



Radiografía Nacional de las y los Docentes del Sistema CONALEP



Informe del Estudio

DIRECCIÓN DE PROSPECCIÓN
EDUCATIVA

NOVIEMBRE 2024





Radiografía Nacional de las y los Docentes del Sistema CONALEP

Informe del Estudio



DIRECTORIO

Rodrigo Rojas Navarrete

Director General

Judith Mendoza Aguilar

Titular de la Unidad de Estudio e Intercambio Académico

José Luis Segura Cárdenas

Director de Prospección Educativa

Karla María Sandoval Balcázar

Coordinadora de Estudios Académicos



D.R. © Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica Unidad de Estudios e Intercambio Académico
16 de septiembre 147 Nte. Col. Lázaro Cárdenas Metepec, 52148, Estado de México.
Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, exclusivamente
cuando así lo exprese la Institución titular de los derechos



Elaboró: Blanca Haydee Padilla Madera

Edición: Karla María Sandoval Balcázar

Colaboración: Lidia Sáenz López

Diseño Gráfico: Barbara Yazmin Martínez Reyes



Contenido

Introducción.....	8
Justificación.....	10
Metodología.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Muestra.....	13
Marco teórico y conceptual.....	14
La práctica docente.....	14
Dimensión social.....	16
Conceptualización del docente.....	19
Dimensión personal.....	21
Características personales e identidad.....	22
La vocación.....	24
Emociones y sentimientos de los docentes.....	25
Dimensión institucional.....	27
Normas y políticas publicas.....	28
Comportamiento normativo.....	30
Dimensión didáctica.....	31
Función o rol del docente.....	32
Metodologías de enseñanza.....	34
Capacitación y formación docente.....	35
Dimensión interpersonal.....	37
Clima institucional.....	39
Las relaciones interpersonales.....	41
Dimensión valoral.....	43
Valores y ética.....	44



I. Dimensión Social	46
Recomendaciones	63
II. Dimensión Personal	64
Recomendaciones	76
III. Dimensión Institucional	77
Recomendaciones	88
IV. Dimensión Didáctica	89
Recomendaciones	109
V. Dimensión Interpersonal	110
Recomendaciones	120
VI. Dimensión Valoral	121
Recomendaciones	128
Conclusiones	129
Referencias	131



“La educación no es una preparación para la vida. La educación es la vida misma”

John Dewey



Introducción

En concordancia con la Ley General de Educación en específico al “*Título cuarto de la revalorización de las maestras y maestros, capítulo I Del magisterio como agente fundamental del proceso educativo, artículo 90. En donde las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social*” el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica por medio del Programa Institucional del CONALEP 2021-2024, establece que dirigirá sus esfuerzos en la materia para reorientar los procesos de formación hacia su profesionalización, acciones necesarias para mejorar las condiciones de permanencia, así como el sentido de pertenencia al Colegio en el marco de Nueva Escuela Técnica Mexicana [NET-M].

Por lo antes expuesto, se realizó el estudio denominado “**Radiografía Nacional de las y los docentes del Sistema CONALEP**” con el fin de explorar quién es el docente desde el ser como individuo y como sujeto colectivo en la práctica docente, la cual es considerada compleja por sus múltiples relaciones y de ahí su complejidad y la dificultad que conlleva su análisis. Para facilitar su estudio, se consideró el planteamiento de Cecilia Fierro [2012], que comprende una serie de elementos en seis dimensiones implicadas en la práctica docente, siendo: personal, institucional, social, interpersonal, didáctica y valórica.

En cada una de estas dimensiones destaca un conjunto particular de las relaciones del trabajo docente, en las que influye su historia personal, sus motivaciones, sus intereses, su formación académica, sus sentimientos, sus relaciones con estudiantes, personal, administrativo, directivos, padres de familia y con otros docentes, así como el entorno, las condiciones laborales, métodos de enseñanza, formación, capacitación y la normativa y políticas institucionales, entre otros. Resaltando que, el



docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones e imperfecciones.

Por consiguiente, el docente debe ser visto como un ser humano, un individuo único que posee características físicas y psicológicas que lo diferencian. Este ser singular tiene sentimientos, emociones y necesidades diversas, y su naturaleza lo impulsa a ser parte de una comunidad para lograr su desarrollo integral. Aunque es un ser individual, también es un ser social que se da como resultado de las interacciones con otras personas. Las actitudes y acciones de los demás tienen un impacto variable según sus circunstancias y la profesión docente es una de las más sensibles a estar influenciada por estas interacciones.

Durante años, los docentes en México han enfrentado desafíos como la escases de recursos didácticos, el salario y el limitado reconocimiento social, el revalorizar a los docentes significa reconocer su labor por medio de mejores condiciones laborales como las oportunidades de su desarrollo personal y profesional, también implica ofrecerles formación continua y recursos para innovar y para adaptar sus métodos de enseñanza que favorezcan la preparación de jóvenes capaces de enfrentar los retos y exigencias del futuro.

Bajo este contexto, se realizó una investigación fundamentada en un marco conceptual que abarca las dimensiones y rasgos de la práctica docente por medio de técnicas de indagación cualitativa. En el presente documento, se dan a conocer los resultados obtenidos del instrumento aplicado a una muestra representativa de las y los docentes del Sistema CONALEP, con el propósito de que los hallazgos sirvan para la implementación de acciones y estrategias que contribuyan al fortalecimiento y revalorización de la planta docente.



La información obtenida permitirá contar con una base para la toma de decisiones de la institución, los resultados revelan las características, las necesidades de los docentes, así como las áreas de oportunidad para su desarrollo personal y profesional por medio de los programas de formación continua, convocatorias de concursos, becas e intercambio, acciones que contribuyan en su bienestar emocional, acompañamiento de estudiantes en actividades extracurriculares e involucramiento en las actividades del plantel, entre otras.

El presente documento se conforma por tres apartados, en el primero, se presentan los conceptos relacionados a la práctica e identidad del docente.

En el segundo apartado se presenta un análisis estadístico descriptivo de los resultados del instrumento, realizando un análisis de las dimensiones que comprenden la práctica docente con apoyo de tablas y gráficas y su interpretación de cada pregunta, los principales hallazgos y las recomendaciones a los rasgos identidades que componen cada una de las dimensiones.

Finalmente, el documento termina con un apartado que contiene las conclusiones y las referencias en las que se encuentran las fuentes consultadas para la construcción del marco teórico conceptual.

Justificación

Con la ayuda de los sistemas de información del CONALEP, podemos identificar la distribución del total de docentes por plantel, entidad, género, edad y su formación profesional, entre otros; sin embargo, no contamos con la información de sus características personales, de aquello que los distingue como personas; sus emociones, sentimientos, motivaciones o satisfacciones, lo cual podría derivarse en que las estrategias y decisiones para su desarrollo se tomen alejadas de su realidad.



En este sentido, Ciriaco Izquierdo, afirma que la máxima de Sócrates “Conócete a ti mismo”, debería ser el punto de partida para realizar el análisis del ser docente; es decir, la forma en la que realmente se manifiesta como persona, con sus emociones, sentimientos, conflictos humanos, etc.

Por lo anterior, de la misma forma que es importante para los docentes conocer a sus estudiantes, es igual de importante para la institución educativa conocer a sus docentes, por lo que no basta solo con identificar su identidad profesional, también es importante

conocer su identidad personal, saber quiénes son, que sienten, su motivación en el aula, qué les preocupa, sus pasatiempos y su vida diaria, así como la influencia de esto en su desempeño en el aula.

A lo largo de la historia la profesión docente se ha encargado de la formación de personas de bien y profesionistas que han dado aportes significativos para el desarrollo de la humanidad, no obstante, el reconocimiento a los docentes se ha quedado en gran medida en el discurso, toda vez que muchos de ellos no se sienten reconocidos por la sociedad o en las instituciones en las que laboran, por ello que, para el CONALEP resulta importante contar con una Radiografía Nacional de docentes en la que se incluyan sus características personales, aquellas que las hacen únicos y los distinguen de los demás, con el objetivo de que con la información derivada de los resultados de esta investigación, las áreas afines del Colegio Nacional desarrollen estrategias que contribuyan a mejorar el clima laboral, fortalezcan la capacitación y formación docente, se propicie el trabajo en equipo e intercambio de mejores prácticas y se mejore la relación y comunicación entre los mismos docentes, con los estudiantes, las autoridades educativas, personal administrativo y por supuesto con los padres de familia.



Metodología

La información requerida para la realización del presente estudio fue recopilada a través de un proceso estratégico que facilitó la planificación y desarrollo del estudio. Con el fin de caracterizar a las y los docentes del Sistema CONALEP, se ha formulado la siguiente metodología.

12

El proceso se inició mediante la creación del protocolo de investigación, en el cual se delinearon los límites y dimensiones del estudio, con base en los siguientes objetivos:

Objetivo general

Caracterizar a las y los docentes del Sistema CONALEP a nivel nacional, a fin de identificar sus características personales, así como la forma en que se desarrollan en el centro educativo y contar con información que pueda ser útil a las diferentes áreas del CONALEP para la generación de acciones y estrategias que favorezcan su desarrollo.

Objetivos específicos

1. Identificar las características particulares de los docentes.
2. Generar información que contribuya a su desarrollo personal y profesional.
3. Mejorar los entornos educativos y la práctica docente por medio de las acciones derivadas a partir de esta investigación.

El estudio se desarrolló en dos fases, en la primera se realizó una investigación documental con la intención de generar un marco teórico-conceptual a partir del cual se caracterizó a la práctica y la identidad docente, a fin de contar con un sustento que manifieste la pertinencia del mismo.



En una segunda fase se desarrolló un instrumento que se aplicó en línea a las y los docentes de 31 entidades del Sistema CONALEP a través de la plataforma *Microsoft Forms*, a fin de identificar las características de los docentes por medio de sus sentimientos, su satisfacción, sus emociones, su experiencia personal y profesional, vocación entre otras y en particular en el espacio donde se desenvuelve y realiza su labor docente.

Muestra

En términos metodológicos, el proceso de selección del tamaño de la muestra es esencial y debe considerar diversas condicionantes para garantizar la representatividad y la validez de los resultados. Para nuestro caso se contó con una muestra de 3750 docentes con un margen de error del 5%.

Se consideró una muestra representativa de 3750 docentes por género y por plantel que, de un total de 14,539 docentes que forman parte de la plantilla de docentes del Sistema CONALEP del semestre 2.2324 (febrero-julio de 2024) [Fuente Sistema Integral Docente (SID) mayo 2024].

El instrumento se diseñó para dar resultados a nivel nacional, con corte urbano y rural.

La fórmula para determinar la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{e^2}$$

Donde **n** es el tamaño de la muestra



Z es el nivel de confianza

P es la probabilidad de éxito/fracaso

d es el margen de error

14

Derivado de la formula anterior, la muestra a nivel nacional determinada fue de 3750 docentes, sin embargo, gracias al apoyo de los Colegios Estatales y los Planteles, los registros de los participantes fueron de 4,127 [Tabla 1 “Número de docentes participantes por entidad]. Una vez aplicado el instrumento se sistematizaron y analizaron los resultados obtenidos.

Marco teórico y conceptual

Para fines de esta investigación se llevó a cabo una indagación teórica documental que da soporte y validez a las dimensiones que conforman el eje medular de este trabajo, entre las que se pueden considerar:

La práctica docente

De acuerdo con distintos autores, la práctica docente es una práctica humana, de carácter objetiva e intencional y está determinada por diversos factores, entre ellos: las características de la institución, las percepciones, las experiencias de los actores involucrados (estudiantes, docentes, padres de familia, personal administrativo, autoridades, etc.), las relaciones interpersonales, el clima institucional, la metodología de la enseñanza, la capacitación y la formación que han recibido los docentes en los últimos años.

Aunado a lo anterior la definición de Cecilia Fierro (1999) añade que esta práctica además de ser objetiva e intencional, es social y se desarrolla principalmente en una



institución escolar (la escuela), la cual representa para los docentes el espacio de socialización profesional y no se limita únicamente a su desenvolvimiento en el aula, va más allá de las cuatro paredes y se da como resultado de las interacciones que el docente experimenta en el día a día en el centro educativo y el entorno escolar.

En este mismo tenor Vergara [2016] complementa que además de ser social, es dinámica, contextualizada, compleja y que posee un aspecto característico de “un agente que ejerce su actividad sobre una determinada realidad” aunado a esto, las condiciones actuales en las que se desarrolla la educación, sumada a los elementos subjetivos que dan vida al actuar de cada una de las personas partícipes del proceso educativo, la convierten en un ejercicio influenciado por múltiples factores y principalmente los relacionados directamente con el docente.

Sin embargo, para Bazdresh [2000], la práctica docente no se limita a una sola connotación de sentido común, salvo que despliega un abanico de significados que nos permite distinguirla de lo teórico. A diferencia de las definiciones previas, argumenta que se trata de un conjunto de acciones, operaciones, mediaciones, saberes, sentires, creencias y poderes que se manifiestan dentro y fuera del aula, siempre con un propósito educativo.

Las definiciones anteriores nos permiten observar que existen varios significados respecto a la práctica docente que coinciden que es de carácter social y humana y que está influenciada por factores internos del docente como la experiencia, sentimientos, motivaciones, vocación, satisfacciones y retos, así como por factores externos como las políticas institucionales aplicables, la infraestructura, los planes y programas de estudio, la planeación de las sesiones, la participación en la capacitación y formación, las metodologías de enseñanza, los vínculos que sostiene



principalmente con sus estudiantes, con otros docentes, autoridades, personal administrativo y padres de familia que se dan como resultado de la interacción.

Bajo estas definiciones consideramos el planteamiento que estableció Cecilia Fierro [1999] de las dimensiones que comprenden la práctica docente con el fin de caracterizar a los docentes por medio de los factores que se analizan en cada una de estas dimensiones que a continuación se detallan:

16

Dimensión social

El análisis de esta dimensión requiere de una reflexión sobre el significado de quién es el docente y su labor, considerando el contexto histórico actual y el entorno en el que se desempeña. Además, es fundamental contemplar tanto las expectativas que se tienen sobre el docente, así como las presiones provenientes de la institución y de su familia.

El trabajo docente es un quehacer que se desarrolla en un entorno, político, social, geográfico, cultural y económico particular, que le imprime ciertas exigencias y que se convierte en el espacio de incidencia más inmediato de su labor. Este entorno que de manera genérica supone un conjunto de condiciones y demandas para la escuela, representa para cada maestro, una realidad específica derivada de la diversidad de condiciones familiares y de vida de cada uno de los alumnos.

