

FORMARSE EN DESARROLLO PERSONAL: INTERESES DIFERENCIADOS POR CONTEXTO LABORAL Y FORMACIÓN PREVIA DE LOS PROFESORES DE LA REGIÓN I, NORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO

MARTHA LETICIA GUEVARA-SANGINÉS/ FLORINA MAGDALENA PONS DURÁN

Universidad de Guanajuato

RESUMEN: La profesión docente está impulsada por condiciones laborales, estructuras jerárquicas y formación docente. El profesor de educación básica continúa formándose para mejorar como gestor del proceso educativo. La formación docente abarca lo cognoscitivo, lo afectivo y lo pedagógico, incide en la maduración del individuo y en la ampliación de experiencias educativas, por ello es conveniente escuchar la opinión de los profesores para planear y efectuar la formación continua.

El objetivo fue determinar en qué áreas de desarrollo personal quieren profundizar los profesores de educación básica de la Región I Norte, de Guanajuato e identificar la relación entre el interés por ellas con el nivel educativo, la participación en formación continua, cursos nacionales y carrera magisterial.

La encuesta de detección de necesidades de

formación continua y profesionalización de los maestros de educación básica se aplicó a 763 profesores (453 mujeres y 310 hombres, Edad \bar{x} =39.60 años, Antigüedad laboral \bar{x} =15.45 años), 185 activos en preescolar, 241 en primaria y 337 en secundaria. Se analizó la distribución de frecuencias y pruebas de independencia (X^2) entre el área de interés y el nivel educativo por participación en formación y carrera magisterial.

El mayor interés fue para conocimiento de sí mismo, seguido de aspiraciones y valores. Se encontró una relación significativa del interés jerarquizado con el nivel educativo, así como con la participación en cursos de formación continua y carrera magisterial.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de planear la formación docente consistentemente con la experiencia y contexto laboral.

PALABRAS CLAVE: Educación básica, Desarrollo Personal del docente, Conocimiento de sí mismo y Carrera magisterial

Introducción

El desarrollo profesional del docente pasa por cualquier intento sistemático de aprendizaje a lo largo de toda su vida profesional para mejorar la práctica laboral que lo lleve al perfeccionamiento. Este proceso de aprendizaje integra la formación inicial, la inserción en la profesión, la formación en servicio, la superación permanente y la autoformación (Robalino Campos, 2007; Sánchez Núñez, 2012), tiene que ver con el conocimiento y el desarrollo personal, que el docente adquiere con el fin de garantizar el fortalecimiento de sus competencias, con la intención de avanzar en los procesos y desarrollo de sus capacidades para pensar, buscar y discriminar información; para crear, proponer y participar activamente en la vida escolar; para opinar y participar en el campo de las políticas educativas; así como para tomar decisiones y corresponsabilizarse con la acción educativa. Todo ello en virtud de que la razón de ser de los docentes en la sociedad es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, pues es el único que puede garantizar que este sea un proceso intencionado y sistemático.

Justamente esa cualidad de los profesores de verse en perspectiva, a partir del pasado en el presente y perfilándose al futuro, es una base para documentar la experiencia formativa y definir el rumbo de la formación permanente.

Marco Teórico

Durante su vida profesional los profesores se la pasan actualizándose con la finalidad de mejorar su desempeño profesional, pues su oficio implica que sean agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza y del aprendizaje de sus estudiantes. Además de esa caracterización esencial, esta profesión está impulsada por diferentes factores: el salario, el clima laboral, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas y la formación docente (Imbernón, 1999). Para que se cubra esa función satisfactoriamente, el desarrollo profesional debe ser un proceso planificado a lo largo de toda su carrera; comenzando con la formación inicial y manteniéndola de manera continua, el docente debe lograr el crecimiento y alcanzar la mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo y con la institución.

