Yo creo que se pueden superar siempre y cuando uno quiera.

21. ¿Los conocimientos aprendidos en los cursos de desarrollo profesional docente son compartidos con otros profesores de su escuela? ¿De qué forma?

Bueno, en mi caso soy una persona que sí puedo compartir mis conocimientos, mis trabajos, mis investigaciones, en cierto momento. Porque gran parte de mi preparación ha sido en ese aspecto, en compartir con compañeros todos sus conocimientos y he aprendido mucho de ellos. Igual en mi trabajo, pues estoy en la mejor disposición siempre de tratar de apoyarlos a todos. Y como decía anteriormente, cada día se aprende algo nuevo y de una persona puedes aprender algo nuevo y nunca me limito a que quizás por alguna persona que incluso no tenga estudios o no tenga cierta preparación yo no pueda aprender nada de ellos. Entonces, siempre yo creo que en ese aspecto de estar abierto a platicar, a conversar, a compartir, entonces yo creo que ahí sí es importante ese aspecto, compartir con todos, porque ese es un gran punto para crecer como persona.

22. ¿Qué actividades o estrategias de trabajo desarrolla en su escuela que le permiten compartir con otros profesores los conocimientos adquiridos en los cursos de actualización?

En cuanto a mi trabajo, es muy gratificante porque sí existe una comunicación con mis compañeros y tratamos de hacer actividades e implementar las estrategias que vamos adquiriendo cada uno de nosotros en nuestros cursos y pues ponerlas en práctica. No nada más es adquirir el conocimiento uno y ahí dejarlo, también tratar de aplicarlo. Cuando se hacen las reuniones de Academia, prácticamente es un espacio para compartir el conocimiento, entonces cada uno va expresando su manera de trabajar, su manera de elaborar un programa, empiezas a compartir todo lo que uno desarrolla. Hay maestros que se actualizan en ciertas cosas y otros que nos actualizamos en otras cosas, hay un colectivo, hay una mayoría, hay varias personas, ahí empiezas compartir y a conocer puntos nuevos.

## **Instrumento para la recolección de datos**

### **Participante No. 4**

**Investigación:** El desarrollo profesional del profesor y la transferencia de los conocimientos.

**Objetivo:** Indagar de qué manera los profesores transfieren el conocimiento adquirido en los programas de desarrollo profesional y de actualización docente, y cómo ocurre la transferencia de conocimientos y habilidades al aplicarlos en el aula con sus alumnos.

### **Entrevista:**

1. ¿Cómo visualiza a un profesional de la docencia hoy en día?

Como una persona bien preparada que se está enfrentando a retos, más que nada en todo lo que le concierne a su preparación o a su desempeño dentro de su profesión.

2. De acuerdo a su experiencia ¿cuál es la formación profesional que debe tener un docente?

Bueno, más que nada son los conocimientos básicos o pertinentes para poder impartir la asignatura, en este caso de la secundaria. Sí, la especialidad que tenga, y también pueden ser conocimientos de psicología, metodología, técnicas de cómo poder impartir su clase.

3. ¿Qué características y/o cualidades piensa usted son necesarias en un profesional docente?

Bueno, pues debe de ser una persona dedicada, responsable, comprometida y pensando siempre que tiene que estar en una actualización constante. Disciplinado, que le guste lo que está haciendo, ¿no?, que realice su profesión con cariño, con amor, con vocación.

4. ¿Considera que la formación profesional docente, así como una actualización permanente son necesarias para la práctica de la profesión? ¿Por qué?

Sí. ¿Por qué? Porque las generaciones cambian. Y al igual que están cambiando las generaciones, se va adaptando, se van creando nuevos modelos de aprendizaje o educativos, y uno también tiene que estar pues adaptando o actualizándose en esos modelos para ir cambiando. Todo va evolucionando.

5. ¿Tienen los docentes en servicio oportunidades de acceder a capacitación y actualización profesional? Comente al respecto.

Pues pienso que hoy en día sí. Cada vez es un poquito más fácil. Hay cursos en centros de actualización, ya sean públicos o privados. Nada más es cuestión de darnos el tiempo para poder hacerlo.

6. ¿Cuáles cursos o programas de capacitación y actualización profesional docente conoce usted?

Están los de profesionalización, los que llaman ahora de formación y actualización. Hay algunos de formación cívica y ética y sobre valores.

7. ¿Ha participado usted en cursos de capacitación y actualización docente? Mencione cuáles.