La dimensión social de la práctica docente intenta recuperar un conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo, cuyos destinatarios con diversos sectores sociales; asimismo, procura analizar la forma en que parece configurarse a una demanda social determinada para el quehacer docente, en un momento histórico y dado, y en



contextos geográficos y culturales particulares, la cual no necesariamente corresponde con lo que el maestro considera su aportación a la sociedad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], en México se cuenta con un total de **418,165** docentes de Educación Media Superior [EMS], distribuidos en las 32 entidades de escuelas públicas y privadas, de esta cifra el **3.48%** corresponde a la planta docente del Sistema CONALEP, de la cual 7,082 son mujeres que representan el **48.7%** y 7457 hombres con el **51.2%**. De estos docentes 3,886 imparten módulos correspondientes al Modelo Académico 2018 en el núcleo de la formación básica y disciplinar y 5,013 en el núcleo de la formación profesional, 1156 en trayectos técnicos y atendiendo los módulos del nuevo Marco Curricular Común [MCC] 4,618 docentes distribuidos en el currículo ampliado, fundamental y laboral.

17

Dentro de las variables demográficas consideradas en la dimensión social, se consideró la edad y distribución de los docentes por plantel, así como su escolaridad, que permite contar con una aproximación para entender cuántos de ellos, hipotéticamente, poseen los conocimientos y habilidades didácticas necesarios para desempeñar su profesión, además, el análisis de los patrones de escolaridad de estos docentes contribuye en la identificación de las necesidades de formación continua tanto de los docentes de recién ingreso como de aquellos con experiencia. [Gráficas 3 Rango de edad y 5 último grado de estudios].

Otra variable que se consideró en el estudio es la antigüedad tanto en el servicio docente y/o en el Sistema CONALEP, con la que se puede identificar a los docentes con o sin experiencia y a los docentes en la etapa de retiro [gráfica 13 Antigüedad].

Si bien es importante conocer las cifras anteriores, es fundamental conocer el contexto social en el que se desenvuelven los docentes, reconocer que más allá de



datos estadísticos que los caracterizan, también cuentan con características humanas que tienen un impacto significativo en su profesión.

Desde una perspectiva política y social, se anticipa que el educador desempeñe el papel de agente de cambio social y cultural, apoyando el desarrollo del estado a través de la educación y la formación. Constantemente se piensa que el éxito de la educación se debe a las reformas implementadas, mientras que el bajo aprovechamiento académico de los estudiantes se le atribuye al docente, quien es considerado como inapropiado para su labor.

Diversos factores influyen en la desvalorización de la profesión docente, entre ellos el bajo salario comparado con otras profesiones, la percepción social que en la mayoría de las ocasiones es desfavorable, los medios de comunicación que regularmente resaltan los aspectos negativos del docente, sin explorar los retos a los que se enfrentan los docentes como la falta de materiales, escasez de recursos materiales y tecnológicos, así como los factores emocionales de estrés, cansancio y falta de motivación generados mayormente por su labor.

Cada día, el docente se encuentra con diversas problemáticas en su aula que debe resolver mediante la creación de estrategias innovadoras para captar la atención de los estudiantes. En muchas ocasiones, incluso destina parte de su propio salario para elaborar material didáctico en busca de lograr los objetivos educativos, sin embargo, es en la práctica donde el docente se enfrenta a las dificultades de su función.

Las instituciones educativas son uno de los principales centros de aprendizaje, ejerciendo una gran influencia en la formación de ciudadanos. En México, la educación obligatoria se extiende desde preescolar y a partir del 2012 hasta el bachillerato, lo que significa que los estudiantes pasan aproximadamente 15 años de su vida en estas instituciones, lo que las convierte en fundamentales. Rodríguez



Guzmán [2012] señala que la escuela no está aislada del entorno, ya que diariamente tanto los estudiantes como los docentes, reflejan en su interior las dinámicas y las problemáticas que enfrentan en sus hogares y en el entorno, su condición social, económica y cultural representan desafíos que ponen a prueba su labor y, en consecuencia, se ven reflejados notablemente en la práctica docente.

19

Conceptualización del docente

Como parte de la investigación documental se analizó las distintas perspectivas que existen en torno a la definición del docente. Partimos con la expresión de Goodson [1998] “Los docentes también son personas; nadie puede comprender al docente ni a su quehacer, sin entender lo que él es como persona” y bajo esta expresión basamos el estudio del sujeto-docente.

Para ello, encontramos algunas definiciones centradas en el ser, como el concepto que Valencia, García, Ospina y Ríos [2015] intentan construir del “docente”, quienes señalan que este, profundiza desde lo espiritual la misión de apóstol, y es de ahí donde ser docente lleva a pensar en vocaciones e integralidad.

Varios autores coinciden en que el docente es una figura que a lo largo de la historia ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de la educación, algunas definiciones son más reduccionistas centrando el quehacer del docente solo en el aula, mientras que para otros la función del docente tiene que ver con todo lo relacionado a las actividades que intervienen dentro y fuera del aula.

Un ejemplo de ello es la definición de Rivera [2011], en donde el docente es un facilitador de los cambios que se generan en el contexto educativo, por ser el papel más importante que se relaciona directamente en el proceso de enseñanza-



aprendizaje de los estudiantes, también es el moderador de los ámbitos de discusión en el aula y a su vez es un guía, orientador y mediador.

Por su parte Bracamontes [2014] nos brinda una definición del docente desde un enfoque más amplio, donde recae en él, la responsabilidad de enseñar, guiar, orientar y apoyar a los estudiantes en la adquisición y construcción de conocimientos, en el desarrollo de habilidades, la aplicación de las normas institucionales y los roles que se le asignen de acuerdo con el nivel del sistema educativo en el que se desempeña.

En cambio, Guzmán, S. [2019] afirma que la labor docente ha sufrido modificaciones en la medida en que la sociedad y en particular en la familia se han ido transformado y poco a poco se le han delegado a los docentes aspectos como la formación en valores, educación sexual y el civismo entre otras, adicionando tareas a la formación académica.

Para Gracia, D. [2010] el docente, maestro o profesor, es la persona que forma, ayudando a sacar del interior de cada uno lo mejor que lleva dentro. Esto no se puede lograr imponiendo, ni simplemente informando, sino razonando, dialogando y deliberando.

Para Freire, P. [2002] el docente es un ser constructivista, que su papel tiene que ver con modelar, coordinar, facilitar, mediar y participar en todo lo referente a los intereses de los chicos y lo que necesitan.

Desde el punto de vista de estos autores podemos asumir que la labor del docente en comparación con otras profesiones no está del todo delimitada, ya que como menciona Freire, P. [2002] “en todo lo referente a los intereses de los chicos y lo que necesitan”, todo se convierte en funciones subjetivas que, al no estar delimitadas, en



muchas ocasiones, recaen en tareas que se convierten en su quehacer, dejando de lado su función principal.

El CONALEP define al docente como profesionistas de la educación que orientan de forma transversal los contenidos educativos a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, vinculados a un contexto determinado, considerando las habilidades socioemocionales para la formación integral del alumnado. El término hace alusión a las y los docentes.

Con lo anterior podemos definir al docente como uno de los pilares necesarios y fundamentales de la sociedad que a lo largo de la historia ha contribuido significativamente en el desarrollo de la educación por medio de la enseñanza, siendo en este caso el responsable de construir conocimientos y habilidades en sus estudiantes; impulsando su desarrollo intelectual, emocional y su inserción en la sociedad.

Dimensión personal

El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana y social por lo que el docente debe ser estudiado como un individuo con cualidades y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones e imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. Es importante mirar la historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo del docente, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y su satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección personal hacia el futuro.

La práctica docente es esencialmente una práctica humana. En ella la persona del maestro como individuo es una referencia fundamental. Un sujeto con ciertas



cualidades, características y dificultades que le son propias; un ser no acabado, con ideales, motivos, proyectos y circunstancias de vida personal que imprimen a la vida profesional determinada orientación. En este nivel se asientan las decisiones fundamentales del maestro como individuo, las cuales vinculan de manera necesaria su quehacer profesional con las formas de actividad en las que se realiza la vida cotidiana.

Esta dimensión se centra en la esencia del docente como persona, más allá de su faceta profesional. Es fundamental comprender al maestro como un individuo con motivaciones personales, investigar por qué la docencia es su vocación y cómo se siente en su papel. De este modo, se puede identificar qué aspectos de su vida personal podrían estar impactando negativamente en su desempeño y potenciar aquellos que tienen un efecto positivo.

Características personales e identidad

De acuerdo con la Academia Real Española, la palabra “Característica” proviene del vocablo francés *caractéristique* que, a su vez, se deriva del griego *χαρακτηριστικός* *charaktēristikós*, la definición característica se forma a partir de la raíz griega *Kharax*, que significa «marca», la palabra *ter*, que significa «agente» y el sufijo *ico*, que significa «relativo a». De esta forma se establece el desarrollo inicial de lo que es una característica.

Para fines de esta investigación consideramos pertinente, la definición de Suarez [2024] quien refiere a las características por medio de cualidades determinantes que permiten diferenciar a ciertas personas de otras, en este sentido se trata de adjetivos que califican a un individuo, estas características pueden abarcar rasgos relacionados con el carácter, la personalidad o aspectos simbólicos, así como elementos del



aspecto físico. El conjunto de rasgos facilita que los demás nos identifiquen y nos recuerden de manera más específica.

Las características personales, como la confianza, empatía, tolerancia o solidaridad, son virtudes básicas que un docente debe tener para crear un vínculo con los alumnos y se refleje en un mejor proceso de enseñanza y aprendizaje. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) proponen rescatar desde la dimensión personal una mirada desde los otros, a través de la pregunta ¿Por qué soy docente?, una reflexión sobre la identidad.

Más allá de su labor, parece que “las cualidades personales son las que más hacen que los maestros permanezcan en la memoria afectiva de muchos niños, niñas, adolescentes y jóvenes” (Monteiro, 2014, p. 77). Es cierto, los alumnos examinan continuamente al profesor que tienen delante, por lo que este debe ser ejemplo de los estudiantes y actuar de una manera coherente y que guarde relación con la misión, visión y valores del centro.

Benítez, S. (2023) considera que, “para entender qué es ser docente, debemos comprender que la enseñanza es una vocación para aquellos profesionales que tienen pasión por transmitir conocimientos y formar a las nuevas generaciones. Ser docente implica mucho más que solo transmitir información, implica conocer a los estudiantes, determinar sus necesidades y facilitar un aprendizaje significativo y valorativo. El docente se toma su rol con pasión, amor y dedicación, y va más allá del aula y el ciclo escolar”

Considerando la opinión de Marcelo (2009), se infiere que para un gran número de docentes la concepción de la docencia construye su identidad y la forma como se definen a sí mismos y a los otros. Sin embargo, la construcción del profesional que evoluciona a lo largo de su carrera puede verse influida por la institución educativa, la normativa y las políticas cambiantes, el contexto profesional y personal en el que



se incluye su compromiso, la disposición para formarse, el dominio sobre los módulos que imparte, sus creencias, valores, experiencias pasadas, retos, así como la inestabilidad laboral y la percepción de la sociedad.

La vocación

24

La palabra vocación tiene un origen religioso: en latín, vocare significa “llamar”. En su acepción original, la vocación es un llamado de Dios. Hay profesiones que son más “vocacionales” que otras; la docencia es una de ellas.

La vocación del Magisterio sostiene Sainz, C. (2023) “no es propiamente algo inefable, ni tampoco un algo sustantivo que puede oponerse a todo lo demás, sino a una integración de cualidades, un complejo de factores esenciales y menos esenciales. Sin los factores esenciales, o sin alguno de ellos -aptitud, espíritu de sacrificio, culto al deber-, no hay vocación verdadera. Los secundarios: preparación técnica, habilidad, etc., pueden adquirirse entre los primarios, la entrega al deber es tan fundamental, que sin ella hasta las mejores aptitudes pueden fracasar”.

Históricamente el término vocación se asociaba más a temas espirituales y políticos que a otros oficios, e incluso se llegaba a pensar que la vocación estaba relacionada con un don casi divino, “un gift”, que a diferencia de los demás, los individuos con vocación poseían una serie de cualidades y habilidades en mayor grado para realizar determinados oficios y/o profesiones; para algunos autores la vocación puede encerrar algunas trampas específicamente en el ámbito docente en el que se cuestiona si tiene o no vocación, cuando se reclama el pago de horas extras, el trabajo adicional que realizan entre otras actividades y ante esto se pone en duda su vocación.



Para distintos autores, más que un conjunto de aptitudes y habilidades, la vocación es una forma de ser tanto a nivel personal como profesional, una decisión, un llamado para desarrollar una forma de ser, y se parte de un principio fundamental que es “El ser”, siendo esta opción una forma de vida, en resumidas cuentas, una forma de ser, no de ejercer.

La vocación está compuesta por aptitudes, pasión, talentos, habilidades, intereses y afinidades que los seres humanos experimentan hacia aquellos elementos que les inspiran y anhelan, también es considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente e implica descubrir quién soy y hacia dónde quiero ir, las respuestas a estas interrogantes del individuo marcarán el camino a seguir que le brinde satisfacción y significado a su vida.

Emociones y sentimientos de los docentes

Izquierdo, C. (2002) menciona que, “para empezar, el docente debe ser consiente de los distintos sentimientos que bullen en su interior, como pueden ser el temor frente a los alumnos, la ansiedad y la agresividad. En definitiva, existen diferentes elementos que inciden en su moral, incluso, las relaciones con los demás representantes que integran el campo educativo, como son los padres, la autoridad y los propios alumnos.” [pág. 10].

Estudios como los de Badia, Monero y Meneses (2013) han evidenciado que “hay tres aspectos de las emociones que inciden en la enseñanza: La motivación para enseñar, la autoevaluación docente y la eficiencia educativa. Los maestros que admiten pasión por la enseñanza suelen tener sensibilidad social, así como una sólida identidad que se refleja en el compromiso y entusiasmo con que asumen su labor”.



Frenzel (2016) “reconoce que la enseñanza es una acción ligada al estado emocional en la que se establecen relaciones entre profesores y estudiantes, que implican un esfuerzo intenso para regular las emociones y crear ambientes de aprendizaje inspiradores donde existan oportunidades para la expresión emocional.”

Las emociones forman parte esencial de la actividad cotidiana, en el caso los docentes en la mayoría de las ocasiones son originadas por la interacción educativa, las relaciones con otros docentes, los directivos y padres de familia o con los responsables de las políticas educativas que afectan directa e indirectamente su desarrollo personal y profesional.

