



PERFIL DEL DOCENTE IDÓNEO: VALORACIONES DE PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SERVICIO

ARTURO GUZMÁN ARREDONDO

CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO EN DURANGO
arguzar@hotmail.com

MARÍA DE JESÚS LEYVA ALVARADO

CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO EN DURANGO
marialeyva08@hotmail.com

JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ LARES

CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO EN DURANGO
rodriguezjl@yahoo.com

Resumen

El docente ejerce su profesión en un contexto social que le exige cada vez más un servicio educativo de calidad. Las políticas educativas recientes en México han establecido un perfil profesional que debe satisfacerse antes de ingresar al servicio. Esta investigación indaga las valoraciones que los profesores de educación básica en servicio hacen del perfil profesional vigente para los nuevos docentes, al mismo tiempo que se autoevalúan con respecto a los indicadores de este perfil. Bajo el método de la encuesta, se aplicó un cuestionario a 61 docentes de educación básica en servicio, estructurado con una doble escala, cada uno con cinco valores: Likert, para identificar el grado de acuerdo de los informantes en cada uno de los indicadores del perfil profesional; y valorativa sumatoria para conocer su autoevaluación en estos indicadores. En la escala Likert los informantes muestran un alto grado de aceptación con respecto al perfil profesional; en tanto los resultados de la autoevaluación se ubican en un nivel “bueno”. Estos resultados permiten advertir una transición en la identidad profesional, condicionada por el perfil institucionalmente establecido, hacia una concepción más eficientista de la labor docente, acorde con las exigencias de los cambios estructurales que afectan esta profesión.

Palabras clave: Formación docente, Educación Básica, Perfil profesional.





INTRODUCCIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar las valoraciones que hacen los profesores de educación básica en servicio acerca del perfil profesional establecido oficialmente en México como idóneo para los docentes de nuevo ingreso, así como la autoevaluación de su preparación profesional respecto a los indicadores de este perfil.

La recuperación de las valoraciones de los docentes en servicio acerca del perfil idóneo instrumentado a partir del ciclo escolar 2014-2015, permite identificar rupturas y procesos de transición en la identidad docente, que apenas había cambiado de una imagen asociada al desempeño vocacional a una vinculada a la práctica profesional reflexiva, para situarse ahora en la realidad de un profesional eficientista que asume la responsabilidad de los resultados.

Este cambio de identidad profesional se desarrolla en un contexto global de reformas mediante las cuales los sistemas educativos se alinean a la dinámica del mercado y la exigencia de rendición de cuentas. Desde la perspectiva de la sociología crítica, Fallabella (2014) afirma que los colectivos escolares y los docentes se desempeñan en un escenario de centralización estatal donde compiten con base en criterios de evaluación externos a las escuelas y vinculados a esquemas de recompensas y sanciones.

Al conocer las valoraciones que los profesores en servicio hacen acerca del perfil profesional idóneo establecido por la Secretaría de Educación Pública, se puede advertir la aceptación o rechazo a los criterios que definen el nuevo perfil y a la vez condicionan la identidad del profesor de educación básica.

EL CONCEPTO DE IDONEIDAD DOCENTE

En la reforma reciente al Artículo 3º Constitucional (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2013a), se agrega un párrafo que establece: “El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que [...] la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos”.

El término “idoneidad” aparece en 10 ocasiones en el texto de la Ley General del Servicio Profesional Docente y 7 veces el término “idóneos” (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2013a). El concepto de idoneidad docente se concreta en el documento “Perfil,





Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes”, publicado en su segunda edición por la Secretaría de Educación Pública (SEP) el 26 de febrero de 2015.

La posibilidad de ser reconocido como un “docente idóneo” no se limita a los egresados de las instituciones formadoras de docentes. La más reciente convocatoria oficial al “Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Básica, ciclo 2015-2016” incluye varios perfiles profesionales potencialmente idóneos; por ejemplo, para ingresar al servicio docente en educación primaria se admiten los egresados de las carreras de Agronomía y Biología (Secretaría de Educación Pública y Gobierno del Estado de Durango, 2015).

La apertura a diferentes profesiones para el ejercicio de la docencia pueden insertarse en las afirmaciones de Bauman (2003): “La vida laboral está plagada de incertidumbre” (p. 157); “nueve de cada diez puestos nuevos son estrictamente temporarios y a corto plazo” (p. 181); “el trabajo ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida” (p. 149). En este contexto de incertidumbre, ¿estamos asistiendo a la génesis de una nueva identidad docente?