En educación, el desarrollo profesional no sirve de mucho, si no va complementado con el desarrollo personal, e integrado al desarrollo institucional, ya que juntos le permitirán al profesorado ejercer eficazmente su labor garantizando las competencias sociales, éticas y

técnicas necesarias (Robalino Campos, 2000; Sánchez Núñez, 2012). El gran desafío de los profesores está en no perder vigencia para no anquilosarse en los conocimientos del pasado, para comprender las mentalidades emergentes y prever las inquietudes de los estudiantes; en ese sentido los docentes más bien deben ser protagonistas y no espectadores del cambio educativo, para mejorar la calidad de la educación.

Las funciones del docente se han ido haciendo más complejas conforme cambian las demandas sociales del sistema educativo (Avalos, 2001) y es común que los profesores modifiquen su forma de trabajar respecto al inicio de su carrera. Por eso, la formación cumple una función social y una personal (Ferrey, 1990; Lella, 1999), con la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para saber-hacer o saber-ser que incida en la maduración interna del individuo y en la ampliación de experiencias. Esto hace necesario que los profesores participen en eventos formativos que los lleven al mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como de sus prácticas pedagógicas y primordialmente de su desarrollo personal.

El desarrollo profesional docente es un concepto amplio y complejo que puede definirse como el intento de analizar y comprender cómo los docentes, en el ejercicio de su profesión, siguen aprendiendo, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos para mejorar sus prácticas, con el objetivo de cambiar su actuación profesional (Avalos, 2002) mediante la formación continua. Para mejorar la labor del docente se deben tomar en cuenta la naturaleza del desarrollo del ser humano y las acciones psicopedagógicas pertinentes para potenciar al máximo las capacidades de aprendizaje de niños, adolescentes y adultos; así como para esbozar planes, tomando en cuenta sus particularidades, talentos y necesidades educativas, en una combinación balanceada de lo cognoscitivo con el desarrollo afectivo y de la personalidad (Kuhl, 1983; Deci y Ryan, 1985).

La formación requiere ser eficiente y tomar en cuenta la opinión de los profesores en el marco de la estrategia política del Estado. En México, para cumplir con el perfil ideal requerido por la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2008), los profesionales de la educación deben ser capaces de fortalecer las habilidades intelectuales de los alumnos, promover aprendizajes y formas de convivencia en un aula multicultural y diversa, y propiciar el desarrollo de las competencias necesarias para continuar aprendiendo. También es de suma importancia conocer qué es lo que los docentes necesitan en materia de capacitación de

manera personal, identificando su requerimiento individual de formación a través de escuchar las reflexiones y expectativas basadas en la experiencia sobre su propio desarrollo, su crecimiento personal y su construcción como maestro. Ello se refiere a la actualización de las potencialidades humanas que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural, en función de la edad y de la profesión; en el caso de los profesores de educación básica esto es relevante, dada su labor educativa hacia los jóvenes de la sociedad (Caruña Vañó, 2010).

Para que los profesores de educación básica en servicio cubran estos perfiles, se requiere una oferta de formación rica y variada que responda a las necesidades de las prácticas educativas; para ello, las acciones estatales de formación deben vincularse con la política federal de actualización de maestros, a través del Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros en Servicio (SFCSP) que establece las políticas de operación de la formación, en todos los niveles federal, estatal y municipal (Secretaría de Educación Pública, 2010).

Los profesores deben poder beneficiarse de una formación permanente que se adecúe a sus necesidades profesionales en contextos educativos y sociales en evolución (Imbernón, 1999), debido a que la formación permanente implica un proceso de activación interna que mueve a la persona a continuar adelante planteándose nuevos retos, metas y caminos, además genera la necesidad de más información (Torres, 2009).

De ahí el interés de este trabajo para que la detección de las necesidades de capacitación en materia de desarrollo personal fuese colectada mediante su propia visión y analizada a la luz de la historia de los esfuerzos y compromisos formativos de los propios docentes.