Zembylas (2005) señala que “el estudio de las emociones del docente debe abarcar dos etapas, una primera en la que se debería intentar comprender las emociones presentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como su posible influencia, y, en una segunda, estudiar los contextos sociales y educativos en los que se produce. No debemos olvidar que las emociones se generan a partir de las vivencias que los contextos posibilitan. No sólo hay que reconocer la influencia de las emociones, sino ser conscientes de la complejidad de la misma. Si solo partimos del contexto en el que las emociones se generan y desarrollan, podremos conocerlas y comprenderlas en profundidad”.

Distintos autores coinciden que la motivación de los docentes es crucial para la transformación educativa, ya que impacta en el comportamiento del individuo, despertando su interés y atención para contribuir al desarrollo de habilidades y al esfuerzo por compartir conocimientos. Además, los docentes juegan un papel importante en el estado de ánimo de los estudiantes propiciando un ambiente atractivo y estimulante.



Se entiende por “motivación” al conjunto de variables intermediarias que activan la conducta y/o la orientación en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como “la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma” Naranjo Pereira [2010].

Núñez [2009] sugiere dos tipos de motivaciones tanto la extrínseca como la intrínseca, algunas teorías motivacionales afirman que las personas nos movemos continuamente entre estos dos tipos de motivación y que, concretamente, la tarea docente provoca, de manera general, una alta motivación intrínseca [2009]. Es por esto que “la fuente más básica de motivación para los maestros es su deseo de tener éxito y sus objetivos inmateriales como los sentimientos” [Börü, 2018, p. 774].

Dimensión institucional

Esta dimensión constituye el escenario de la socialización profesional, donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio, se enfatiza, las características institucionales que influyen en las prácticas, las normas del comportamiento y la comunicación; se socializan las prácticas de enseñanza en donde el quehacer del docente es también una tarea colectiva y regulada por la escuela.

La práctica docente se desarrolla en el seno de la organización. En este sentido, el quehacer del maestro también es una tarea colectivamente construida y regulada en el espacio de la escuela, lugar del trabajo docente.

Por medio de esta dimensión se reconoce, que las decisiones y las prácticas de cada maestro están tamizadas por la experiencia de pertinencia institucional y, su vez, que la escuela ofrece las coordenadas materiales, normativas y profesionales del puesto



de trabajo, frente a las cuales cada maestro toma sus propias decisiones como individuo.

El análisis de esta dimensión centra la atención en los asuntos que ponen de manifiesto el tamiz que la institución escolar representa en la práctica de cada maestro, y que imprime una dimensión colectiva al quehacer individual: las normas de comportamiento y de comunicación entre colegas y autoridades que en cada escuela se construyen y que a su vez forman parte de una cultura profesional; determinados saberes y prácticas de enseñanza que se socializan al interior del gremio y que los maestros van asimilando a partir del contacto con sus colegas en su paso por distintas escuelas, costumbres, tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva que establecen determinadas pautas de organización en la escuela y que influyen, entre otros, en la manera en que cada maestro trabaja en su salón de clases y en los criterios del trabajo predominante.

Todo el dinamismo de la práctica docente en su contexto institucional transcurre a su vez en el marco de las condiciones materiales, normativas y laborales que regulan el quehacer de la escuela desde la administración del sistema educativo.

Normas y políticas públicas

Las Políticas Públicas son el producto de los procesos de toma de decisiones del Estado frente a determinados problemas públicos, en particular las políticas educativas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la educación, y su influencia se extiende directamente al desempeño de los docentes. Estas regulaciones establecen marcos de trabajo que pueden facilitar o limitar la capacidad de los docentes para llevar a cabo su labor de manera efectiva.



Actualmente existen políticas que promueven la formación continua y el desarrollo profesional que permiten a los docentes adquirir nuevas habilidades y metodologías, enriqueciendo su práctica educativa. Además, de normas que fomentan un ambiente escolar seguro e inclusivo que contribuyen para que los docentes se sientan apoyados y valorados, lo que a su vez mejora su motivación y compromiso.

Por otro lado, algunas políticas impactan diversos aspectos del trabajo docente, desde la modificación de contenidos y libros de texto, hasta la organización curricular y la gestión escolar, incluyendo la incorporación de nuevos actores y modalidades de formación, así como la actualización y mejora de las condiciones laborales, jornada de trabajo, salario e incentivos [Díaz-Barriga e Inclán-Espinoza, 2001]. Los docentes son conscientes de que los constantes cambios en las reformas educativas son necesarios y, por ende, las aplican de manera directa en su labor cotidiana. De este modo, el docente ha sido protagonista del desarrollo histórico de la sociedad y su transformación, adaptándose a las reformas educativas y actualizándose constantemente.

Las normas y políticas institucionales tienen un impacto significativo en el desempeño docente. Es crucial que estas regulaciones se diseñen y apliquen de manera que fortalezcan la labor de los docentes, promoviendo un entorno en el que puedan desarrollarse plenamente y ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes.



Comportamiento normativo

Se entiende por comportamiento o conducta normativa a la presión social sin castigo directo y representa la sensación de hacer algo voluntariamente. Esta influencia social normativa se basa en la necesidad humana fundamental de ser querido y aceptado por los demás Anderson [2014].

30

El comportamiento normativo del docente impacta en los estudiantes a través de los métodos de enseñanza Fierro y Carbajal [2003]. Hoy en día el valor formativo dentro de las escuelas es de suma importancia, porque los estudiantes “aprenden modos de ser y estilos de convivencia que influyen en su desarrollo socio moral y afectivo, así como a construcciones de sus identidades” Landeros y Chávez [2015]. Por lo tanto, el espacio escolar, así como la práctica del docente debe seguir cierta normatividad con la finalidad de promover un espacio seguro para el desarrollo integral de la persona.

La aplicación de las normas, también se encuentra relacionada con la convivencia escolar, y desde luego su relación con los directivos y el personal administrativo. En todo colectivo social es indispensable el establecimiento de criterios para compartir la vida y el coexistir con otros. Cobra sentido distinto según la institución social o ámbito de interacciones Landeros y Chávez [2015] y de igual forma es de suma importancia el papel de la autoridad y como la perciben los docentes para conservar la buena convivencia escolar.

Además de las normas y políticas públicas en esta dimensión se analiza el clima institucional y la relación que guarda en el desempeño de los docentes.



Dimensión didáctica

Esta dimensión se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases.

31

Hace referencia al papel del maestro del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía a interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado, para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento.

Desde una perspectiva constructivista, suponemos que siempre que hay un aprendizaje auténtico hay también un proceso de reconstrucción por parte del sujeto que aprende, el cual está descubriendo ese nuevo conocimiento, aunque ya sea parte de la historia.

Por ello, ante cada grupo de estudiantes, la tarea específica del docente consiste en facilitarles el acceso al conocimiento, para que se apropien de él y lo recreen, hasta que logren “decir su palabra frente al mundo”. Paulo Freire utiliza esta expresión para referirse a la libertad necesaria para que cada ser humano logre situarse frente al mundo, libertad a la que la educación puede contribuir notablemente.

Lo anterior será de gran importancia para determinar la naturaleza y la profundidad de los aprendizajes, que los alumnos adquieran, no solamente en términos de conocimientos e información adquirida, sino también de habilidades y competencias para: allegarse información, analizar sintetizar, formular juicios, estructurar de manera



lógica su pensamiento y expresarlo de manera oral y escrita; para trasladar lo aprendido a otras esferas, aplicarlo y recuperarlo.

Función o rol del docente

32

El concepto de rol es fundamental para entender cómo las sociedades organizan y estructuran el comportamiento humano, así como las interacciones y relaciones entre las personas en diferentes contextos sociales. Los roles pueden influir de manera significativa en la identidad personal y en la dinámica social. Según las ideas de Philippe Meirieu [2020], la función del docente va más allá de simplemente transmitir información; se enfoca en crear un ambiente de aprendizaje inspirador, en el que los alumnos puedan participar de forma activa, reflexiva y autónoma en su proceso educativo.

A diferencia de hace un siglo, hoy en día las personas pueden acceder fácilmente a la información que necesitan, siempre que cuenten con la infraestructura adecuada y posean competencias digitales, como estrategias para la búsqueda, evaluación y selección de datos. Sin embargo, en contraste con el pasado, la sociedad actual enfrenta cambios vertiginosos que generan continuamente nuevos desafíos. Como resultado, la labor del docente se ha vuelto cada vez más exigente, dado que la educación ha evolucionado para adaptarse a una sociedad que demanda un mayor conocimiento. Por ello, los docentes deben desarrollar diversas competencias procedimentales, como la iniciativa, la creatividad, el uso de herramientas TIC, el trabajo en equipo e innovación, entre otras.

De acuerdo con Prieto, E. [2008] un profesor debe desarrollar diferentes actuaciones dentro de la institución educativa, tales como la docencia, la tutorización, las gestiones administrativas, relaciones con compañeros, comunicación con los padres,



atención a la comunidad, etc. En repetidas ocasiones, estas funciones pueden solaparse de tal manera que, el propio docente, no encuentre la manera más adecuada de actuar. Por ello, es preciso que los profesores tengan bien definidas y diferenciadas sus funciones y obligaciones que se desprenden de su ocupación, así tendrá la capacidad de reaccionar adecuadamente en todo momento, evitando cualquier tipo de conflicto de roles que pueda llegar a surgir.

Rojas [2018], reconoce de manera destacada el papel principal que tiene el docente en la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje, pero también asegura, si éste es ajeno al contexto familiar y las condiciones educativas de sus alumnos, su intervención no trascendería completamente, de allí es posible comprender que, la capacidad orientadora debe considerarse un complemento del desempeño docente.

La labor del docente es de suma importancia, él debe estar preparado y capacitado dentro los diversos términos y procesos que engloba la enseñanza. Moreira [2021] destaca que “la labor del docente es de guía-mediador y debe convertirse en un actor activo, capaz de socializar y modelar valores, transmitir confianza, seguridad y, sobre todo, respeto y estima en sus estudiantes. De aquí, radica la importancia de la formación integral del docente y como él percibe su rol dentro de tal compleja tarea.

Retomando a Prieto [2008], el papel que un docente ejerce dentro de la institución educativa no debe ser visto, en ningún momento, como una tarea aislada y solitaria. Al contrario, es necesario fomentar un trabajo colaborativo entre todo el personal docente y administrativo del centro. Además, es fundamental, en la medida de lo posible, establecer redes de coordinación con todos los integrantes de la comunidad educativa: directores, padres, sociedad, entre otros.



Metodologías de enseñanza

Para Vera (2018) la “metodología de enseñanza-aprendizaje que el docente utilice puede ser variada y se identifican o distinguen según las particularidades que el estudiante aprende. Y, la elección de estas metodologías depende en función a las competencias del docente y la finalidad del estudio. Entre las metodologías que se puede utilizar los autores Vera, Lara y Gómez, y Bernal y Martínez (2020) destacan las siguientes metodologías como un abanico disponible dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

34

Tabla 1 Metodologías de enseñanza

Metodologías Constructivistas	Metodologías de críticas y reflexivas
Aprendizaje colaborativo	Aprendizaje basado en proyectos
Aprendizaje cooperativo	Aprendizaje basado en problemas
Aprendizaje por competencias	Aula invertida
Aprendizaje dialógico	Aprendizaje asociativo

Nota: Tomada de la revista multidisciplinar [2022] <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4409>

De esta manera, los autores mencionados destacan un conjunto de metodologías de enseñanza-aprendizaje que los docentes pueden emplear. Estas metodologías se presentan como innovadoras y se dividen en dos categorías, por un lado, las metodologías constructivistas, que se enfocan en la construcción del aprendizaje a partir de los conocimientos y contextos de los estudiantes. Por otro lado, las metodologías críticas y reflexivas, que fomentan el aprendizaje a través de la observación, identificación y asimilación de fenómenos o problemas sociales, abarcando así el círculo de la formación integral de los estudiantes.



Los estilos de enseñanza se definen como las maneras y formas específicas en que los docentes interpretan y llevan a cabo el proceso educativo. Se entiende por estilo de enseñanza la forma en que el docente se comporta durante actividades educativas, lo que se manifiesta en el aula, la interacción con los estudiantes, en la organización de los contenidos, en las metodologías propuestas y en el sistema de evaluación. De este modo, el estilo del docente está íntimamente ligado a su visión del acto pedagógico, al modelo de aprendizaje que adopta, al conocimiento que se impartirá, a los objetivos de aprendizaje, a las características de los estudiantes y al contexto en el que se desarrolla el proceso educativo. En este sentido, los estilos de enseñanza pueden ser descritos como acciones que, en ocasiones son sutiles para el docente, y que reflejan su conocimiento, habilidades e identidad en el proceso educativo.

Capacitación y formación docente

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes, se mejoró la atención a la sociedad, lo que condujo al avance de la educación. Esto se menciona en el documento *La Situación del Personal Docente* (UNESCO, 1966: 4). En el cuarto punto se afirma que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".



Las implicaciones de la profesionalización del docente, como menciona Mota (2006), buscan convertir la docencia en una actividad profesional y una carrera. De este modo, arquitectos, médicos o contadores, sin importar su formación inicial, pueden dedicar su vida profesional a la enseñanza. Las instituciones educativas requieren de docentes capacitados en diversos temas, técnicas de enseñanza, tendencias educativas, herramientas de las Tics, habilidades socioemocionales y según las necesidades de cada institución, con el fin de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y, en consecuencia, mejorar la calidad académica de los estudiantes.

La capacitación del docente tiene estrecha relación con las concepciones sobre desarrollar personas y esta, a su vez, tiene relación directa con la categoría educación (Vallejo, 2016) y debe contribuir a los cambios necesarios en los docentes, no solo en el área cognitiva, o sea, en la obtención de información sobre un tema dado, es “brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen” (Vallejo, 2016).

La formación docente se ha convertido en un proceso educativo que debe perdurar a lo largo de la vida de una persona. En este contexto, la capacitación debe ser considerada una forma de educación continua que permita al docente adaptarse a los cambios, tanto en la orientación como en el proceso educativo. Esto le ayudará a enfrentar los desafíos derivados de los avances científicos y tecnológicos, las exigencias del desarrollo económico, social y político, el acelerado ritmo del cambio ambiental, la influencia de los medios de comunicación masiva, y la necesidad de fomentar la armonía y relaciones entre comunidades.

Las exigencias actuales requieren que la capacitación docente sea una actividad permanente, sistemática y planificada, basada en las necesidades reales y



perspectivas de la institución educativa. Su objetivo debe ser el de promover un cambio en los conocimientos, habilidades y capacidades del docente, facilitando así un desarrollo integral y una mayor eficacia en el desempeño de su labor.