Sí, y en la mayoría son los que conciernen a mi asignatura que es de español. Pero también he participado, por ejemplo, cuando se implementó la nueva asignatura de Cultura de la Legalidad, fui a un curso que se trató sobre eso y también a otro sobre el uso de las tecnologías en el aula.

8. ¿Cómo valora los cursos de desarrollo profesional docente en los que ha participado?

Importantes, interesantes, pero siempre siento que hace falta tiempo para verlos a profundidad. Como que siempre nada mas lo vemos muy superficialmente y rápido. Como que necesitamos dedicarle más tiempo o que las personas que dan el curso lo programen porque siempre como que lo vemos muy a la carrera.

9. ¿Qué beneficios considera que dichos cursos aporten a los docentes?

Pues los beneficios son muchos. Primeramente sería la actualización y crear una conciencia del cambio que nosotros debemos de reflejar en lo que estamos haciendo en las aulas. Primeramente beneficios personales y después, dependiendo de lo que vamos adoptando, cómo vamos transformando lo que hacemos en el salón, y ya indirectamente nuestros alumnos se beneficiarían al adquirir tal vez más fácil el conocimiento o que a nosotros se nos facilite el transmitir el conocimiento en determinado momento.

10. ¿Qué lo motiva como docente a capacitarse profesionalmente y tomar cursos de actualización?

Más que nada, me motiva el estarme preparando día a día porque sé que todo cambia, todo evoluciona y necesito cambiar para poder actualizarme y poder estar con las técnicas o los conocimientos necesarios para poderlos yo implementar.

11. ¿Los programas de capacitación y cursos de actualización para el desarrollo profesional docente que ha cursado han impactado su labor cotidiana en su escuela? ¿Cómo?

Pues ha habido un impacto. Tal vez no se ve muy destacado en los alumnos, pero siento que va más enfocado a mi labor como docente al ir cambiando en mis técnicas o tal vez los modelos como estaba enseñando o como estaba impartiendo mi clase. Y al estarme actualizando pues ya logro yo mejorarlo y a la vez ayudar a mis alumnos.

12. ¿Cómo describiría su práctica docente ahora mismo?

Buena, pero siempre como que queda a veces ese saborcito como que quieres dar un poco más y a veces no logras saber cómo, pero tratas de dar lo mejor de ti.

13. ¿Cómo transfiere usted el conocimiento y las habilidades adquiridas en los cursos de formación continua a su quehacer educativo?

Pues primeramente, tratando de adaptarlo a mi persona ¿verdad?, lo que voy a hacer, cómo lo voy a hacer. Adoptando lo que yo considero que me hace falta o que tal vez no he estado haciendo de la mejor manera o que yo piense que tal vez eso me va a servir

más de lo que he realizado. Irlo modificando o adaptando, dependiendo también de las cualidades o características de, ya sea que me maneje el programa o el tema que voy a ver, o las características de mis alumnos.

14. ¿Qué aspectos o elementos considera usted que estuvieron presentes o fueron decisivos al transferir los nuevos conocimientos, adquiridos en cursos de actualización, a su labor docente?

Primeramente la motivación podría ser algo importante o primordial tanto de la persona que está ahí al frente, cómo logra captar tu atención. Y tanto también la personal, de qué es lo que yo quiero, que vaya con la mejor actitud de aprender. El entusiasmo o la disposición de que todo lo que yo voy a recibir pues tal vez no todo te va a servir, pero sí debes de tener de... Ah, voy a tomar esto, esto me sirve, esto me sirve, dependiendo lo que vaya a utilizar y desechar pues lo que yo considere que no.

15. ¿Qué proceso considera usted se debe seguir para poder insertar o hacer la transferencia de los nuevos saberes y habilidades, adquiridos en cursos y capacitaciones, a su práctica educativa?

Pues el proceso viene a ser como una serie de pasos. Primeramente es hacer una autoevaluación en mi labor docente, saber en qué estoy fallando, o en qué estoy teniendo acierto. Y en base a esa valoración que haga, pues ya identificar, adaptar todo lo que sea necesario para mi labor docente. O remover, o quitar, o desechar. Esto no sirve, lo quito.

16. ¿Considera que la transferencia de nuevos conocimientos y habilidades adquiridos en los cursos de desarrollo profesional docente se logra de manera inmediata o lleva algún tiempo la asimilación de los mismos? ¿Por qué?