Marco Contextual

La Región I, Norte, se ubica al norte del estado de Guanajuato, tiene sus oficinas en Dolores Hidalgo, para que las escuelas que conforman la región puedan realizar diferentes trámites y está conformada por cinco municipios que son: Dolores Hidalgo, Ocampo, San Diego de la Unión, San Felipe y San Miguel Allende. Esta región atiende a 121,870 estudiantes de educación básica y cuenta con 5003 profesores, donde 1,039 educan a los alumnos de preescolar, 2,838 a los alumnos de primaria y 1,126 a los de secundaria. Para tal fin se cuenta con 1,340 escuelas en Educación Básica distribuidas en 446 escuelas de preescolar, 669 de primarias y 225 secundarias (SEG, 2012).

Método

El objetivo fue determinar en qué áreas de desarrollo personal quieren profundizar los profesores de educación básica del norte del estado de Guanajuato e identificar la relación entre la jerarquía organizada en función del interés por ellas con el nivel educativo en el que laboran, así como con la participación en formación continua, cursos nacionales y carrera magisterial, para proponer cursos de actualización que incidan en su desempeño profesional.

Se utilizó la **encuesta** de detección de necesidades de formación continua y profesionalización de los maestros de educación básica ciclo 2009-2010 que fue aplicada en el Estado de Guanajuato (Guevara Sanginés, 2009), que consta de 51 ítems distribuidos en 8 áreas. Este trabajo está enfocado únicamente a las respuestas vertidas en los temas de desarrollo personal (i.e. aspiraciones y expectativas, conocimiento de sí mismo, liderazgo, motivación, resolución de conflictos y valores y actitudes), y en la participación de los profesores en eventos de formación continua, cursos nacionales y carrera magisterial.

Los participantes.- Se encuestaron 763 profesores de los cinco municipios que conforman la Región I, de los cuales 453 fueron mujeres y 310 hombres; se encontró que 185 (24.25%) se desempeñan en el nivel preescolar, 241 (31.59%) en primaria y 337 (44.17%) en secundaria (Tabla 1). La edad promedio de los profesores fue de 39.60 (d.s = 9.36) años. El promedio de antigüedad en el trabajo fue de 15.45 años (d.s=9.02). En el municipio de Allende se tuvo una mayor participación de profesores (n=262) y en el de Ocampo fue la menor (n=66). Tocante a su puesto, 642 son profesores frente a grupo, 74 ocupan otro puesto (psicólogo, profesores de música, educación física, maestros USAER, subdirectores o de apoyo), 36 son directores de la escuela, 5 auxiliares técnicos pedagógicos y 6 no contestaron. En cuanto al grado máximo de estudios el 63.39% cuenta con una licenciatura, el 16.91% con un posgrado, el 11.40% con la normal básica y 6.03% con otros estudios y 3.28% no especificó.

El análisis de la información se llevó a cabo únicamente con los temas de desarrollo personal, en relación con la participación en eventos de formación continua, en cursos nacionales y con la certificación de los profesores en carrera magisterial tomando en cuenta los tres niveles de educación básica (i.e., preescolar, primaria y secundaria). Se realizó un análisis de distribución de frecuencias para identificar el área de desarrollo