La propuesta de formación, actualización y capacitación de las y los maestros 2024 comparte y promueve la visión humanista que plantea la Nueva Escuela Mexicana (NEM), busca dar respuesta a las necesidades de formación de los docentes, por medio de la base filosófica que fundamenta los procesos del Sistema Educativo Nacional, donde se enfatiza en la educación integral y para la vida, a fin de formar a mujeres y hombres como ciudadanos integrales con la capacidad de aprender a aprender en el trayecto de la vida y que sean un aporte para el desarrollo de la sociedad, con habilidades para adaptarse a los diferentes contextos y retos que impone el siglo XXI.

37

Dimensión interpersonal

El análisis de esta dimensión supone una reflexión sobre el clima institucional, los espacios de participación interna y los estilos de comunicación; los tipos de conflictos que emergen y los modos de resolverlos, el tipo de convivencia de la escuela y el grado de satisfacción de los distintos actores respecto a las relaciones que mantienen. Es fundamental analizar la repercusión que tiene el clima escolar en la disposición de los distintos miembros de la institución: docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes.

La función del maestro como profesional que trabaja en una institución cimentada en las relaciones entre las personas que participan en el proceso educativo: alumnos, maestros, directivos, madres y padres de familia. Estas relaciones interpersonales que ocurren dentro de la escuela son siempre complejas, pues se construyen sobre la



base de las diferencias individuales en un marco institucional; estas diferencias solo atañen a la edad, sexo o la escolaridad, sino a cuestiones menos evidentes a primera vista, pero de igual o mayor importancia: la diversidad de metas, los intereses, las ideologías frente a la enseñanza y las preferencias políticas, por ejemplo.

La construcción social que es resultado de la actuación individual y colectiva en el seno de la escuela y que se produce de cara al quehacer educativo institucional, reconociendo que individuos y grupos tienen diversas perspectivas y propósitos respecto de este último constituye el contenido de análisis de la dimensión interpersonal de la práctica docente.

Su importancia para la práctica docente y para la experiencia educativa en su conjunto es enorme en diversos sentidos. Cuando se habla, por ejemplo, del “clima institucional”, se hace alusión a la manera en la que se entretajan las relaciones interpersonales, que dan por resultado un ambiente relativamente estable de trabajo. El ambiente, a su vez, influye de manera importante en la disposición y el desempeño de los maestros como individuos.

Es importante hacer énfasis que un clima hostil o indiferente empobrece las posibilidades de actuación de los maestros; la experiencia educativa de los alumnos también se alimenta de este clima institucional. La dimensión interpersonal, sin embargo, no es importante solamente como resultado, es esencial, el esfuerzo diario de cada maestro proviene del hecho de que no trabaja solo, sino en un espacio colectivo que lo pone continuamente en la necesidad de ponerse de acuerdo con otros, de tomar decisiones conjuntas, de participar en acciones, de construir proyectos o de disentir frente a lo que otros colegas dicen y hacen; que le exigen encarar diversos tipos de problemas y ocupar determinada posición ante los alumnos, los demás compañeros y autoridades de la escuela.



Esta dimensión está relacionada con la dimensión institucional, debido a que estudia las relaciones con el colectivo, así como el comportamiento con personas relacionadas con el medio educativo.

Clima institucional

39

En la actualidad, el ambiente en el que se llevan a cabo las actividades es esencial dentro las instituciones y los equipos de trabajo (Sagredo Lillo, 2019). Por esta razón, es crucial tener en cuenta la satisfacción, la motivación y el compromiso tanto de docentes como de estudiantes para fomentar una interacción organizacional, comunicativa y directiva adecuada, en relación con el contexto de cada centro escolar. En cambio, Chiavenato [2011] sostiene que un clima adecuado favorece el compromiso, la motivación y la satisfacción de toda la comunidad, lo que se conoce como clima organizacional.

Diversas investigaciones coinciden en señalar que las condiciones del trabajo docente pueden generar malestar y una variedad amplia de padecimientos que inciden en la salud física y mental del profesorado, Larrea-Salem [2015], también menciona que la labor docente es una profesión con alto impacto de servicio humanitario en el mundo, pero que a su vez genera una carga de estrés sumamente alta, debido a todas las responsabilidades que ésta conlleva. Es claro que un profesor se encarga de diversas tareas dentro de una institución educativa, la cual no siempre es posible llevar a cabo dentro del horario laboral establecido, puesto que requiere de tiempo extra para cumplirlo. Hecho que interfiere negativamente con el tiempo familiar y de ocio.

De acuerdo con el autor Távara Palacios [2021], es importante asegurar que todos los integrantes del grupo puedan trabajar en un ambiente que promueva la convivencia



armónica, el confort en el trabajo y el mejor desempeño de cada colaborador, así como el logro de los objetivos de la institución, por lo que siempre es:

- 🍏 Fundamental crear un clima institucional positivo. Un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, personal administrativo trabajen cómoda y confortablemente.
- 🍏 Se reflejará en una mejora en el servicio educativo, teniendo en cuenta tanto a los estudiantes como a las madres y padres de familia.

40

Por lo anterior, es importante atender la efectividad de los docentes y su relación con los estudiantes, mismas que se ven afectadas por el clima institucional, es notable que, en los centros escolares con climas institucionales desfavorables, no se forman buenas o adecuadas relaciones interpersonales, no se práctica una adecuada interlocución, teniendo como consecuencia falta de confianza, falta de identidad y pertinencia institucional, poca o nula capacidad de innovación, falta de liderazgo, motivación insuficiente, entre otros, Huaynate Hidalgo [2021].

Takahashi [2019], concibe el apoyo organizacional como “creencias globales del empleado, relativas a en qué medida la organización lo valora y cuida de su bienestar. El concepto está asociado a diversas formas de interacción entre trabajador y organización empleadora, en especial, las creencias y expectativas de los individuos sobre el reconocimiento por parte de la organización y por el esfuerzo del trabajo.

Bajo este orden de ideas, el clima institucional incidirá positiva o negativamente en el desempeño docente, considerando además los perfiles y competencia de los docentes, con ello se puede asumir que, para que la institución se desarrolle como



un todo y fomenta la convivencia, el rendimiento académico y la calidad escolar son cruciales en el modelo de gestión.

En el caso de los docentes, quienes son los responsables de llevar a cabo el proyecto desde una perspectiva puramente académica, su deber debe limitarse a una correcta actuación, junto con su mejor esfuerzo para aplicar estrategias que sean conducentes, pertinentes e indispensables para consolidar y mejorar su comportamiento, su forma de trabajar, la relación con el órgano de administración, con la institución, con los estudiantes que forman, en resumen con toda la comunidad educativa Álvarez Valencia [2017].

41

Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales hoy en día están presentes en todas las actividades que desarrolla el ser humano, son significativas en todo tipo de contextos. Velmurugan [2016] señala que son asociaciones que surgen entre las personas y pueden ser efímeras o perdurar con el tiempo. Obakpolo [2015] resalta que las buenas relaciones interpersonales son de gran ayuda en el ámbito personal e institucional. Lacunza y Contini [2016] señalan que cuando existe relaciones positivas entre los individuos se fomenta el disfrute en cualquier actividad.

En el contexto educativo las relaciones interpersonales entre los docentes tienen un lugar primordial, en él se desarrollan ejes como la comunicación, interacción, motivación, convivencia que sin duda son esenciales para que el desempeño laboral de los docentes fluya con normalidad, Herrera y Apolo [2018] señalan que cuando el clima laboral de los profesionales de educación es acogedor, entonces sus prácticas se desarrollan en ambientes exitosos.



Según Bryk y Schneider (2002) las relaciones interpersonales que se desarrollan entre director, profesores, estudiantes, padres y apoderados pueden ser recursos de mejoramiento y progreso para las escuelas. Los autores plantean que “la naturaleza del intercambio social y los rasgos de la cultura local condicionan la capacidad de la escuela para mejorar”. Particularmente, la confianza presente en las relaciones interpersonales facilita el funcionamiento diario de la escuela, actuando como un recurso crítico para que los líderes generen un ambiente con estrategias de mejoramiento.

Por su parte Silviera (2014) define a las relaciones interpersonales como aquellas que “Corresponden a un conjunto de personas que mantienen contacto interactivo, a través del cual emplean medios como la comunicación, manifestando a través de ello, sentimientos, emociones, y un mensaje que originará un dialogo entre miembros de un grupo.

Son varios los factores que afectan las relaciones interpersonales de los docentes como es el clima escolar, cualidad organizativa, presión ambiental, atmosfera general y los factores que forman el clima que es la cultura, las relaciones y la comunicación. El tener un buen ambiente favorece, al trabajo en equipo, participación, intercambio de conocimientos y experiencias, iniciativas y la manera de afrontar los conflictos.

Domínguez (2013), afirma que los estilos de relacionamiento interpersonal se medirán en relación al estilo cultural de cada individuo, pues indica que cada persona forma parte de un mundo diferente, con creencias y rasgos que no se perciben por iguales, así como la capacidad de reacción ante estímulos que le provoquen un agrado o desagrado.

En cambio, Razeto (2017), menciona que el papel de la personalidad de cada individuo influye en gran medida en el fortalecimiento o debilidad de las relaciones



interpersonales, debido a que el sistema psicológico de cada uno es diferente, y reacciona de diversa forma, por patrones adaptados con los que se definió la personalidad.

El contexto es considerado por los autores Gámez & Marrero [2013] como un factor determinante de relaciones, el mismo afirma que: “El ambiente favorece las relaciones entre individuos, este al permanecer bajo óptimas condiciones reproduce positivamente los vínculos entre pares dentro de un círculo, no obstante, un desequilibrio del mismo condiciona la ruptura o desintegración del relacionamiento”.

De acuerdo con estos autores, en resumen, las relaciones interpersonales en la comunidad educativa son un aspecto crucial a considerar, ya que el desarrollo profesional debe basarse en un sentido ético que promueva el equilibrio personal. Esto conlleva al desarrollo de habilidades necesarias para convivir de manera saludable con los colegas. Una interacción óptima que permita la expresión de emociones y sentimientos a través de diversos canales de comunicación, lo que posteriormente fortalecerá los vínculos entre docentes.

Dimensión valoral

La práctica docente no es neutra, cada profesor, en su práctica manifiesta (de modo explícito e implícito) un conjunto de valores personales, creencias, actitudes y juicios. Se expresan los modos de valorar las relaciones humanas y su manera de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye la experiencia formativa.

La práctica docente, en cuanto acción intencionalmente dirigida hacia el logro de determinados fines educativos, contiene siempre una referencia axiológica, es decir a un conjunto de valores. El proceso educativo nunca es neutral, siempre está



orientado hacia la consecución de ciertos valores, que se manifiestan en distintos niveles en la práctica docente.

La práctica de cada maestro da cuenta de sus valores personales a través de sus preferencias consientes e inconscientes, desde sus actitudes, de sus juicios de valor, todos los cuales definen una orientación acorde a su actuación cotidiana, que le demanda de manera continua la necesidad de hacer frente a situaciones diversas y tomar decisiones. Es así como cada maestro, de manera intencional o inconsciente, está comunicando continuamente su forma de ver y entender al mundo, de valorar y entender las relaciones humanas, de apreciar el conocimiento y de conducir las situaciones de enseñanza, lo cual tiene gran trascendencia en la experiencia formativa que el alumno vive en la escuela. De ahí surge la certeza de que el maestro influye de manera especial en la formación de ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad de sus alumnos.

44

Valores y ética

De acuerdo con Ibarra [2022], La figura del docente como orientador y guía del aprendizaje además de requerir competencias y habilidades pedagógicas y didácticas necesita poner en práctica valores profesionales como la responsabilidad, el compromiso, el respeto, la tolerancia, así como actitudes éticas como la empatía, el diálogo, la escucha activa, etc. Esto porque la ayuda y orientación que puede proporcionar el docente depende en gran medida de la disposición ética que tenga para realizar esta labor ya que en la apertura o clausura del aprendizaje por parte de los estudiantes tiene peso las actitudes y valores éticos que manifieste el docente en el proceso de aprendizaje.



La identificación de la oferta valoral de los docentes se realiza en tres aspectos del comportamiento del profesor en la interacción con los alumnos: el manejo de las normas, las expresiones afectivas y las prácticas de enseñanza (Fierro y Carbajal, 2005).

En la formación de la persona, los valores juegan un rol muy importante, dado que éstos actúan como mediadores de la interacción social, a través

de la comunicación y el diálogo. Sin embargo, su desarrollo implica un gran compromiso y esfuerzo. El papel del docente es fundamental en el aprendizaje y hacia los alumnos refleja la calidad humana que posee. Esto nos conduce directamente a los valores éticos y morales que posee, cómo los enriquece y los transmite por medio de su labor docente.

La actitud de los docentes tiene una gran influencia en los estudiantes, una actitud autoritaria, así como llevar la orientación del aprendizaje sin responsabilidad y compromiso desmotivan al estudiante e incluso puede llevar al abandono del curso.

La ética en cualquier profesión se manifiesta en múltiples y diversos niveles, entre los cuales se pueden identificar la relevancia de la ética profesional frente a la ley, los derechos humanos, el medio ambiente, las futuras generaciones, la comunidad, la institución en la que se trabaja, la propia profesión y ante uno mismo. Cada profesión posee su propio enfoque y características distintivas en cuanto a la ética profesional, un claro ejemplo de esto es la profesión docente. La ética profesional en la docencia representa la expresión, el compromiso y la responsabilidad moral del educador hacia su labor.

Al respecto Gluchmanová [2017] considera que la ética de la docencia se centra en el abordaje y precisión de aspectos tales como los atributos morales del docente, las



características que posee el razonamiento moral y la toma de decisiones en este campo, la conducta y su hacer, junto a las habilidades del docente para prever las consecuencias de su accionar entre otros.

Por lo anterior, la ética profesional de los docentes es crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto resalta la misión esencial del docente en la formación de profesionales íntegros, capaces de enfrentar las diversas problemáticas emergentes de la sociedad. Es decir, el docente tiene el papel de cultivar principios éticos en los futuros profesionales, quienes podrán contribuir de manera adecuada a la resolución de conflictos, como la pandemia que afecta al mundo, proporcionando soluciones pertinentes en el ámbito educativo.

46

I. Dimensión Social

Hace referencia al conjunto de variables como sociodemográfica, profesional y las condiciones familiares. Esta dimensión va más allá de la función del docente en el aula y en gran medida responde a su contexto social, por ello es importante considerar la comprensión de su entorno y su desenvolvimiento. En esta dimensión también se considera cómo se auto percibe y como es percibido el docente por los estudiantes, padres de familia, autoridades, personal administrativo.