Pues depende. A veces sí puede ser inmediato, pero hay personas o tenemos personas que nos podemos resistir al cambio. Como lo decía la pregunta anterior, lleva un proceso de análisis, de autoanálisis, de estar conscientes de que sí podemos cometer errores, que no somos perfectos y que tal vez las cosas no las estábamos haciendo bien. O sí las estábamos haciendo tal vez más o menos bien pero nos hace falta algo. Entonces, es lo

que necesitamos. No puede uno cambiar a veces de la noche a la mañana. Y las personas llevamos diferentes tipos de ritmos, pero siempre pues debemos de estar abiertos al cambio.

17. ¿Cómo asocia usted el desarrollo profesional del profesor a la práctica docente?

Que el maestro o el docente hoy en día entre más preparado o actualizado esté pues va a ser mayor su desarrollo, por los retos que estamos enfrentando día a día. Ya no nos podemos quedar como estábamos, debemos estar conscientes de que todo cambia y debemos de enfrentarlo.

18. ¿Cómo se refleja esta transferencia de conocimiento y habilidades adquiridos al organizar y planear el trabajo educativo?

Bueno, pues primeramente se adquiere el conocimiento. Tratas de adaptarlo o de acomodarlo a tu labor docente para después poderlo adaptar, ya sea con las técnicas o lo que tu consideres necesario implementar para así poder lograr lo que son el desarrollo de esas habilidades que te manejan en cada uno de tus contenidos programáticos en clase, en determinado momento.

Primero se refleja en mi desarrollo como docente, porque se supone y considero que debo de facilitarme las cosas, en determinado momento. Para mí deben de ser más fácil. Al momento de estarme actualizando o estar adaptando esas habilidades se me debe de facilitar el transmitir.

Ya podría ser lo que veamos nosotros en nuestros alumnos, en el impacto que estamos teniendo en ellos o tal vez en el impacto que estamos teniendo en nuestro entorno. Si un compañero ve, ¡ah, está funcionando de esta manera! Ah, pues yo también lo voy a hacer. Tal vez él se resista un poco al cambio, pero impacta. Primeramente debe de impactar en ti, y así va a repercutir en tu entorno.

19. ¿Qué limitantes u obstáculos enfrentó al querer hacer una transferencia de conocimientos y habilidades a su labor docente?

La primera limitante eres tú mismo. Porque tú pones la barrera y si tú no aceptas que estas mal o que no estás haciendo las cosas de la mejor manera, pues no vas a poder tener un cambio. Primeramente tu limitante eres tú mismo. Y ya después, yo siento que mientras tú aceptes, ya todo lo demás se va a ir dando.

20. ¿Fue posible superar las limitantes encontradas en el proceso de transferencia de conocimientos? ¿Cómo?

Pues sí se superan. Sí, a veces. Por ejemplo, hablando de lo que es de Formación, cívica y ética o Cultura de la legalidad, que no son materias o asignaturas que domine más que la mía es de Español, sí, tal vez había ciertos limitantes. Pero, pues se van superando si van preguntando. Yo soy de las personas que son muy preguntonas, entonces no me quedo con la duda, siempre pregunto. Entonces sí, conforme fueron surgiendo las dudas yo iba aclarándolas, y siento que sí, sí fueron superadas.

21. ¿Los conocimientos aprendidos en los cursos de desarrollo profesional docente son compartidos con otros profesores de su escuela? ¿De qué forma?

Sí. No en la mayoría de las veces, pero sí algunos cursos son compartidos. Ahora podría ser en una reunión que tengamos. En Academias, a veces se comparten ciertos puntos o se analiza: tú qué dices, qué te pareció. En el curso de la Cultura de la legalidad, por ejemplo, con algunas maestras que anteriormente estaban, pues sí platiqué con respecto a ese tema: fíjate que esto no lo entendí, o cómo consideras ciertas situaciones. Ahora, en los Consejos Técnicos Escolares, a veces se habla sobre ciertas actualizaciones o de temas que hablamos en los cursos de actualización.

22. ¿Qué actividades o estrategias de trabajo desarrolla en su escuela que le permiten compartir con otros profesores los conocimientos adquiridos en los cursos de actualización?

Bueno, pues podemos hablar sobre algunas. A veces hemos visto lo que son algunas técnicas de lectoescritura para trabajar también con los muchachos o para nosotros mismos en determinado momento, formas de cómo estudiar para sacar provecho de

ciertos textos, dinámicas o técnicas que se pudieran implementar en determinado momento.