LA IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

El cambio social y los desafíos que los docentes tienen que enfrentar son procesos que influyen en la construcción de su identidad. En los años recientes se han registrado cambios en el contexto macro relacionados con el aumento de exigencias al docente, quien cada vez asume mayores responsabilidades (Vaillant, 2007).

Las cualidades que deben caracterizar a un docente son variadas; en el caso de México, este perfil deseable se ha constituido en el documento rector que regula la contratación de nuevos docentes para la educación básica y media superior, así como el desempeño de quienes ya se encuentran en servicio.

La construcción de la identidad profesional docente es dinámica, es un proceso de interpretación y reinterpretación de experiencias que tiene como base los diversos significados que los profesores se adjudican a sí mismos o los significados que otros actores les adjudican a ellos (Avalos et al., 2010).





LA ENSEÑANZA: ¿UNA VERDADERA PROFESIÓN?

Marcelo (1995, como se cita en Vaillant, 2007) señala que la enseñanza no reúne los requisitos para ser considerada una “verdadera profesión”, como la medicina o la abogacía: el período formativo de los docentes no es prolongado; no se dispone de una estructura de conocimiento que dé dirección a la práctica de la profesión docente; falta frecuentemente una cultura común a los docentes que se transmita a los candidatos a profesor; y la socialización de los profesores a través de las prácticas de enseñanza es a menudo un proceso casuístico.

La nueva Ley sobre el servicio profesional docente es un mecanismo que a mediano y largo plazo puede cambiar la lógica de construcción de la identidad de la profesión docente. Las exigencias externas pueden influir para que esta profesión retome la trayectoria que han recorrido las profesiones liberales: adoptar modalidades de control profesional que sustituyan las burocráticas (Vaillant, 2007).

Dubet (2006) menciona que la sociología de las profesiones considera al trabajo como una acción colectiva en la que pueden surgir grupos capaces de constituirse en barreras para los cambios y tratar de imponer identidades profesionales; o, por el contrario, grupos que son receptivos a las mutaciones y nuevas visiones organizacionales.

La preocupación por la vocación en el sentido de entrega es desplazado por el de eficiencia y se ancla al sistema de gratificaciones que recompensan la dedicación, el trabajo bien realizado y el comportamiento esperado. Las motivaciones del trabajador moderno se derivan, más que de la vocación, de los sistemas de recompensas.

El trabajo que Dubet (2006) denomina “sobre otros” –como la docencia– constituye un conjunto de semiprofesiones que se caracterizan, igual que las profesiones “verdaderas”, por demandar de los trabajadores una fuerte cualificación académica, compartir reglas institucionalizadas y gozar de una autonomía relativa en su trabajo. Sin embargo, a diferencia de las “verdaderas” profesiones, están sometidos a un control jerárquico, no pueden elegir a sus clientes y sus carreras, hasta ahora, no habían dependido de su desempeño. Mediante las reformas legales que regulan el acceso, la permanencia y la promoción, el oficio docente está orientado a convertirse en una “verdadera” profesión.





MÉTODO

Esta investigación se realizó de febrero a mayo del 2015, desde un enfoque cuantitativo, con el método de encuesta. El perfil profesional se recuperó del documento “Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes” (Secretaría de Educación Pública, 2015), unificando el contenido de algunos indicadores que tienen variantes para los niveles de educación preescolar, primaria y secundaria.

Se consideraron 67 indicadores ubicados en los 17 parámetros que configuran las 5 dimensiones del desempeño docente; un docente que:

1. Conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
2. Organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
3. Se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje
4. Asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
5. Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Los participantes

Los 61 docentes participantes son estudiantes de posgrado del Centro de Actualización del Magisterio en Durango; 29 de Especialización en Docencia (48% del total) y 32 de la Maestría en Educación Campo Intervención Didáctica (el 52% restante). Los informantes son docentes en algunos municipios del estado de Durango: Nuevo Ideal (7), Rodeo (9), Canatlán (12), Durango (16) y San Juan del Río (17).

De los 59 participantes que proporcionaron información respecto a su género, 26 son hombres (44%) y 33 mujeres (56%); 58 docentes informaron acerca del subsistema en que laboran: educación especial (1), preescolar (5), secundaria (16) y primaria (36). La mayoría son docentes frente a grupo (52, el 90% de los 58 docentes que reportaron este dato), 4 son directivos y 2 asesores técnico pedagógicos.