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos [18]
Social	Sociodemográfica	Estado de nacimiento
		Edad
		Identidad de género
		Estado civil
		Origen



	Profesional	Discapacidad
		Colegio Estatal
		Último grado de estudios
		Plantel de adscripción
	Balance entre trabajo y familia	Políticas y normas
		Equilibrio entre trabajo y vida personal
		Recreación
		Facilidades [atención a temas personales]
	Comunidad	Reconocimiento

Principales hallazgos

- 🍏 Un porcentaje muy bajo del 0.3% de la planta docente se identifica con los géneros de transexual y no binario.
- 🍏 El mayor porcentaje de rango de edad corresponde a 45 a 54 años con el 35.7%.
- 🍏 Solo el 1.25% corresponde al rango de edad de 18 a 25 años.
- 🍏 Los Colegios Estatales de Durango, Veracruz y San Luis Potosí cuentan con el porcentaje más alto de la población de docentes con más de 65 años de edad.
- 🍏 El 39.3% de los docentes cuenta con grado de maestría y doctorado.
- 🍏 El 7.6% de los docentes se auto reconoce de algún Pueblo Originario
- 🍏 Dentro de los docentes que se auto reconocen de algún Pueblo Originario las lenguas más habladas son la Maya y Zapoteco con el 36.1% y el 24.1% respectivamente.



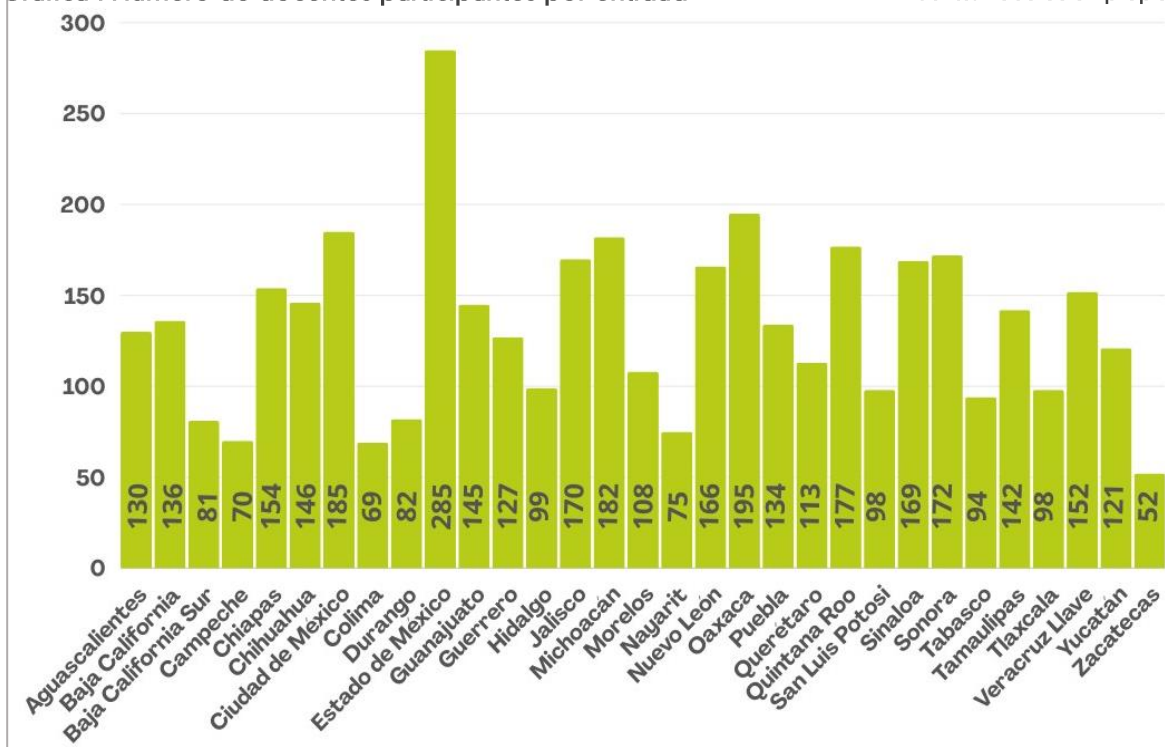
- 🍎 Los docentes se sienten reconocidos en mayor porcentaje por los estudiantes con relación a los padres de familia, autoridades, personal administrativo y la sociedad en general.
- 🍎 Los Colegios Estatales de Baja California, Estado de México y Querétaro cuentan con aproximadamente la mitad de docentes que nacieron en otro estado de la república.
- 🍎 La edad de aproximadamente del 60% de la población docente oscila entre los 35 a los 54 años.
- 🍎 El 32.1% de los docentes no dispone de tiempo libre para realizar actividades recreativas.
- 🍎 El 66% de los docentes del rango de edad de más 65 años, corresponde al género masculino.

48

Análisis de la información

Grafica 1 Número de docentes participantes por entidad

Fuente: Elaboración propia





El instrumento se aplicó a 4,127 docentes de 304 planteles, de los Colegios Estatales de Aguascalientes, Baja California, Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

49

A continuación, se muestra el porcentaje de participación de los Colegios Estatales por medio de los planteles con relación a la muestra determinada.

Tabla 2 porcentaje de cumplimiento de la muestra solicitada por entidad

Fuente: Elaboración propia

Entidad federativa	Planteles participantes	Tasa de planteles participantes	Muestra de docentes	Docentes participantes	Tasa de participación de planteles
Aguascalientes	7	100%	114	130	114.04%
Baja California	6	100%	132	136	103.03%
Baja California Sur	2	100%	72	81	112.50%
Campeche	3	100%	78	70	89.74%
Chiapas	12	100%	138	154	111.59%
Chihuahua	8	100%	148	146	98.65%
Ciudad de México	27	100%	178	185	103.93%
Colima	3	100%	70	70	100.00%
Durango	3	100%	78	82	105.13%
Guanajuato	16	100%	156	145	92.95%
Guerrero	10	100%	119	127	106.72%
Hidalgo	6	100%	96	99	103.13%
Jalisco	18	100%	156	170	108.97%
Estado de México	39	100%	180	285	158.33%
Michoacán	13	100%	136	182	133.82%
Morelos	5	100%	106	108	101.89%
Nayarit	4	100%	70	75	107.14%
Nuevo León	17	100%	164	166	101.22%
Oaxaca	6	100%	136	195	143.38%
Puebla	10	100%	134	134	100.00%
Querétaro	5	100%	110	113	102.73%
Quintana Roo	8	100%	134	178	132.84%
San Luis Potosí	5	100%	103	98	95.15%
Sinaloa	16	100%	140	169	120.71%
Sonora	14	100%	148	170	114.86%
Tabasco	7	100%	124	94	75.81%
Tamaulipas	8	100%	128	142	110.94%
Tlaxcala	3	100%	92	98	106.52%
Veracruz	15	100%	150	152	101.33%
Yucatán	5	100%	112	121	108.04%
Zacatecas	3	100%	50	52	104.00%



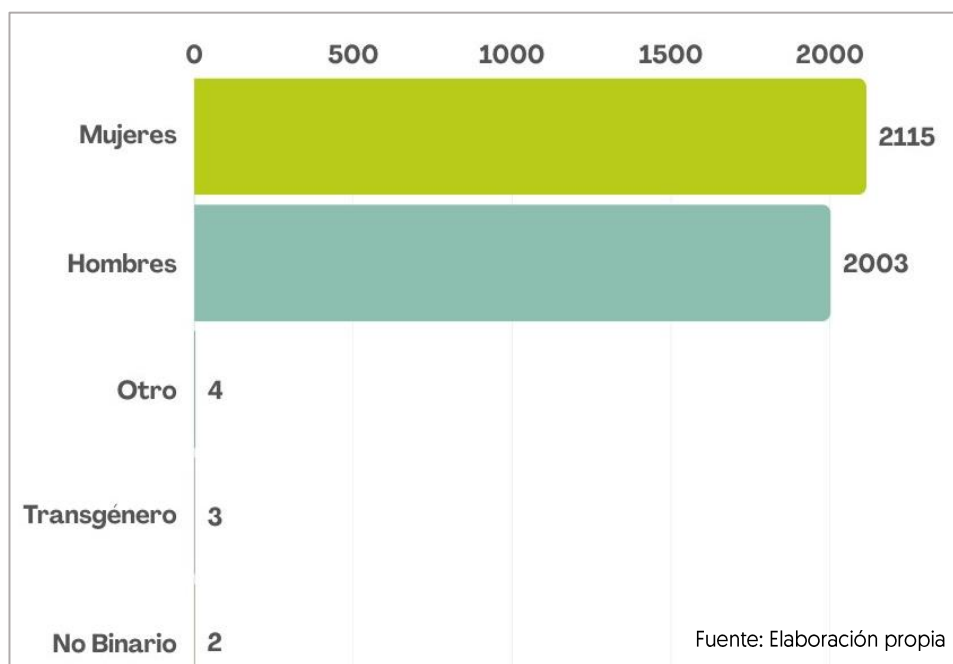
Se contó con la participación del 100% de total de los planteles muestreados y de estos planteles 26 cubrieron la muestra solicitada a excepción de los Colegios Estatales de Campeche, Chihuahua, Guanajuato, San Luis Potosí y Tabasco.

La importancia de la **identidad de género** radica más en cómo afecta la dinámica de inclusión, respeto y diversidad dentro del aula, más que en su capacidad pedagógica, el contar con docentes de diversas identidades de género contribuye

a un entorno más inclusivo y refleja la realidad de la sociedad, esto permite a los estudiantes entender y respetar la diversidad, fomentando un ambiente de respeto y aceptación.

50

Grafica 2 Identidad de género



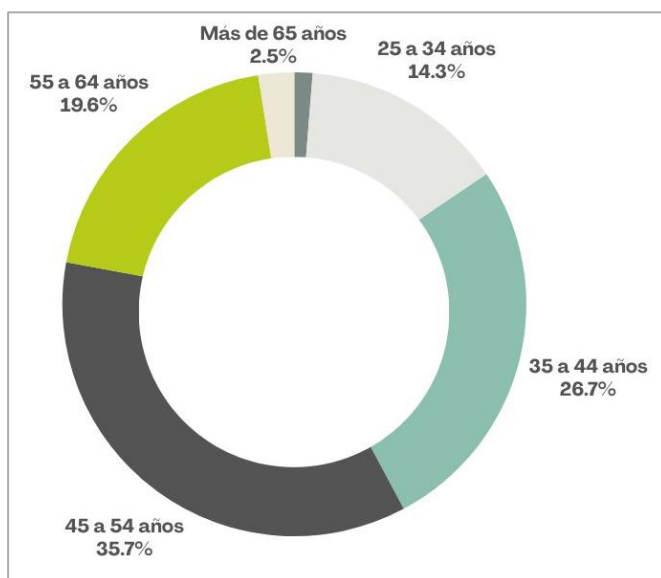


Respecto a la muestra de 4127 docentes, solo 2 de estos se identifican como no binario, 3 transgénero y 4 como otro, respecto a los géneros de hombre y mujer se cuentan con una participación equitativa entre estos generos.

La **edad** de los docentes no es un factor determinante para la calidad de un educador, sin embargo, puede influir en ciertos aspectos de los procesos de enseñanza-aprendizaje, por una parte, los docentes de mayor edad suelen contar con más años de experiencia, lo que les permite manejar mejor las situaciones del aula, conocer diferentes metodologías y adaptarse a los desafíos de la educación, en el caso de los docentes más jóvenes, tienden a estar más familiarizados con la tecnología y métodos de enseñanza actuales. La combinación de docentes de diferentes edades en la institución enriquece la enseñanza al aportar diversas perspectivas y enfoques pedagógicos.

51

Grafica 3 Rango de edad



Fuente: Elaboración propia



Dentro de la participación de docentes se encontró que el porcentaje más alto corresponde al rango de edad de 45 a 54 años, seguido por el 35.5% el rango de 35 a 44 años, con el 26.7% y el menor con el 2.5% que corresponde al rango de más de 65 años.

52

Tabla 3 Distribución de edad por entidad

Fuente: Elaboración propia

Colegio Estatal	18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	Más de 65 años
Aguascalientes	1.54%	25.38%	26.15%	30.77%	12.31%	3.85%
Baja California	0.74%	14.71%	22.06%	39.71%	20.59%	2.21%
Baja California Sur	0.00%	30.86%	22.22%	27.16%	18.52%	1.23%
Campeche	1.43%	17.14%	24.29%	41.43%	14.29%	1.43%
Chiapas	2.60%	13.64%	36.36%	33.77%	13.64%	0.00%
Chihuahua	0.68%	17.01%	38.78%	29.25%	10.88%	2.72%
Ciudad de México	1.08%	7.57%	18.92%	42.16%	28.11%	2.16%
Colima	2.86%	22.86%	25.71%	24.29%	20.00%	4.29%
Durango	0.00%	12.20%	13.41%	32.93%	34.15%	7.32%
Estado de México	1.41%	14.44%	30.99%	35.21%	16.55%	1.41%
Guanajuato	0.00%	13.10%	33.10%	33.79%	20.00%	0.00%
Guerrero	1.57%	12.60%	13.39%	40.16%	27.56%	4.72%
Hidalgo	3.03%	20.20%	40.40%	29.29%	7.07%	1.01%
Jalisco	1.17%	15.79%	37.43%	31.58%	12.87%	1.17%
Michoacán	0.55%	8.79%	12.09%	47.80%	29.67%	1.10%
Morelos	0.93%	1.87%	28.97%	47.66%	16.82%	4.67%
Nayarit	1.33%	8.00%	22.67%	46.67%	16.00%	4.00%
Nuevo León	3.01%	34.34%	22.89%	21.08%	17.47%	1.20%
Oaxaca	0.00%	10.77%	31.79%	33.85%	21.03%	2.56%
Puebla	2.24%	5.22%	23.88%	36.57%	28.36%	3.73%
Querétaro	6.19%	32.74%	35.40%	15.04%	9.73%	0.88%
Quintana Roo	1.12%	8.99%	39.89%	30.90%	15.17%	3.93%
San Luis Potosí	0.00%	9.18%	15.31%	44.90%	25.51%	5.10%
Sinaloa	0.59%	9.47%	23.67%	42.60%	22.49%	1.18%
Sonora	0.59%	15.29%	20.00%	32.94%	26.47%	4.71%
Tabasco	0.00%	17.02%	34.04%	35.11%	12.77%	1.06%
Tamaulipas	1.41%	5.63%	15.49%	42.96%	30.99%	3.52%
Tlaxcala	1.02%	15.31%	26.53%	39.80%	14.29%	3.06%
Veracruz	1.32%	15.79%	23.03%	39.47%	15.13%	5.26%
Yucatán	0.83%	8.26%	28.10%	41.32%	21.49%	1.65%
Zacatecas	0.00%	11.54%	28.85%	38.46%	21.15%	0.00%



El Colegio Estatal de Querétaro cuenta con el porcentaje más alto de planta docente entre el rango de edad de los 18 a 24 años con el 6.19%, respecto al rango de edad del 25 a 34 años. El porcentaje más alto lo tiene Baja California Sur con el 30.86%, con relación al rango de edad de 35 a 44 años. El porcentaje más alto corresponde a Hidalgo, Michoacán y Morelos quienes cuentan con más del 47% de docentes entre el rango de edad de 45 a 54 años. Durango cuenta con el porcentaje más alto de docentes en el rango de 55 a 64 años de edad con el 34.15%

Los cambios de residencia del estado natal al que se reside en la actualidad puede responder a múltiples factores, ya sea desde el origen de la familia, noviazgo, oportunidades de empleo, mejor salario, mejor calidad de vida, seguridad en el entorno, costos de vida etc. aun cuando la motivación del cambiar de residencia de un estado a otro en la mayoría de las situaciones fue debido a los beneficios, también puede tener un impacto psicológico toda vez que puede generar estrés y ansiedad por la adaptación a un nuevo entorno.