## Apéndice D. Registro de observaciones

Registro de observaciones

Observador: Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores

Participante: 1

<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>Del aula</b>	<b>De los alumnos</b>	<b>Del docente</b>
Limpieza <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Atención a las indicaciones <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Dominio de la materia <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Iluminación <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Participación en clase <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Desempeño en la clase <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Condiciones del mobiliario <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de apoyos didácticos <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de recursos didácticos <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Distribución del espacio <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Conducta <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Motivación a sus alumnos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Ventilación adecuada <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Compañerismo <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Aspecto personal <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
<b>Otras observaciones</b>		
Durante el tiempo que se observó el trabajo en el salón de clase se pudo notar que la maestra advierte falta en la preparación de algunos contenidos de su área, pues no		

utiliza con claridad algunos conceptos dejando alguna inquietud en los alumnos. Es responsable en lo referente a su asistencia y puntualidad, así como en la elaboración de su plan de clase.

La clase avanza y se desarrolla a un ritmo lento debido a dudas que los alumnos manifiestan en contenidos que no han quedado bien entendidos y que no han sido retomados por el docente.

Son pocas las veces que utiliza recursos didácticos como apoyo, pero muestra interés en que los alumnos logren desarrollo de las capacidades exhortándolos a que por sí mismos busquen la resolución de la problemática. Su presentación y su vocabulario son adecuados ante el grupo.

En el colectivo se muestra con interés por participar pero cuando está en desacuerdo lo expresa en forma crítica, pero muestra responsabilidad en las tareas que se le encomienda. Sin embargo, manifiesta no tener o no haber tenido oportunidad de participar últimamente en cursos de capacitación.

Registro de observaciones

Observador: Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores

Participante: 2

<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>Del aula</b>	<b>De los alumnos</b>	<b>Del docente</b>
Limpieza <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Atención a las indicaciones <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Dominio de la materia <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Iluminación <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Participación en clase <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Desempeño en la clase <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Condiciones del mobiliario <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de apoyos didácticos <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de recursos didácticos <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Distribución del espacio <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Conducta <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Motivación a sus alumnos <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Ventilación adecuada <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Compañerismo <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Aspecto personal <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
<b>Otras observaciones</b>		
El salón tiene ventanas que permiten el acceso de luz, en general se ve más o menos limpio el pintarrón, escritorio, sillas y equipo de aire acondicionado.  Los alumnos son adultos y presentan motivación por aprender e interés por participar y realizar trabajo en equipo.		

El maestro muestra puntualidad al entrar al salón y al comenzar su clase. Los alumnos se encuentran trabajando en silencio un resumen y cuestionario del tema. El uso de materiales didácticos son pocos.

Antes de terminar la sesión les pide de tarea realicen un cuestionario del siguiente tema y que investiguen en internet.

El maestro necesita mejorar las actividades de clase y rescatar conocimientos previos.

Necesita desarrollar mejores propuestas de trabajo así como ejercicios y dinámicas que hagan que el aprendizaje de los alumnos sea significativo.

Registro de observaciones

Observador: Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores

Participante: 3

<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>Del aula</b>	<b>De los alumnos</b>	<b>Del docente</b>
Limpieza <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Atención a las indicaciones <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Dominio de la materia <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Iluminación <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Participación en clase <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Desempeño en la clase <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Condiciones del mobiliario <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de apoyos didácticos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de recursos didácticos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Distribución del espacio <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Conducta <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Motivación a sus alumnos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Ventilación adecuada <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Compañerismo <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Aspecto personal <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
<b>Otras observaciones</b>		
Durante la observación que se realizó al desempeño del maestro se pudo resaltar que se prepara con anticipación con las actividades a realizar de su materia. Mantiene al grupo en participación activa desempeñando un rol activo y reflexivo con los alumnos. Hace buen uso de las tics para apoyar su clase, se observa que utiliza la		

computadora con material audio visual donde clarifica algunos conceptos de la temática. El maestro comentó que el año pasado obtuvo la Certificación Internacional para Habilidades Digitales en un curso de actualización docente.

Durante la intervención docente muestra interés en corregir algunos errores usando un lenguaje apropiado para dirigirse al estudiante y clarifica las ideas y comentarios que aportan sus alumnos. Demuestra interés en motivar a los alumnos que tienen poca participación, interactúa dando oportunidad para esperar la participación y encontrar un concepto grupal.