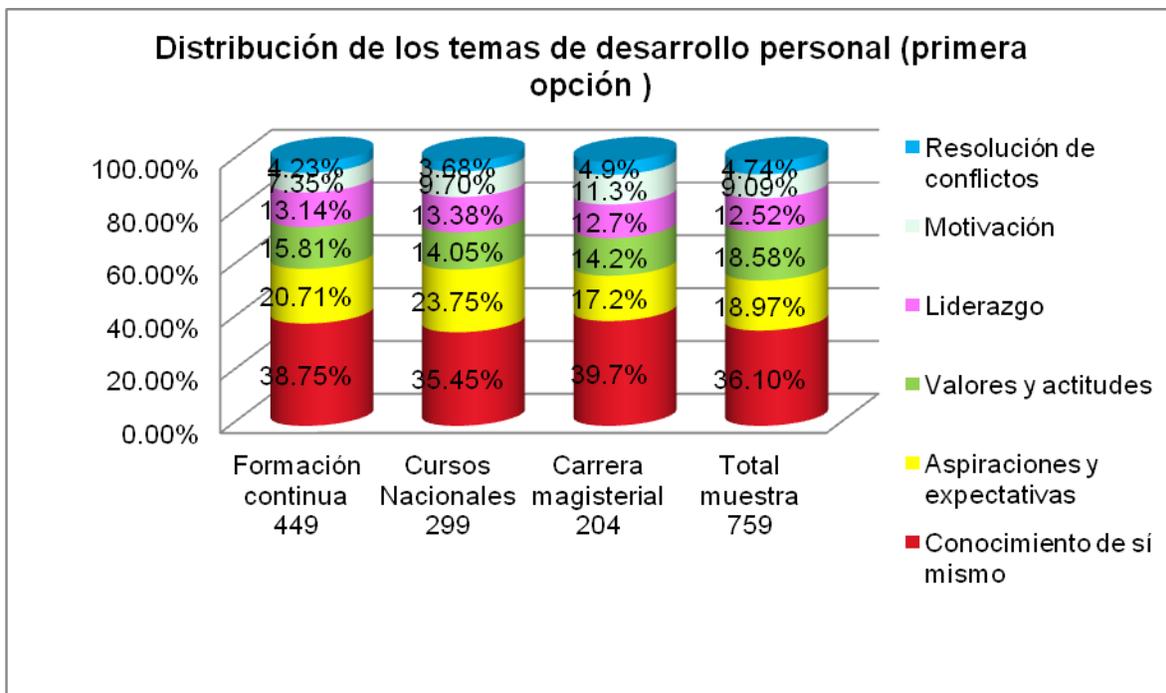
personal de mayor interés; ya identificada la primera opción, se hicieron pruebas de independencia (χ^2) entre el área de interés y el nivel educativo, para participación en eventos de formación continua, cursos nacionales y carrera magisterial para determinar la relación que se daba entre las variables utilizadas.

Tabla 1. Distribución de los profesores participantes en la muestra de la Región I, Norte, de Guanajuato.

Nivel Educativo Municipios	Preescolar			Primaria			Secundaria			Total general
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
San Miguel Allende	42	1	43	27	20	47	55	64	119	209
Dolores Hidalgo	42	4	46	47	42	89	57	70	127	262
Ocampo	19	2	21	18	5	23	5	17	22	66
San Diego de la Unión	12	1	13	28	11	39	13	18	31	83
San Felipe	51	11	62	26	17	43	11	27	38	143
Total general	166	19	185	146	95	241	141	196	337	763