Tabla 4 Movilidad demográfica.

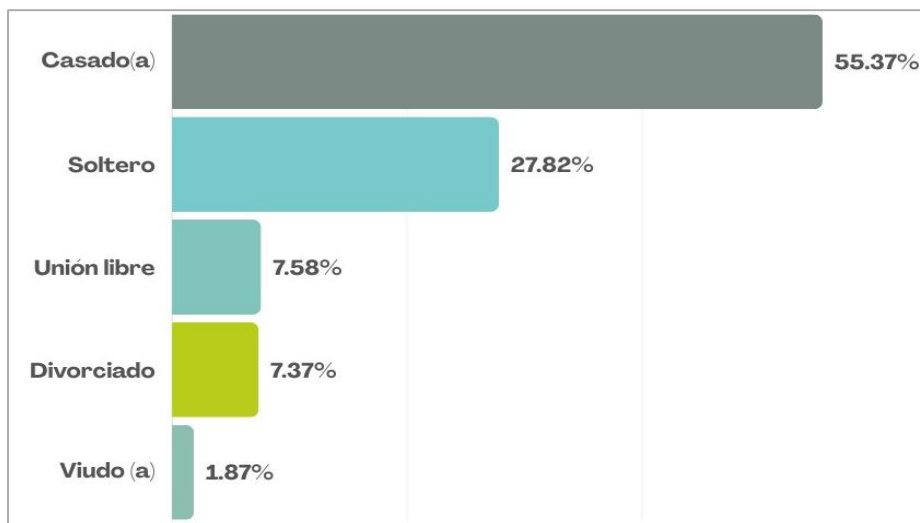
Colegio Estatal	Nacieron en el Estado	% de docentes que nacieron en otro estado
Aguascalientes	80.00%	20.00%
Baja California	65.44%	34.56%
Baja California Sur	44.44%	55.56%
Campeche	81.43%	18.57%
Chiapas	94.81%	5.19%
Chihuahua	82.31%	17.69%
Ciudad de México	88.11%	11.89%
Colima	77.14%	22.86%
Durango	98.78%	1.22%
Estado de México	44.37%	55.63%
Guanajuato	77.24%	22.76%
Guerrero	88.98%	11.02%
Hidalgo	66.67%	33.33%
Jalisco	82.46%	17.54%
Michoacán	80.77%	19.23%
Morelos	71.03%	28.97%
Nayarit	84.00%	16.00%
Nuevo León	80.72%	19.28%
Oaxaca	78.46%	21.54%
Puebla	82.84%	17.16%
Querétaro	54.87%	45.13%
Quintana Roo	39.89%	60.11%
San Luis Potosí	85.71%	14.29%
Sinaloa	94.08%	5.92%
Sonora	90.59%	9.41%
Tabasco	89.36%	10.64%
Tamaulipas	80.99%	19.01%
Tlaxcala	80.61%	19.39%
Veracruz	92.76%	7.24%
Yucatán	85.95%	14.05%
Zacatecas	82.69%	17.31%

Fuente: Elaboración propia

Los Colegios estatales que cuentan con un alto porcentaje de movilidad demográfica son Baja California Sur, Estado de México, Querétaro y Quintana Roo.



Grafica 4 Estado civil



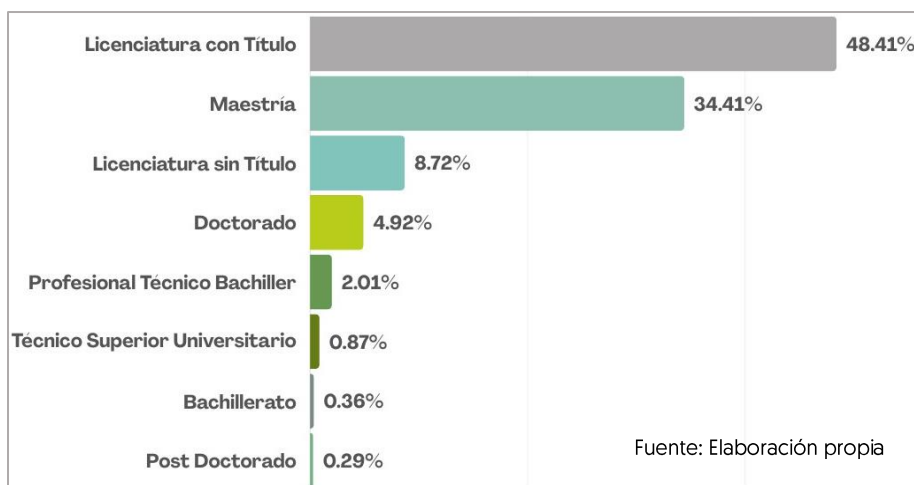
Fuente: Elaboración propia

55

En más de la mitad de los docentes su estado civil es casado con el 55.4%, seguido de soltero con el 27.8%, unión libre con el 7.6%, divorciado con 7.4% y por último viudo(a) con el 1.8%.

Aproximadamente el 50% de los docentes cuentan con título de licenciatura, el 34.4% cuenta con maestría, el 8.7% con licenciatura sin título y el 4.9% con Doctorado, Profesional Técnico Bachiller 2.01%, Técnico Superior Universitario con el 0.8%, Bachillerato con el 0.3% y Post Doctorado con el 0.2%.

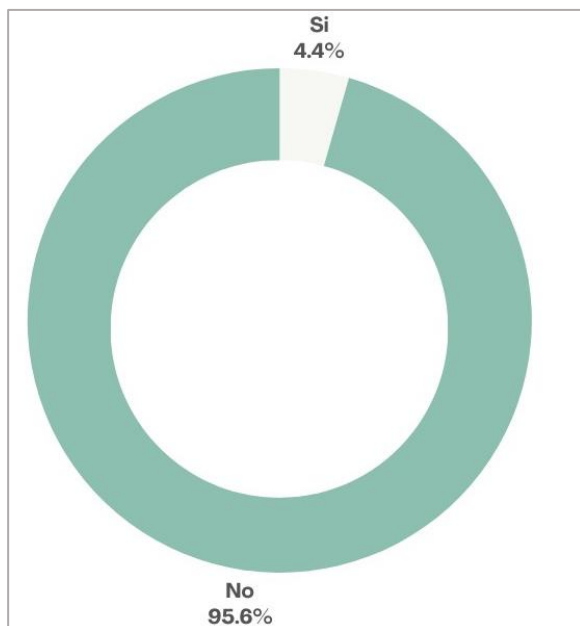
Grafica 5 Ultimo grado de estudios



Fuente: Elaboración propia



Grafica 6 Discapacidad

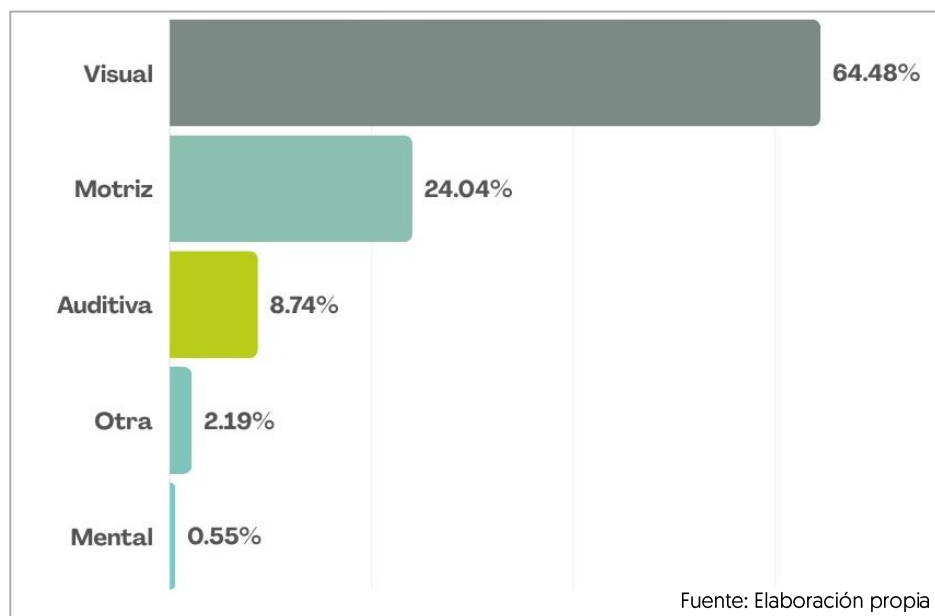


El 95.6% de los docentes manifestó no tener discapacidad, mientras que el 4.4% mencionó tener algún tipo de discapacidad, de este porcentaje de docentes, se puede observar en la gráfica 7, que el 64.5% mencionó tener discapacidad visual, el 24% motriz, el 8.8% auditiva y el 2.2% otra.

Fuente: Elaboración propia

56

Grafica 7 Tipos de discapacidad



Fuente: Elaboración propia



Tabla 5 Pueblos Originarios

Colegio Estatal	Si	No
Aguascalientes	1.54%	98.46%
Baja California	2.21%	97.79%
Baja California Sur	3.70%	96.30%
Campeche	25.71%	74.29%
Chiapas	7.14%	92.86%
Chihuahua	3.40%	96.60%
Ciudad de México	1.62%	98.38%
Colima	0.00%	100.00%
Durango	2.44%	97.56%
Estado de México	7.04%	92.96%
Guanajuato	2.07%	97.93%
Guerrero	11.02%	88.98%
Hidalgo	1.01%	98.99%
Jalisco	1.75%	98.25%
Michoacán	6.04%	93.96%
Morelos	2.80%	97.20%
Nayarit	2.67%	97.33%
Nuevo León	1.81%	98.19%
Oaxaca	34.87%	65.13%
Puebla	7.46%	92.54%
Querétaro	8.85%	91.15%
Quintana Roo	23.03%	76.97%
San Luis Potosí	4.08%	95.92%
Sinaloa	7.10%	92.90%
Sonora	8.24%	91.76%
Tabasco	3.19%	96.81%
Tamaulipas	2.82%	97.18%
Tlaxcala	5.10%	94.90%
Veracruz	7.89%	92.11%
Yucatán	22.31%	77.69%
Zacatecas	3.85%	96.15%

Fuente: Elaboración propia

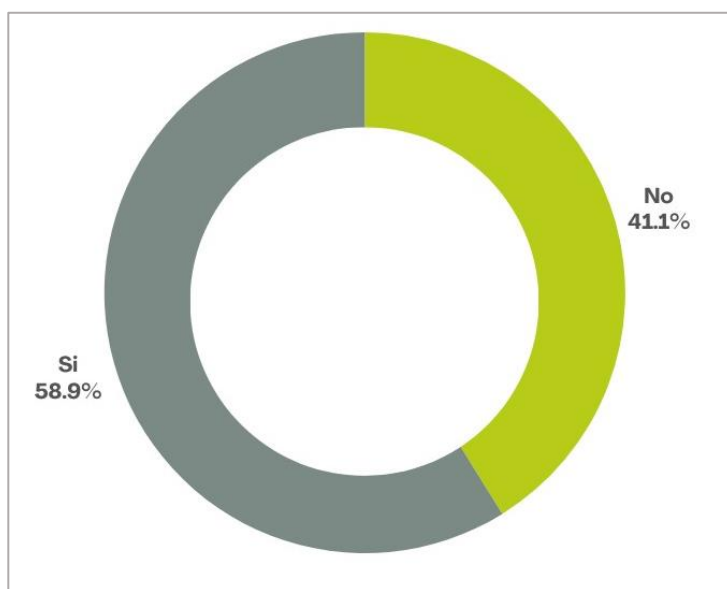


El 7.7% de los docentes se reconoce perteneciente a algún Pueblo Originario de Nuestro País, el 26.5% de estos docentes, mencionó que habla alguna lengua, ocupando el porcentaje más alto la lengua maya con el 36.1% seguida por el Zapoteco con el 24.1%. identificando una concentración más alta en los estados de Campeche, Oaxaca, Quintana Roo, Estado de México, Yucatán, Guerrero y Chiapas

58

Para lograr el bienestar emocional de los docentes es conveniente que las instituciones muestren empatía y apoyo ante las necesidades personales, esto puede generar gratitud y lealtad y en consecuencia reflejarse en su compromiso, toda vez que los docentes se sienten apoyados para atender alguna situación.

Grafica 8 Balance entre el trabajo y familia

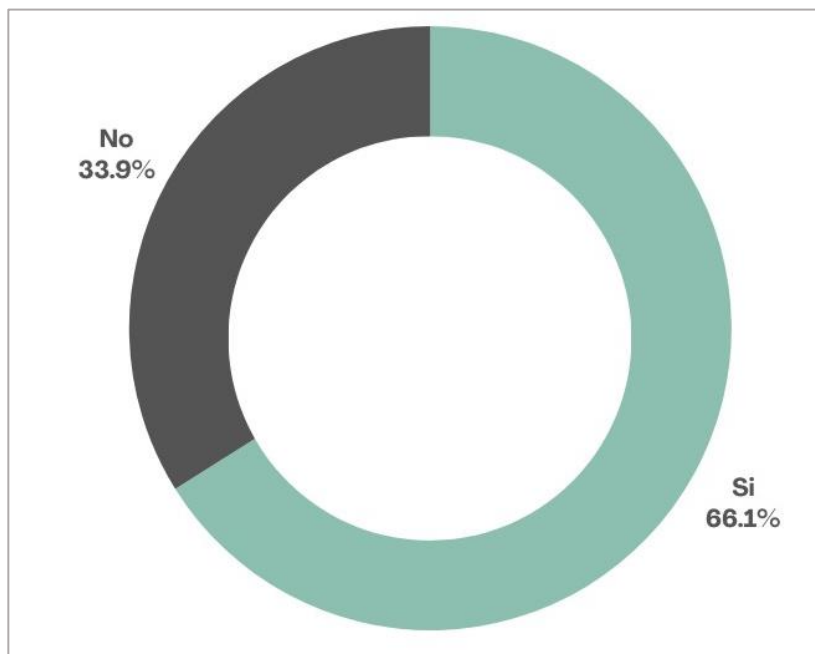


Fuente: Elaboración propia

Para el 58.9% de los docentes, existen normas o políticas para hacer efectivo el balance trabajo y familia, mientras que para el 41.1% de los docentes no.