Se observa que es un maestro comprometido con el colectivo y logra involucrarse activamente y espontáneamente con las comisiones que se le asignan mostrando una actitud participativa. Su presentación física en la escuela y en el salón de clases es pulcra y deja un buen ejemplo.

Registro de observaciones

Observador: Profr. Luis Rodolfo Cataneo Flores

Participante: 4

<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>Del aula</b>	<b>De los alumnos</b>	<b>Del docente</b>
Limpieza <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Atención a las indicaciones <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Dominio de la materia <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Iluminación <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Participación en clase <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Desempeño en la clase <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Condiciones del mobiliario <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de apoyos didácticos <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Uso de recursos didácticos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Distribución del espacio <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Conducta <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Motivación a sus alumnos <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
Ventilación adecuada <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Compañerismo <input type="checkbox"/> Excelente <input checked="" type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	Aspecto personal <input checked="" type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala
<b>Otras observaciones</b>		
Este grupo se encuentra en la planta baja, el salón es chico, con pintura en buen estado, se encuentra aseado y bien iluminado. Cuenta con suficientes mesabancos, un pintarrón, un escritorio y una silla para el maestro, un clima, una televisión.  La relación entre el docente y los alumnos es buena, muestra interés, orden y respeto.		

Los alumnos presentan motivación por aprender, ya que son activos, participativos y cumplen con sus tareas. La manera de dar su clase motiva a los alumnos, ya que lo hace de manera interactiva, tomando en cuenta la opinión de sus alumnos.

Inicia la clase rescatando los conocimientos previos a través de diversas dinámicas. Se observa un grupo unido, aunque hay algunos que no participan ni realizan tareas en conjunto.

Es muy paciente con los alumnos puesto que de esta manera los escucha y atiende. Para participar esperan turnos y dan sus comentarios del tema.

Tiene dominio sobre el contenido de los temas, se nota aplica la planificación mediante la intervención en los procesos de enseñanza, controla al grupo, trasmite de una manera clara y efectiva los conocimientos que favorecen el aprendizaje. Los alumnos ponen atención y participan activamente durante la clase, se percibe que les agrada la manera en que da su clase ya que les explica bien el tema.

Una vez que termina su clase, firma los apuntes que los alumnos toman durante la clase y únicamente les deja de tarea que lean.

## Apéndice E. Triangulación de datos

Categoría 1. El profesional de la educación moderna		
Sub-categorías		Fuente de datos
1.1	Profesionalización docente	<p>Incidencia: “que esté titulado” (P1). “hay que tener prácticamente un estudio basado en la docencia, Normal o una Maestría dedicada a lo que es la docencia” (P3). “conocimiento de psicología, metodología, técnicas de cómo poder impartir su clase” (P4).</p> <p>Registro de observación: Tiene dominio sobre el contenido de los temas.</p>
1.2	Vocación docente	<p>Incidencia: “vocación de servicio en la docencia, mucha paciencia, cierto grado de facilidad para explicar, cierto grado de calma, de bondad” (P2). “comprometido hacia la educación, hacia el ser humano” (P3). “que realice su profesión con cariño, con amor, con vocación” (P4).</p> <p>Registro de observación: Es responsable en lo referente a su asistencia y puntualidad, así como en la elaboración de su plan de clase.</p>
1.3	Valores del docente	<p>Incidencia: “debemos ser rectos, debemos tener probidad, debemos hablar con la verdad” (P2). “la tolerancia, a veces incluso la humildad. Tiene que ser alguien paciente” (P3). “disciplinado” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: La relación entre el docente y los alumnos es buena, muestra interés, orden y respeto. Es muy paciente con los alumnos puesto que de esta manera los escucha y atiende.</p>
1.4	Actualización constante	<p>Incidencia: “debe ser un maestro actualizado” (P1). “necesita estar en constante actualización, en constante crecimiento” (P2). “una persona que tiene que estarse preparando porque nuestro entorno va cambiando muy rápidamente” (P3). “una persona bien preparada que se está enfrentando a retos” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Hace buen uso de las tics para apoyar su clase, se observa que utiliza la computadora con material audio visual donde clarifica algunos conceptos de la temática.</p>
Categoría 2. Los cursos de actualización docente		
Sub-categoría		Fuente de datos
2.1	Beneficios de los cursos	<p>Incidencia: “cualquier curso que nos den es bueno si es para estarnos actualizando” (P1). “siempre debe de existir un poco de conocer algo nuevo, de aplicarlo, de valorarlo” (P2). “lo principal, en los conocimientos” (P3). “Primeramente sería la actualización y crear una conciencia del cambio que nosotros debemos reflejar en lo que estamos haciendo en las aulas” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Inicia la clase rescatando los conocimientos previos a través de diversas dinámicas.</p>
2.2	Valoración de los cursos	<p>Incidencia: “me parece que nos llevan muy aprisa” (P1). “es que son necesarios, es que son importantes, qué bueno que son gratuitos” (P2). “los valoro porque sí me sirven desde el punto de vista personal porque me enseñan y me dan conocimientos” (P3). “importantes, interesantes. Pero siempre siento que hace falta</p>