El rango de antigüedad en el servicio educativo (55 docentes proporcionan el dato) varía de 1 a 46 años, con un promedio de 11 años (desviación estándar 8.6). Más de la mitad de los





informantes (53%) tienen 10 años o menos de servicio; el 80% registra 16 años o menos; y solamente un docente cuenta con más de 30 años de servicio.

Procedimiento

Se aplicó un cuestionario donde cada indicador del perfil profesional constituyó un ítem, solicitando a los informantes la respuesta a dos escalas: una escala Likert con cinco opciones de respuesta (completamente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y completamente en desacuerdo) cuestionó la importancia de que un nuevo docente cuente con la competencia expresada en el indicador. La confiabilidad de esta escala en valor alfa de Cronbach fue .98, altamente confiable.

La segunda escala, valorativa sumatoria, solicitó a los informantes una autoevaluación acerca de cada indicador del perfil, con cinco opciones de respuesta: excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente. El valor de confiabilidad alfa de Cronbach de esta escala fue .97, altamente confiable.

RESULTADOS

El análisis de **la escala Likert** indica que los docentes están de acuerdo (valor 4 de la escala) o completamente de acuerdo (valor 5) en todos los indicadores del perfil profesional; los promedios varían de 4.0 (“identifica de qué modo la organización del sistema educativo mexicano se vincula con el trabajo de la escuela”) a 4.7 (“reconoce como una responsabilidad ética y profesional que todos los alumnos aprendan”) (la desviación estándar fluctúa de 0.5 a 0.8).

Los promedios de los 17 parámetros son más compactos, varían de 4.3 a 4.6 (desviación estándar de 0.4 a 0.6). Los dos parámetros con mayor aceptación de parte de los docentes registran un promedio de 4.6:

- a) Parámetro 1.1. Reconoce los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos (desviación estándar 0.42).
- b) Parámetro 2.1. Define formas de organizar la intervención docente para el diseño, la organización y el desarrollo de situaciones de aprendizaje (desviación estándar 0.42).

Los dos parámetros con los promedios más bajos respecto a la aceptación de los informantes registran un promedio de 4.3:





- a) Parámetro 3.3. Se comunica eficazmente con sus colegas, los alumnos y sus familias (desviación estándar 0.54).
- b) Parámetro 1.3. Reconoce los contenidos del currículo vigente (desviación estándar 0.46).

Las cinco dimensiones del perfil profesional registran medias aritméticas que oscilan de 4.4 a 4.6:

- a) Dimensión 1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender: promedio 4.5 (desviación estándar 0.4).
- b) Dimensión 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente: promedio 4.6 (desviación estándar 0.4).
- c) Dimensión 3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje: promedio 4.4 (desviación estándar 0.4).
- d) Dimensión 4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos: promedio 4.5 (desviación estándar 0.4).
- e) Dimensión 5. Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad: promedio 4.4 (desviación estándar 0.5).

El promedio general de la escala Likert en su conjunto es de 4.5 (desviación estándar 0.4); punto intermedio entre las categorías de respuesta más altas de la escala: “de acuerdo” y “completamente de acuerdo”. Solamente hay 5 docentes con promedios menores a 4.0; y por encima de 4.5 se ubica casi la mitad de los docentes (47%).

En la **escala valorativa sumatoria**, utilizada para la autoevaluación de los docentes en los indicadores del perfil profesional (con valores de 1 a 5, donde el 5 representa el valor deseable), los promedios registrados en los 67 ítems fluctúan de 2.8 (“reconoce de qué manera están presentes los principios filosóficos de la educación en México en el trabajo cotidiano del aula y de la escuela”) a 4.2 (“reconoce como una responsabilidad ética y profesional que todos los alumnos aprendan”) (la desviación estándar varía de 0.7 a 1.2). Existe coincidencia con respecto al indicador con mayor promedio entre la escala Likert y la valorativa sumatoria.

En los 17 parámetros, la autoevaluación de los docentes registra promedios de 3.1 a 3.7 (desviación estándar de 0.6 a 0.9); que los ubica ligeramente por encima del punto intermedio





entre las opciones “bueno” (valor 3) y “muy bueno” (valor 4). Los dos parámetros que registran los promedios más altos en la autoevaluación (promedio 3.7) son:

- a) Parámetro 4.2. Determina acciones para establecer un ambiente de inclusión y equidad, en el que todos los alumnos se sientan respetados, apreciados, seguros y con confianza para aprender (desviación estándar 0.71).
- b) Parámetro 2.4 Determina acciones para la creación de ambientes favorables al aprendizaje en el aula y en la escuela (desviación estándar 0.72).