Grafica 9 Equilibrio saludable entre trabajo y vida personal



59

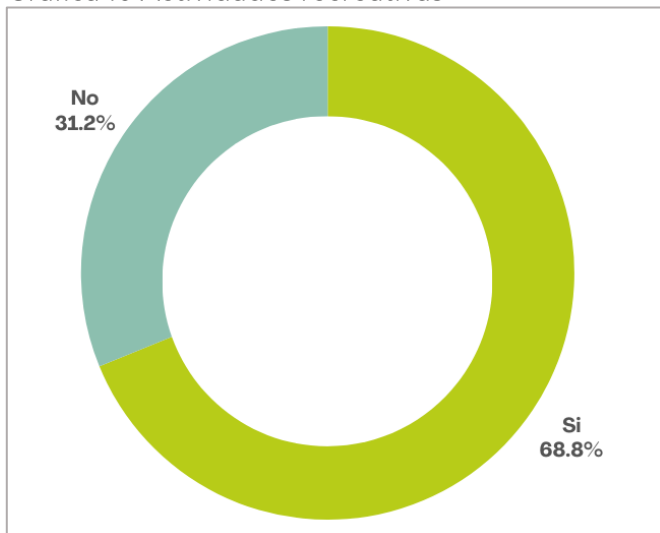
Fuente: Elaboración propia

Para el 66.1% de los docentes se fomenta un equilibrio saludable entre su trabajo y vida personal mientras que para el 33.9% de los docentes no se fomenta el equilibrio.

Incluir tiempo para el ocio en la rutina diaria ayuda a gestionar mejor el estrés laboral y a evitar el agotamiento, promoviendo un equilibrio saludable entre las responsabilidades y el descanso, adicional a esto, las actividades recreativas permiten a las personas desconectar del estrés diario, reduciendo la ansiedad y la depresión permitiendo liberar tensiones acumuladas y mejorar el estado de ánimo.



Grafica 10 Actividades recreativas

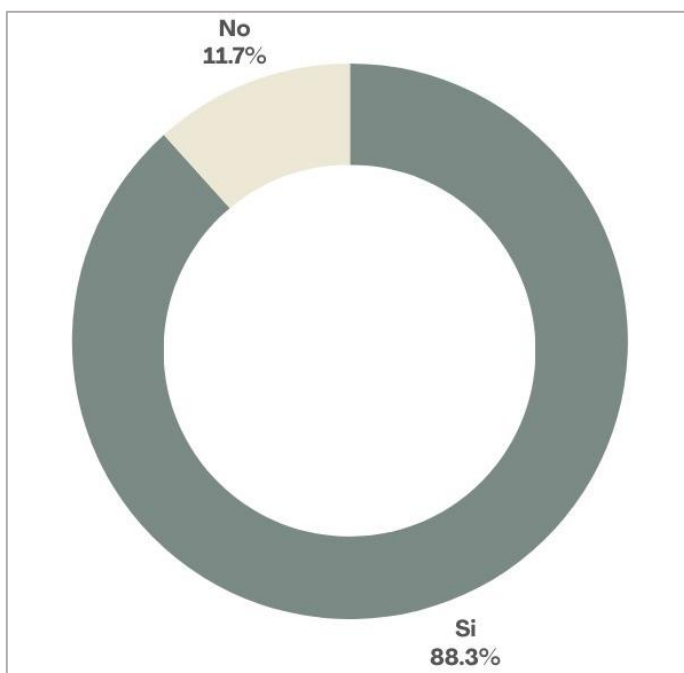


El 68.8% de los docentes usualmente dispone de tiempo para realizar actividades recreativas, mientras que el 31.2% no dispone de tiempo.

60

Fuente: Elaboración propia

Grafica 11 Facilidades para atender emergencias personales



Para el 88.3 % de los docentes, las autoridades del plantel les otorgan facilidades para atender emergencias personales, mientras que para el 11.7% no.

Fuente: Elaboración propia



El reconocimiento es una de las principales fuentes de motivación para los docentes, cuando se reconoce su esfuerzo, trabajo y dedicación, se pueden sentir valorados y se refuerza su compromiso con la institución y con sus estudiantes. Los docentes que se sienten apreciados tienden a involucrarse en actividades extracurriculares, participar en programas de formación y capacitación, así como buscar nuevas formas de innovar en su enseñanza y de mejorar sus habilidades.

61

Tabla 6 Reconocimiento de la labor docente

¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Mi labor como docente es reconocida por:	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	En desacuerdo
Las autoridades de la institución	1813	1291	421	293	309
Los estudiantes del Plantel	2239	1383	269	164	72
El personal administrativo del Plantel	1567	1358	624	292	286
Por la sociedad	1414	1439	803	269	202
Los padres y madres de familia	1427	1459	820	256	165

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que el mayor número de participantes afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo en que su labor como docentes es reconocida, principalmente por los estudiantes del plantel, seguida por las autoridades de la institución, posteriormente por el personal administrativo, padres de familia y en último lugar, por la sociedad, sin embargo una tercera parte de los docentes manifiestan estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, algo de acuerdo y en desacuerdo, respecto a que su labor es reconocida.

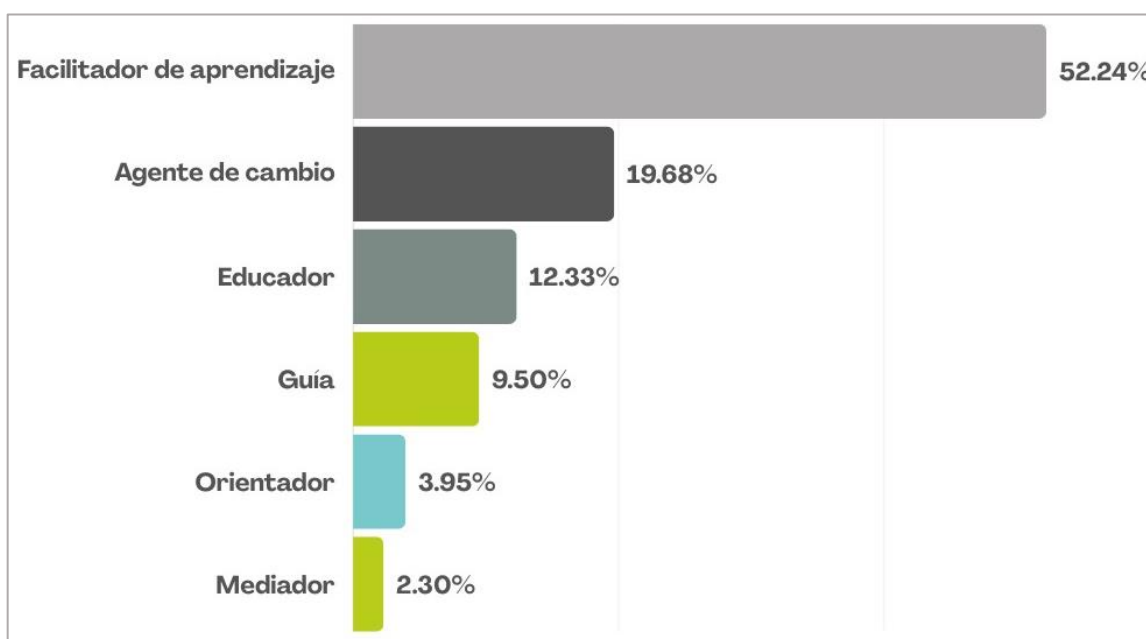
Cuando un docente reflexiona sobre cómo se percibe a sí mismo, puede identificar tanto sus fortalezas como sus áreas de mejora permitiéndole trabajar en su desarrollo profesional. La autodefinición del docente refleja cómo entiende su rol dentro del



ámbito educativo. Conocer cómo se define el docente también ayuda a entender su capacidad de adaptarse a los cambios y demandas del contexto educativo como estar abiertos a la implementación de nuevas metodologías de la enseñanza o herramientas tecnológicas entre otras.

62

Grafica 12 Como el docente se define en la actualidad



Fuente: Elaboración propia

Para el 52.2%, la opción que mayormente lo define como docente en la actualidad es facilitador de aprendizaje, seguida por agente de cambio con el 19.7%, educador con el 12.3%, guía con el 9.5%, orientador con el 3.9% y mediador con el 2.3%.



Recomendaciones

- 🍎 Es de suma importancia reconocer a los docentes provenientes de pueblos originarios, su conocimiento de las lenguas, tradiciones y la interculturalidad puede ofrecer perspectivas alternativas valiosas en el aula, de igual forma coadyuvan a promover una cultura de inclusión y respeto por la diversidad.
- 🍎 Es importante brindar un espacio adecuado y accesible a los docentes con discapacidad, integrar y apoyar a los docentes con discapacidades no solo es un asunto de derechos y equidad. Incluir a los docentes con discapacidades puede influir en los estudiantes como algún tipo de referente, mostrando que las limitaciones no definen a una persona ni sus capacidades para alcanzar sus metas, lo cual puede fomentar una actitud más inclusiva y empática en sus estudiantes.
- 🍎 Las instituciones que cuidan a su personal y les facilitan el desarrollo profesional y personal tienen más probabilidades de generar sentido de pertenencia y reflejarse en la disminución de la rotación laboral de los docentes.
- 🍎 Cuando los docentes se sienten motivados y valorados es más probable que aporten ideas innovadoras y contribuyan a la mejora de los indicadores institucionales como el abandono escolar y la eficiencia terminal.
- 🍎 Es de gran importancia fomentar actividades de reconocimiento a los docentes en donde esté presente la comunidad educativa, en reuniones de academias, en el día nacional e internacional del maestro o por medio de documentos institucionales como cartas de agradecimiento y reconocimiento.



II. Dimensión Personal

Esta dimensión se refiere al conjunto de características, cualidades, actitudes, ideales, motivaciones y valores que forman parte de la identidad profesional y personal del docente, y es fundamental, porque, influye directamente en la manera en la que el docente se desempeña. Dentro de los aspectos que comprenden esta dimensión destacan su compromiso, vocación, equilibrio emocional, autonomía, responsabilidad y su autoconocimiento; adicional a lo anterior, también se considera su historia personal, su experiencia profesional, su trabajo, su vida cotidiana y las razones que motivaron su elección profesional, su satisfacción y sus sentimientos.

64

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos (14)
Personal	Experiencia profesional	Antigüedad
		Experiencia en el CONALEP
	Vocación	Motivos para ser docente
	Motivación y estado de ánimo	Motivación por parte de la institución
		Estado de ánimo
		Satisfacción
	Condiciones personales	Otro trabajo
		Como se visualiza
	Habilidades blandas	Nivel de habilidades



Principales hallazgos

- 🍏 La planta docente con menos de 5 años de antigüedad en el Sistema CONALEP se ubica con el porcentaje más alto con 20.9%.
- 🍏 El 55.5% de los docentes manifestó que eligió ser docente por vocación.
- 🍏 El 36.9% menciona no tener experiencia previa como docente previo a su ingreso al Sistema CONALEP.
- 🍏 Más del 30% de los docentes no se siente motivado por parte de la institución para desempeñar su trabajo.
- 🍏 El 55.7% de los docentes está “Muy satisfecho” con su labor como docente en su plantel de adscripción.
- 🍏 El 53.6% además de ser docente cuenta con otro trabajo por el que recibe ingresos.
- 🍏 Los docentes se consideran mayormente responsables y menormente líderes.
- 🍏 El 8.17% de los docentes que tardan más de 60 minutos en llegar de su casa al plantel y viceversa, corresponden a los planteles de los Colegios Estatales de Chiapas, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Puebla, Oaxaca, San Luis Potosí y la Ciudad de México.
- 🍏 El 100% de los docentes de los Colegios Estatales de Colima, Hidalgo, Tabasco y Zacatecas conocen el Programa del Estímulo al Desempeño Docente, mientras que más del 15% de los docentes de los Colegios Estatales de Chiapas, Estado de México, Querétaro y Yucatán afirman no conocerlo.



Análisis de la información

La **antigüedad** generalmente está asociada con una mayor experiencia. Los docentes con más años en la institución suelen conocer mejor su funcionamiento, así como los recursos disponibles y las relaciones con los alumnos, padres de familia y otros docentes. Su permanencia en la institución puede interpretarse en que se sienten cómodos en la institución, toda vez que reflejan una estabilidad y continuidad en la educación de los estudiantes, esto es especialmente valioso en programas a largo plazo o en áreas donde las relaciones sólidas y la confianza entre alumnos y maestros es crucial.