		<p>tiempo para verlos a profundidad. Como que siempre nada más lo vemos muy superficialmente y rápido” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: El maestro comentó que el año pasado obtuvo la Certificación Internacional para Habilidades Digitales en un curso de actualización docente.</p>
2.3	El tiempo para el estudio	<p>Incidencia: “hay cursos en centros de actualización, ya sean públicos o privados, nada más es cuestión de darnos el tiempo para poder hacerlo” (P4). “en ocasiones supongo que nos falta tiempo” (P2).</p> <p>Registro de observaciones: Manifiesta no tener o no haber tenido oportunidad de participar últimamente en cursos de capacitación.</p>
2.4	Voluntad para estudiar	<p>Incidencia: “si contamos con algunos espacios para capacitarnos, ya es en base a opción de cada docente para optar por el que mejor le convenga” (P3). “queda en nosotros mismos si queremos irnos actualizando y prepararnos” (P3).</p> <p>Registro de observaciones: Son pocas las veces que utiliza recursos didácticos como apoyo.</p>
Categoría 3. La motivación en la actualización docente		
Sub-categorías		Fuente de datos
3.1	Para el cambio	<p>Incidencia: “así como los estudios van cambiando, el alumno va cambiando, pues también uno debe de cambiar” (P1). “vivimos en un entorno de constante cambio y pues tenemos que actualizarnos y tenemos que prepararnos” (P3). “al igual que están cambiando las generaciones, se va adaptando, se van creando nuevos modelos de aprendizaje educativos, y uno también tiene que estar pues adaptando o actualizarse en esos modelos para ir cambiando” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Se nota aplica la planificación mediante la intervención en los procesos de enseñanza, controla el grupo, transmite de una manera clara y efectiva los conocimientos que favorecen el aprendizaje.</p>
3.2	Para el estudio	<p>Incidencia: “la motivación es de que podamos transmitírselo a los muchachos, a los alumnos (P1). “la necesidad de estar al día para sentirme útil” (P2). “aprender algo nuevo o ser una mejor persona día a día” (P3). “me motiva el estar preparando día a día porque sé que todo cambia, todo evoluciona” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Los alumnos ponen atención y participan activamente durante la clase, se percibe que les agrada la manera en que da su clase ya que les explica bien el tema.</p>
3.3	Para la mejora del desempeño	<p>Incidencia: “a mí me sirven mucho porque se habla de lo que debes hacer como maestro y nos involucran a todos los docentes” (P1). “han mejorado mi desarrollo como maestro, incluso han elevado mi autoestima” (P2). “te hace crecer como persona y como docente” (P3). “siento que va más enfocado a mi labor como docente al ir cambiando en mis técnicas o tal vez los modelos como estaba enseñando o como estaba impartiendo mi clase” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: La manera de dar su clase motiva a los alumnos, ya que lo hace de manera interactiva, tomando en cuenta la opinión de sus alumnos.</p>
Categoría 4. La transferencia del conocimiento adquirido		
Sub-categorías		Fuente de datos