Los dos parámetros donde los docentes registran los menores promedios en su autoevaluación son:

- a) Parámetro 3.3. Se comunica eficazmente con sus colegas, los alumnos y sus familias: media aritmética 3.3 y desviación estándar 0.77.
- b) Parámetro 2.2. Determina cuándo y cómo diversificar estrategias didácticas: media aritmética 3.2 y desviación estándar 0.83.

Las dimensiones del perfil profesional en esta escala valorativa sumatoria de autoevaluación registran promedios similares:

- a) Dimensión 1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender: promedio 3.4 (desviación estándar 0.6).
- b) Dimensión 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente: promedio 3.5 (desviación estándar 0.7).
- c) Dimensión 3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje: promedio 3.4 (desviación estándar 0.7).
- d) Dimensión 4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos: promedio 3.5 (desviación estándar 0.7).
- e) Dimensión 5. Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad: promedio 3.4 (desviación estándar 0.8).

En esta escala de autoevaluación el promedio global es de 3.4 (desviación estándar 0.6); punto intermedio entre las categorías de respuesta “bueno” y “muy bueno”. Por encima del valor 4 (que





equivale a “muy bueno”) se ubica el 25% de los docentes; es decir, uno de cada cuatro informantes se autoevalúa como “muy bueno” o “excelente”.

Mediante el estadístico r de Pearson se encontró una correlación estadísticamente significativa ($r = .30$ y significancia $.02$) entre el promedio que los informantes obtienen en la escala Likert (grado de acuerdo con el perfil profesional) y su promedio en la autoevaluación (escala valorativa sumatoria).

Tanto en la escala Likert como en la valorativa sumatoria no se identifican diferencias estadísticamente significativas en los resultados de los hombres y las mujeres; tampoco existen diferencias entre los estudiantes de Especialidad y los de Maestría.

CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación planteó dos vertientes: la aceptación por parte de los docentes en servicio del perfil profesional establecido por la SEP y la autoevaluación de estos docentes con respecto a ese perfil.

Existe una alta aprobación de los docentes en servicio acerca del perfil profesional establecido como idóneo por la Secretaría de Educación Pública, que puede interpretarse como una ausencia de criticidad que desencadenaría en un cambio gradual y terso de identidad profesional docente, pasando de la concepción de un profesor asalariado y protegido por el gremio a la imagen de un profesional que debe ser responsable de sus resultados. Sin embargo, la acriticidad de los profesores podría ser una imagen “idealizada” sobre su propio desempeño.

El resultado de la autoevaluación de los docentes se considera satisfactorio. En futuras investigaciones o mediante el análisis de los resultados de las evaluaciones que próximamente se realicen para la permanencia de los docentes en servicio, podrían compararse los resultados aquí presentados.

Los docentes necesitan transitar de la visión y práctica de su quehacer como “oficio” a la perspectiva que define al verdadero profesional: un docente que asume la responsabilidad de su formación continua, toma decisiones sobre su intervención, se integra al trabajo colaborativo de la escuela y está dispuesto a rendir cuentas de su desempeño.





El tránsito a la profesionalización implica romper el viejo modelo que apelaba a la vocación como elemento fundamental del quehacer docente, mediante estrategias planeadas a mediano y largo plazo que faciliten el paso de una cultura magisterial corporativa, acostumbrada al control burocrático y las promociones basadas en el escalafón vertical, al nuevo esquema que demanda el dominio de competencias básicas para el ingreso y la demostración de resultados aceptables que aseguren su permanencia o les permitan promocionarse a funciones o puestos diferentes.





BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Avalos, A., Cavada, P., Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010). La Profesión Docente: Temas y Discusiones en la Literatura Internacional. *Estudios Pedagógicos XXXVI* (1), 235-263.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2013a). DECRETO por el que se reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2013b). DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. México: Diario Oficial de la Federación.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos ante la reforma del Estado*. Barcelona: Gedisa.
- Fallabella, A. (2014). The Performing School: The Effects of Market & Accountability Policies. *Education Policy Analysis Archives*, 22(70). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n70.2014>
- Secretaría de Educación Pública (2015). *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes*. México: Autor.
- Secretaría de Educación Pública y Gobierno del Estado de Durango. (2015). *Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Básica, ciclo 2015-2016*. México: Secretaría de Educación Pública. Recuperado de: <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx>
- Vaillant, D. (2007). La identidad docente. I Congreso Internacional “Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado”, Barcelona, 5, 6 y 7 septiembre 2007, GTD-PREAL.