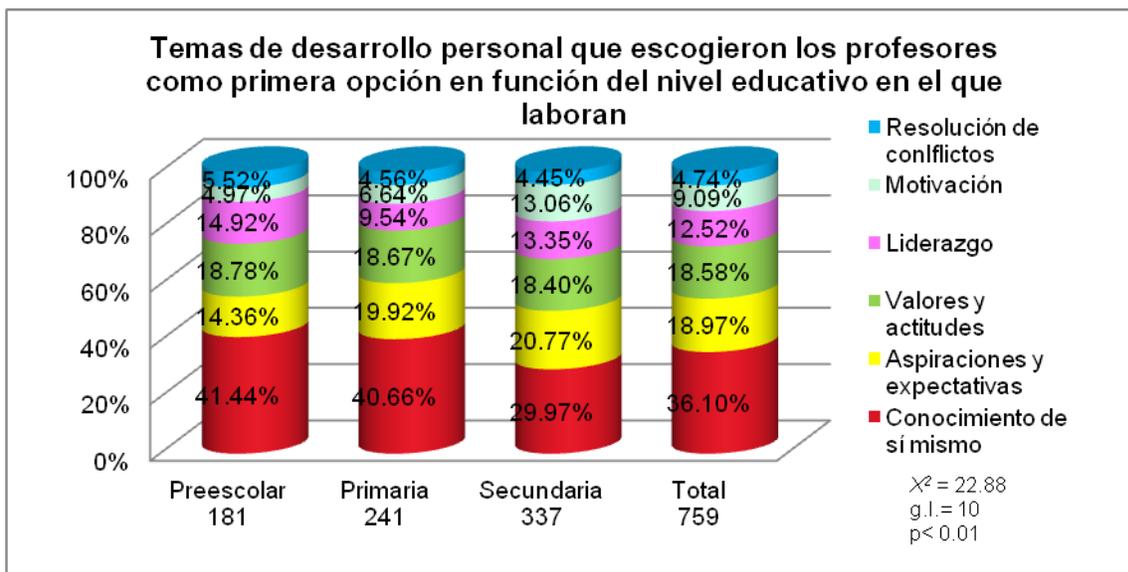
Resultados

De los 759 profesores que expresaron sus preferencias sobre los temas de desarrollo se encontró que un mayor porcentaje refirió como primera opción el conocimiento de sí mismo (36.10%), seguido por aspiraciones y expectativas (18.97%), luego valores y actitudes (18.58%), liderazgo (12.52%), motivación (9.09%) y resolución de conflictos (4.74%). A pesar de ser distinto el número de participantes en los eventos de formación continua (449), cursos nacionales (299) y en carrera magisterial (204), se pudo observar un comportamiento similar con respecto a las jerarquías de las preferencias sobre los diferentes aspectos de desarrollo personal. (Gráfica 1).



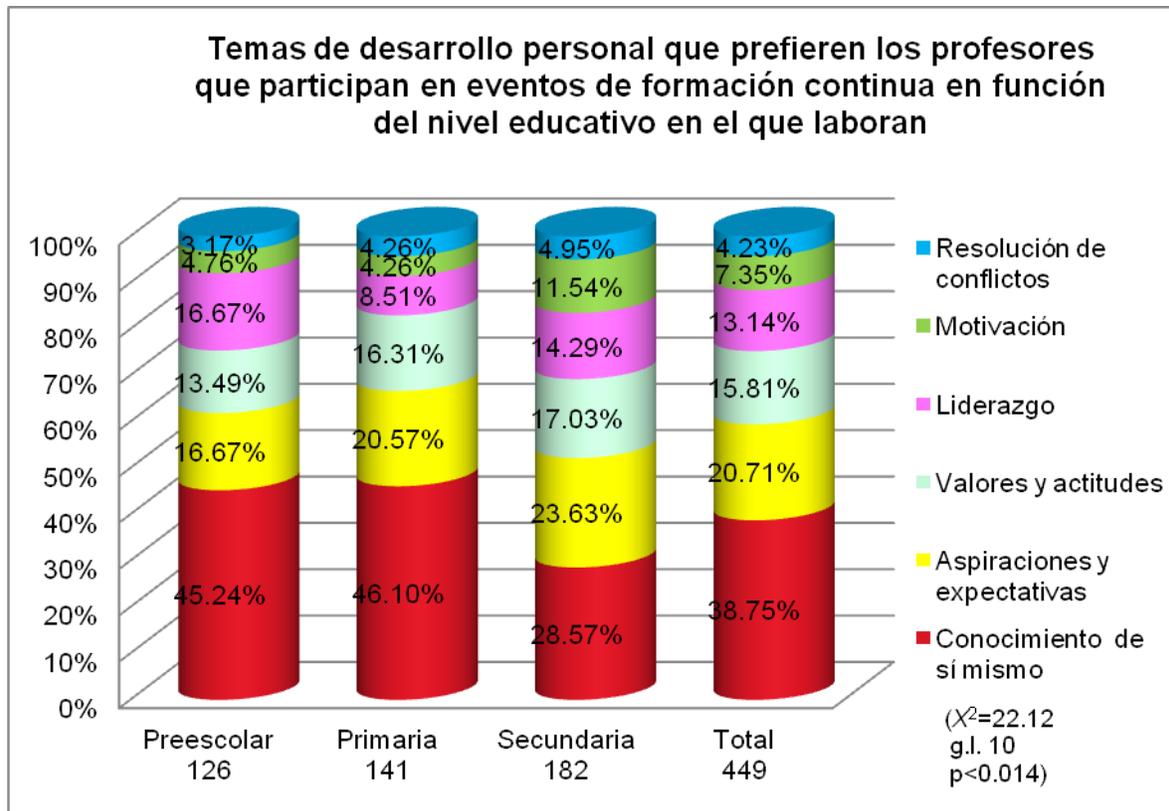
Gráfica 1. Los aspectos de desarrollo personal que prefieren los profesores de la Región I Norte.