4.1	El proceso	<p>Incidencia: “Primero que nos interese algún curso, ya después sería tomarlo así como tal para ir adquiriendo ese conocimiento. Después que nos interesó pues ya adquirirlo, después de adquirirlo pues quizá sea pulirlo o adaptarlo o aplicarlo, primero en nosotros, en nuestros programas y tal vez ya después como consecuencia compartirlo con otros” (P3). “Primeramente es hacer una autoevaluación en mi labor docente, saber en qué estoy fallando o en qué estoy teniendo acierto. Y en base a esa valoración que haga, pues ya identificar, adaptar todo lo que sea necesario para mi labor docente. O remover, o quitar o desechar” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Se pudo resaltar que se prepara con anticipación con las actividades a realizar de su materia.</p>
4.2	Aspectos decisivos	<p>Incidencia: “las ganas de querer hacer las cosas mejor” (P1). “el compromiso con uno mismo para ir mejorando como docente” (P3). “Primeramente la motivación podría ser algo importante o primordial” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: El maestro necesita mejorar las actividades de clase y recatar conocimientos previos.</p>
4.3	El tiempo de asimilación	<p>Incidencia: : “A mí se me hacen los cursos muy apresurados, así que para mí lleva tiempo asimilar y transferir los nuevos conocimientos” (P1). “es imposible de un día para otro cambiar el punto de vista de un docente” (P2). “hay algunos conocimientos que los adquirimos inmediatamente al oírlos, al escucharlos, a que nos lo expliquen y adquirimos el conocimiento enseguida. Pero tal vez otros por cuestiones de que necesitamos experiencia o que ya tengamos muy arraigado cierto conocimiento pues necesitamos de ir asimilando, registrar lo que nosotros sabíamos, hacíamos” (P3). “No puede uno cambiar a veces de la noche a la mañana. Y las personas llevamos diferentes tipos de ritmos, pero siempre pues debemos de estar abiertos al cambio” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Interactúa dando oportunidad para esperar la participación y encontrar un concepto grupal.</p>
4.4	Evidencias	<p>Incidencia: “ahí es donde yo veo que uno va transfiriéndolo, como persona o como docente, porque vas puliendo tu trabajo, vas haciendo mejores cosas y vas creciendo al mismo tiempo de que vas adquiriendo un conocimiento. El beneficiario al final sería el alumno” (P3). “Adoptando lo que yo considero que me hace falta o que tal vez no he estado haciendo de la mejor manera o que yo piense que tal vez eso me va a servir más de lo que he realizado.” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Muestra interés en que los alumnos logren desarrollo de las capacidades.</p>
Categoría 5. El desempeño profesional docente		
Sub-categorías		Fuente de datos
5.1	Autoevaluación	<p>Incidencia: “creo que soy un profesionista que le pone ganas a su materia, que le pone ganas a la docencia en este caso. Me gusta la idea de influir, de impactar en la preparación de las nuevas generaciones” (P2). “actualmente me encuentro muy satisfecho en cuanto a mi práctica docente” (P3). “Buena, pero a veces como que queda ese saborcito como que quieres dar un poco más” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Durante la intervención docente muestra interés en corregir algunos errores usando un lenguaje apropiado</p>

		para dirigirse al estudiante y clarifica las ideas y comentarios que aportan sus alumnos.
5.2	Desarrollo profesional y práctica docente	<p>Incidencia: “Uno como docente se prepara profesionalmente para mejorar nuestro desempeño en el aula de clases. Uno es consecuencia del otro” (P1). “Si no es un buen profesionista no puede ser un buen docente” (P2). “Yo creo que a veces si no estamos preparados se ve fácilmente” (P3). “Que el maestro o el docente hoy en día entre más preparado o actualizado esté, pues va a ser mayor su desarrollo, por los retos que estamos enfrentando día a día” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: El uso de materiales didácticos son pocos. Necesita desarrollar mejores propuestas de trabajo así como ejercicios y dinámicas que hagan que el aprendizaje de los alumnos sea significativo.</p>
5.3	El reflejo de la transferencia en el trabajo educativo	<p>Incidencia: “se refleja en el éxito. Porque aquel que adquirió los conocimientos de manera correcta, aquel profesionista que tiene ganas, le gusta, tiene vocación, le pone todos los kilos, tiene que tener éxito” (P2). “Creo que nos facilita mucho a la hora de planear, organizarnos, a organizar nuestro trabajo, porque pues adquieres los conocimientos y te vas haciendo más hábil y vas aprendiendo otras estrategias y vas adquiriendo simplemente conocimientos como tal para facilitarte tu labor docente” (P3). “lo que veamos nosotros en nuestros alumnos, en el impacto que estamos teniendo en ellos o tal vez en el impacto que estamos teniendo en nuestro entorno” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Los alumnos presentan motivación por aprender, ya que son activos, participativos y cumplen con sus tareas.</p>
Categoría 6. Limitantes para la transferencia del conocimiento		
Sub-categorías		Fuente de datos
6.1	Obstáculos	<p>Incidencia: “a veces los obstáculos se los pone uno mismo porque no quiere cambiar los hábitos” (P1). “aterrizar algo que en la teoría se oye muy bonito pero que no siempre en la práctica es igual” (P2). “Quizá haya limitantes en cuanto a tiempo, dineros y espacios” (P3). “La primera limitante eres tú mismo” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Se pudo notar que la maestra advierte falta de preparación de algunos contenidos de su área, pues no utiliza con claridad algunos conceptos.</p>
6.2	La reflexión	<p>Incidencia: “me puse a reflexionar que me hacía falta ponerme al corriente, más que nada actualizarme en las limitantes que yo tenía” (P1). “haciéndolo algo personal” (P2). “Yo creo que se pueden superar, siempre y cuando uno quiera” (P3). “si tú no aceptas que estás mal o que no estás haciendo las cosas de la mejor manera, pues no vas a poder tener un cambio” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: La clase avanza y se desarrolla a un ritmo lento debido a dudas que los alumnos manifiestan en contenidos que no han quedado bien entendidos y que no han sido retomados por el docente.</p>
6.3	La toma de decisiones	<p>Incidencia: “tuve que hacer un acto serio de reflexión en esto y tomé la decisión de ponerme a estudiar” (P1). “llevando a cabo un trabajo serio, poniéndole énfasis al trato personal con los alumnos, uno a uno” (P2). “cuando uno en verdad quiere las cosas, en verdad quiere el conocimiento o aprender algo, pues buscamos el espacio,</p>