Se encontró una relación significativa del interés prioritario por alguno de los seis temas de desarrollo personal con el nivel educativo ($X^2=22.88$, g.l.10, $p < 0.01$), es notorio que, por ejemplo, para el tema de conocimiento de sí mismo el mayor interés fue de los profesores de preescolar (41.44%), seguido por los de primaria (40.66%) y los de secundaria (29.97%) (Gráfica 2).



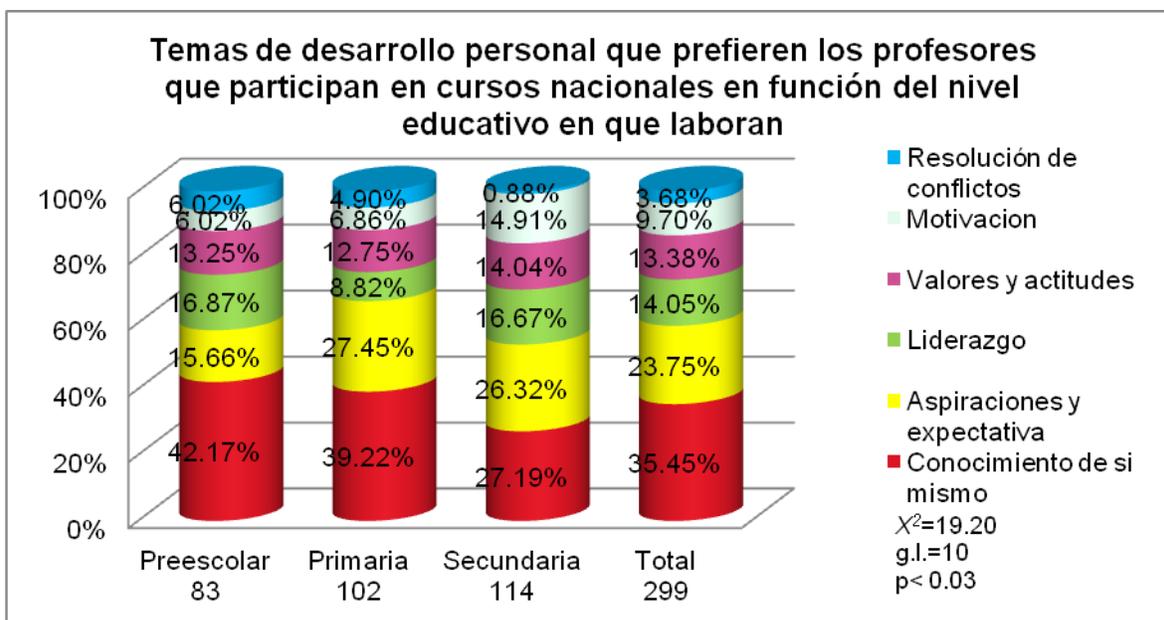
Gráfica 2. Temas de desarrollo personal que escogieron los profesores como primera opción en función del nivel educativo.

De los 449 profesores que asisten a cursos de formación continua, el 38.75% se interesó por conocimiento de sí mismo; en los tres niveles este tema fue el de mayor interés (primaria 46.10%, preescolar 45.26% y secundaria 28.47%); sin embargo la jerarquización hecha por los profesores depende con significancia estadística del nivel educativo en el que laboran ($X^2=22.12$, g.l.10, $p<0.014$) (Gráfica 3); pues con un porcentaje menor los tres niveles se inclinan por el tema de aspiraciones y expectativas (secundaria 23.63%, primaria 20.57% y preescolar 16.67%), notándose que los profesores de preescolar consideran con el mismo porcentaje al liderazgo. Además los profesores de los tres niveles educativos ubican en seguida a valores y actitudes (secundaria 17.03%, primaria 16.31% y preescolar 13.49%).