		<p>buscamos la manera, buscamos todos los elementos para adquirir ese conocimiento” (P3).</p> <p>Registro de observaciones: Mantiene al grupo en participación activa desempeñando un rol activo y reflexivo con los alumnos.</p>
Categoría 7. Compartiendo el conocimiento		
	<b>Sub-categorías</b>	<b>Fuente de datos</b>
7.1	Con los colegas	<p>Incidencia: “sobre todo con los compañeros de asignaturas afines a la mía o que manejamos temas que son transversales” (P1). “con uno o dos compañeros que coincidan con el área en la cual, este, son con los que los compartimos porque tenemos intereses comunes” (P2). “gran parte de mi preparación ha sido en ese aspecto, en compartir con mis compañeros todos sus conocimientos y he aprendido mucho de ellos” (P3).</p> <p>Registro de observaciones: En el colectivo se muestra con interés por participar.</p>
7.2	En las actividades de trabajo	<p>Incidenias: “juntas de Academia, los Consejos Técnicos Escolares, o a veces nos juntamos los maestros para ver en qué nos podemos ayudar unos a otros” (P1). “en las reuniones de Consejo Técnico Escolar y en las reuniones de Academias que llevamos a cabo en donde nos reunimos todos los maestros de las diferentes materias” (P2). “Cuando se hacen las reuniones de Academia, prácticamente es un espacio para compartir el conocimiento. Entonces cada uno va expresando su manera de trabajar, su manera de elaborar un programa, empiezas a compartir todo lo que uno desarrolla” (P3). “en los Consejos Técnicos Escolares a veces se habla sobre ciertas actualizaciones o de temas que hablamos en los cursos de actualización” (P4).</p> <p>Registro de observaciones: Se observa que es un maestro comprometido con el colectivo y logra involucrarse activamente y espontáneamente con las comisiones que se le asignan mostrando una actitud participativa.</p>

## **Currículum Vitae**

LUIS RODOLFO CATANEO FLORES

Correo electrónico personal:

Registro CVU 564402

Originario de Tampico, Tamaulipas, México, Luis Rodolfo Cataneo Flores realizó sus estudios profesionales de Profesor de Música Escolar y Licenciado en Artes Musicales en la Facultad de Música de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

La investigación titulada Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: El desarrollo profesional del profesor, es la que presenta en este documento para aspirar al grado de Maestría en Educación con acentuación en Desarrollo Cognitivo.

Su experiencia de trabajo ha girado principalmente alrededor del campo de la Educación desde 1994 laborando para la Secretaría de Educación Pública en los niveles de Preescolar y Secundaria en el área de la Educación Artística. Ha participado como capacitador en diversos programas como apoyo al profesorado de los diferentes niveles de educación básica en varias ciudades del estado de Tamaulipas como lo es el curso “Ah, que la canción”. Así también ha participado como director de coros escolares y como Jurado en diversos eventos artísticos culturales.

Actualmente continúa su labor como docente frente a grupo en el nivel de secundaria.