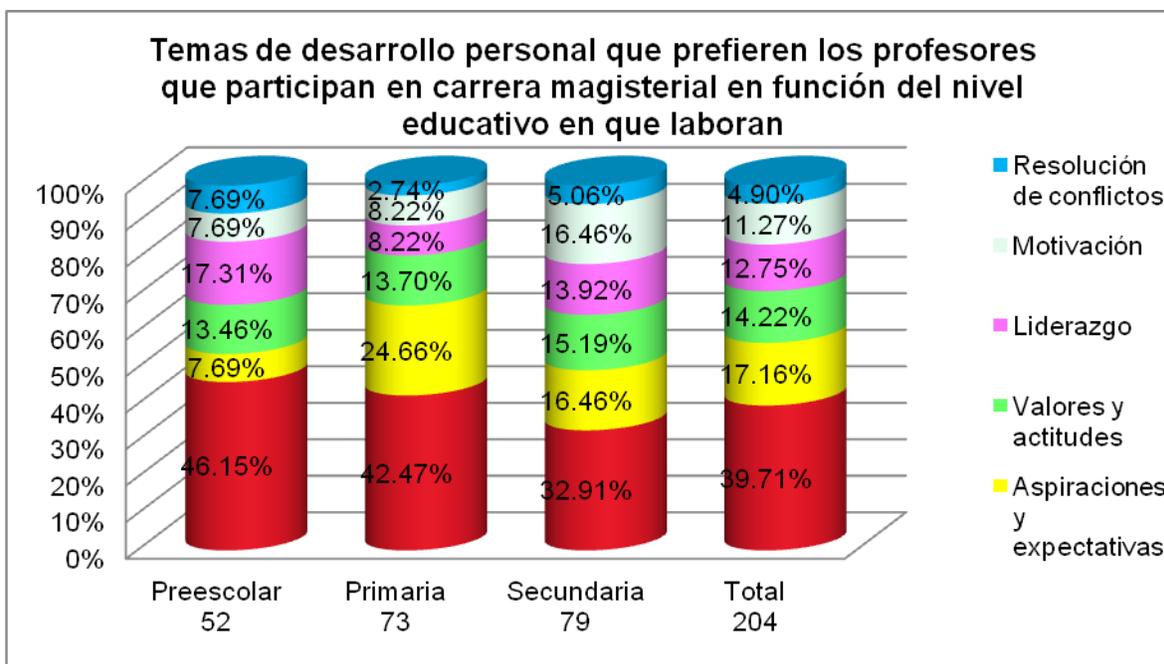
Gráfica 3. Temas de desarrollo personal que prefieren los profesores que participan en eventos de formación continua.

Una constelación parecida se observó en el grupo de los 299 profesores que participan en cursos nacionales (Gráfica 4), pues se encontró una relación estadísticamente significativa de la jerarquización de temas con el nivel educativo donde se desempeñan los profesores ($X^2=19.20$; g.l.=10; $p<0.03$); casi la mitad de los profesores de preescolar (42.17%) y de primaria (39.22%) eligieron conocimiento de sí mismo, en tanto que los de secundaria lo hicieron en menor proporción (27.19%), le siguen aspiraciones y expectativas para primaria (27.45%) y secundaria (26.32%), mientras que para los profesores de preescolar fue liderazgo (16.87%).



Gráfica 4. Temas de desarrollo personal que prefirieron los profesores que participan en cursos nacionales con respecto al nivel educativo en que laboran.

Además de los 204 profesores que participan en carrera magisterial (Gráfica 5), dos de cada cuatro eligieron conocimiento de sí mismo y se observó que no existe una relación significativa con el nivel educativo ($\chi^2=13.53$, g.l.10, $p=n.s.$), pero se mantuvo conocimiento de sí mismo en mayor proporción (preescolar 46.15%, primaria 42.47% y secundaria 32.91%) que en los otros temas. Aquí se ve nuevamente que los de preescolar se inclinaron por el liderazgo (17.31%), en cambio los de primaria optaron por aspiraciones y expectativas (24.66%) y los de secundaria concordaron con motivación y aspiraciones con el mismo porcentaje (16.46%).



Gráfica 5. Temas de desarrollo personal que prefieren los profesores que participan en carrera magisterial en función del nivel educativo en que laboran.

Conclusiones

Los temas de desarrollo personal atrajeron diferencialmente el interés de los profesores de educación básica de la región norte de Guanajuato quienes prefieren formarse en el conocimiento de sí mismo, después en aspiraciones y expectativas de su plan de carrera, y valores en proporciones similares, luego en liderazgo, motivación y menormente en resolución de conflictos.

Esta ordenación es similar independientemente de que el compromiso con su desarrollo personal haya sido a través de participar en eventos de formación continua y cursos nacionales o de certificarse en carrera magisterial.

En cambio, por sí mismo, el nivel educativo en el que laboran, pero también combinado con el compromiso formativo ya refrendado por los profesores, promueven constelaciones variadas. Ello indica, por una parte, que la formación demanda por los profesores es consistente con las necesidades y las condiciones del nivel educativo en el que imparten la educación; por ello, más que uniformar la formación permanente, es preciso diversificarla ofreciendo diferentes modalidades y contenidos, que respondan a los perfiles que se requieren en cada nivel de educación básica.

Por otra parte, estos hallazgos sugieren que la experiencia y el compromiso de los profesores en su habilitación les dan una perspectiva diferente que les brinda la oportunidad de buscar ser objetivos con la percepción de su persona y dirigir sus esfuerzos a distintas áreas que les permitan mejorar intrínsecamente.

La formación docente no puede encararse de manera aislada, sino debe entregarse como parte de un paquete de medidas dirigidas a revitalizar la profesión docente.

Referencias

- Ávalos, B. (2001). El desarrollo profesional de los Docentes. Proyectando desde el presente al futuro. Seminario sobre Prospectivas de la Educación en América Latina y el Caribe, Chile, 23 al 25 de agosto de 2000. UNESCO Recuperado el 10 de noviembre de 2012 en http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Documents/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf
- Ávalos, B. (2002). Formación docente: reflexiones, debates, desafíos e innovaciones Perspectivas, vol. XXXII, n° 3, septiembre 2002 recuperado el 18 de noviembre de 2012 en <http://www.ibe.unesco.org/publications/Prospects/ProspectsPdf/123s/123s.pdf>
- Deci, R. L., & Ryan, R. M (1985) Intrinsic Motivation and self - determination in human behavior. New York: Plenum Press
- Caruana, Vañó, A (2010). Aplicaciones Educativas de la Psicología Positiva. Alicante: Generalitat Valenciana. Conselleria d'Educació.
- Ferrey, G. (1990). El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica. México: Paidós/UNAM-ENEP Iztacala.
- Guevara-Sanginés, M. L. (2009). Formación continua de profesores de educación básica: Necesidades, calidad de proceso e impacto en certificación magisterial y rendimiento estudiantil. Proyecto aprobado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. No. 118451. México.
- Imbernón Muñoz, F. (1999) El desarrollo profesional del profesorado de primaria XXI, Revista de Educación, 58-68. Universidad de Huelva
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Gobierno del Estado de Guanajuato. (2002). Municipios de México, Estado de Guanajuato. México: http://www.emexico.gob.mx/work/EMM_8/guanajuato/municipios/11033a.htm
- Kuhl, J. (1983) Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle. Berlín, Heidelberg, New York: Springer Verlag.
- Kuhl, J. (1997) Motivation, und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme. Göttingen: Hogrefe.
- Lella, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación Docente, Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la Cultura. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Lima, Perú
- Robalino Campos, M. (2007) Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf
- Sánchez Núñez, J.A. (2012). El desarrollo profesional del docente universitario Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado el 15 de noviembre de 2012, en <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- SEP. (2008). Lineamientos de participación de las instituciones de educación superior en la conformación y desarrollo del Catálogo Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros de Educación Básica en Servicio 2008-2009. México: Secretaría de Educación.
- Torres, R. (2009). Nuevo rol docente: ¿Qué modelo de formación, para que modelo educativo? España. <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/0564.pdf>