66

Tabla 7 Antigüedad docente en el Sistema CONALEP

Fuente: Elaboración propia

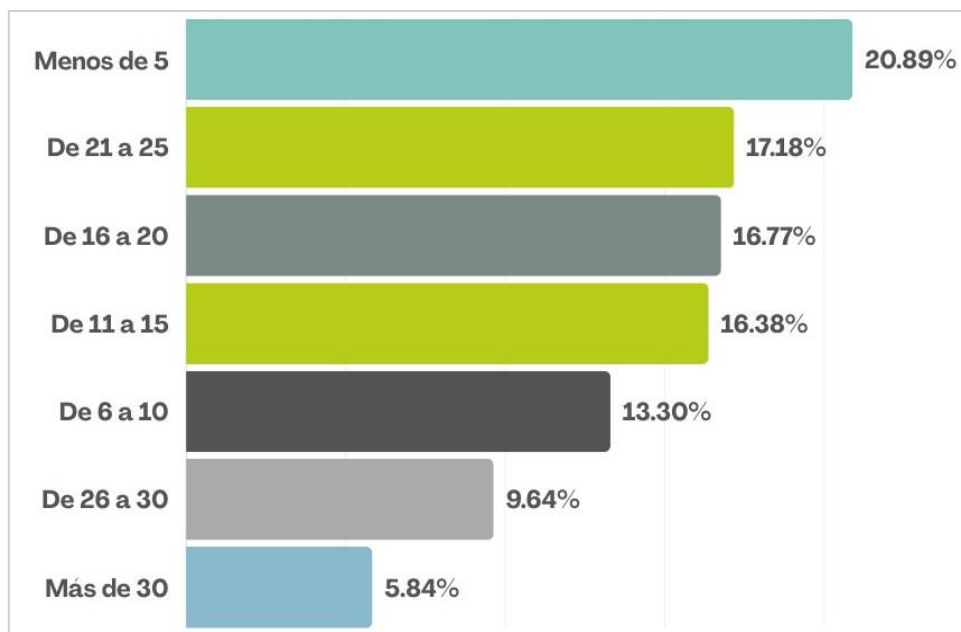
Colegio Estatal	menos de 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	Más de 30
Aguascalientes	38.46%	22.31%	16.92%	10.77%	8.46%	1.54%	1.54%
Baja California	19.85%	11.76%	9.56%	22.06%	25.74%	7.35%	3.68%
Baja California Sur	46.91%	4.94%	7.41%	32.10%	6.17%	1.23%	1.23%
Campeche	27.14%	5.71%	11.43%	21.43%	24.29%	7.14%	2.86%
Chiapas	21.43%	9.09%	35.71%	17.53%	11.04%	4.55%	0.65%
Chihuahua	17.69%	19.05%	32.65%	17.01%	8.16%	3.40%	1.36%
Ciudad de México	8.11%	11.89%	22.16%	22.70%	16.22%	11.89%	7.03%
Colima	32.86%	15.71%	21.43%	11.43%	5.71%	5.71%	5.71%
Durango	15.85%	7.32%	17.07%	14.63%	25.61%	10.98%	8.54%
Estado de México	18.31%	24.65%	17.96%	15.49%	11.97%	7.75%	4.23%
Guanajuato	20.69%	12.41%	27.59%	20.69%	11.72%	5.52%	2.07%
Guerrero	12.60%	10.24%	5.51%	8.66%	29.92%	23.62%	9.45%
Hidalgo	22.22%	32.32%	23.23%	11.11%	4.04%	3.03%	4.04%
Jalisco	28.65%	15.79%	12.87%	25.73%	9.36%	5.26%	1.75%
Michoacán	15.93%	1.65%	3.30%	7.69%	36.81%	24.73%	10.44%
Morelos	4.67%	7.48%	33.64%	26.17%	15.89%	10.28%	2.80%
Nayarit	17.33%	4.00%	8.00%	14.67%	46.67%	9.33%	2.67%
Nuevo León	43.37%	31.93%	12.65%	6.02%	3.01%	2.41%	0.60%
Oaxaca	10.77%	20.00%	16.41%	18.97%	10.26%	13.85%	9.74%
Puebla	7.46%	4.48%	15.67%	23.13%	21.64%	20.15%	7.46%
Querétaro	61.95%	14.16%	15.93%	4.42%	0.88%	1.77%	1.77%
Quintana Roo	18.54%	8.99%	17.98%	29.21%	16.29%	5.62%	3.37%
San Luis Potosí	18.37%	4.08%	9.18%	19.39%	34.69%	5.10%	10.20%
Sinaloa	11.83%	5.92%	15.98%	10.06%	32.54%	14.79%	8.88%
Sonora	21.18%	20.00%	8.82%	4.71%	20.59%	15.29%	9.41%
Tabasco	35.11%	13.83%	9.57%	11.70%	12.77%	8.51%	8.51%
Tamaulipas	7.04%	8.45%	2.11%	23.24%	23.94%	18.31%	16.90%
Tlaxcala	11.22%	13.27%	25.51%	14.29%	13.27%	15.31%	6.12%
Veracruz	29.61%	7.24%	14.47%	20.39%	15.13%	4.61%	7.89%
Yucatán	10.74%	9.09%	14.88%	18.18%	24.79%	11.57%	10.74%
Zacatecas	19.23%	7.69%	23.08%	23.08%	9.62%	5.77%	9.62%



Respecto a la antigüedad que tienen como docentes trabajando en alguno de los planteles del CONALEP, el 20.9% de los docentes, tiene menos de 5 años, el 17.2% de 21 a 25 años, el 16.8% de 16 a 20, el 16.4% tiene de 11 a 15 años, el 13.3% de 6 a 10 años, el 9.6% de 26 a 30 años, y el 5.8% de los docentes cuenta con más 30 años laborando. En promedio el 50.06% de los docentes tienen menos de 15 años de antigüedad en el CONALEP y el 49.04% más de 16 años. Las entidades que cuentan con docentes con más de 30 años de antigüedad son el Estado de México, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas Oaxaca, Veracruz, Yucatán y la Ciudad de México

67

Grafica 13 Antigüedad de los docentes



Fuente: Elaboración propia

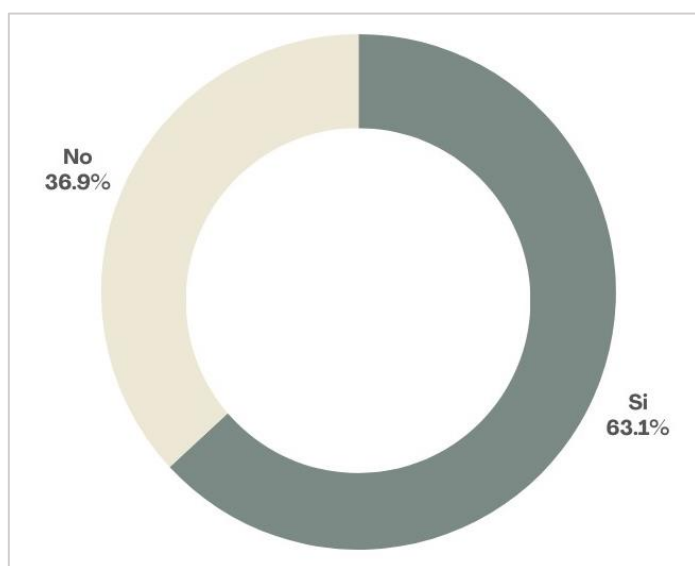
Los docentes con más años de experiencia pueden ayudar a la institución en servir como mentores para los que no cuentan con experiencia en la docencia, compartiendo sus conocimientos, estrategias y experiencias ayudando a mejorar el trabajo colaborativo. A lo largo del tiempo los docentes logran conocer las



problemáticas de institución y se involucran en la búsqueda de soluciones, de igual forma desarrollan habilidades que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje, saben cuándo pedir ayuda, cómo organizar su tiempo y el manejo de estudiantes, padres de familia y colegas.

68

Grafica 14 Experiencia previa



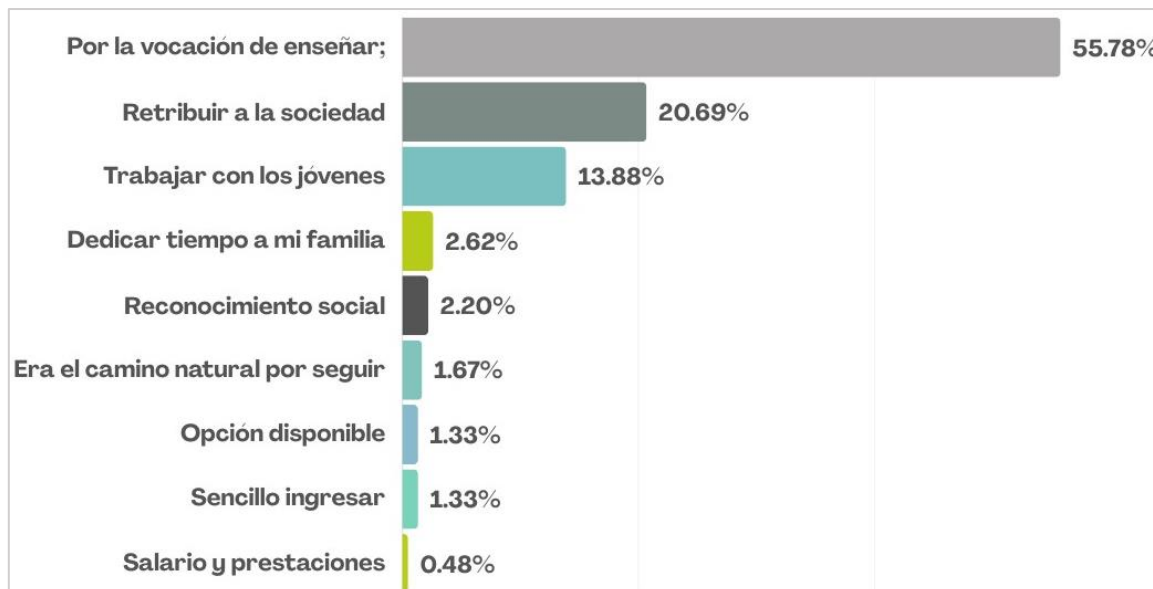
El 63.1% de los docentes cuenta con experiencia como docente previo a su ingreso al Sistema CONALEP, mientras que el 36.9% no.

Fuente: Elaboración propia

La enseñanza, no solo requiere un nivel de conocimientos y de habilidades técnicas y pedagógicas, sino también de automotivación y de un compromiso con el desarrollo profesional e integral de los estudiantes, regularmente, la vocación del docente se ve reflejada en el compromiso y la dedicación, en su esfuerzo adicional y un deseo permanente de mejorar para ofrecer la mejor educación posible a sus estudiantes. La vocación genera pasión y esta pasión es contagiosa, los docentes que aman lo que hacen son capaces de inspirar a sus estudiantes y logran tener un impacto positivo sobre ellos.



Grafica 15 elección docente



Fuente: Elaboración propia

Para el 55.7% de los docentes el principal motivo por el que decidió ser docente es Por vocación de enseñar, seguido Por considerar a la educación como una forma de retribuir a la sociedad con el 20.6%, Porque me gusta trabajar con los jóvenes con el 13.8% , Para poder dedicar más tiempo a mi familia 2.6%, Me parecía que era una profesión con reconocimiento social, el 1.67% Era el camino natural por seguir ya que en mi familia hay y/o hubo docentes, el 1.3% Por que era la única opción disponible y Porque necesitaba el empleo y era sencillo ingresar a dar clases y el 0.4% Por el salario y las prestaciones ya que me resultaban atractivas.



Tabla 8 Nivel de desarrollo de habilidades

Habilidad	Avanzado	Intermedio	Básico	Nulo
Responsabilidad	91.74%	7.85%	0.41%	0.00%
Liderazgo	68.31%	29.73%	1.87%	0.10%
Empatía	84.10%	14.83%	1.04%	0.02%
Amabilidad	88.10%	11.29%	0.58%	0.02%
Actitud positiva	87.62%	11.58%	0.78%	0.02%
Compromiso	92.56%	7.00%	0.41%	0.02%
Calidad en el trabajo	89.12%	10.44%	0.44%	0.00%
Comunicación asertiva	74.70%	24.28%	1.02%	0.00%
Iniciativa	78.27%	20.57%	1.16%	0.00%
Creatividad	73.78%	24.33%	1.89%	0.00%
Innovación	68.62%	29.22%	2.08%	0.07%

Fuente: Elaboración propia

70

El mayor porcentaje del nivel de dominio de habilidades con el que cuentan los docentes, es el avanzado, en particular en las habilidades de compromiso y responsabilidad con más del 90% y con el 80% se observa empatía, amabilidad, actitud positiva y calidad en el trabajo, respecto a las habilidades de liderazgo, comunicación asertiva, iniciativa y creatividad cuentan con el 70% e innovación con el 60% del nivel de dominio avanzado, posterior al nivel avanzado, se ubica el nivel intermedio de dominio de habilidades seguido del nivel básico con menos del 5% y con menos del 1% el nivel nulo.

Los docentes, como cualquier otra persona, necesitan sentirse bien emocionalmente para poder desempeñar su trabajo de manera efectiva. Sentimientos como la satisfacción, el respeto y la motivación influyen directamente en su bienestar general.

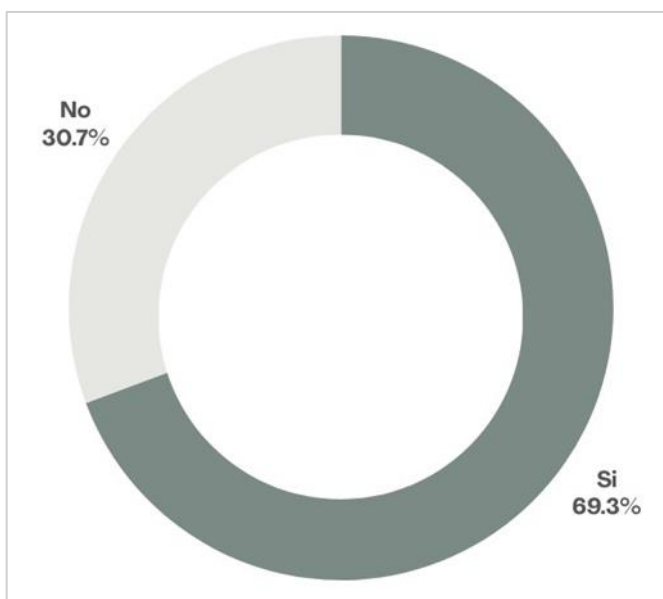


Un docente que se siente bien emocionalmente estará más dispuesto a enfrentar los desafíos diarios del aula.

Los sentimientos de los docentes se reflejan en su manera de enseñar. Cuando un docente está motivado y contento, es más probable que transmita esa energía positiva a sus alumnos, esto crea un ambiente de aprendizaje más dinámico, motivador y efectivo. Por el contrario, si un docente está estresado o desanimado, puede afectar negativamente en su capacidad para enseñar y conectar con los estudiantes.

71

Grafica 16 Motivación para desempeñar su trabajo



El 69.3% de los docentes se siente motivado por parte de la institución para desempeñar su trabajo, mientras que el 30.7% no se siente motivado.

Fuente: Elaboración propia



Tabla 9 Estado de ánimo con relación a los estudiantes, autoridades, personal administrativo y padres de familia

Emociones	Alumnos		Autoridades y personal administrativo		Padres de familia	
Agobiado	146	3.54%	389	9.43%	266	6.45%
Alegría	1139	27.60%	488	11.82%	507	12.28%
Enfadado	22	0.53%	157	3.80%	63	1.53%
Feliz	815	19.75%	352	8.53%	350	8.48%
Irritado	29	0.70%	80	1.94%	63	1.53%
Pesimista	37	0.90%	204	4.94%	152	3.68%
Positivo	1885	45.67%	2265	54.88%	2578	62.47%
Tristeza	54	1.31%	192	4.65%	148	3.59%

72

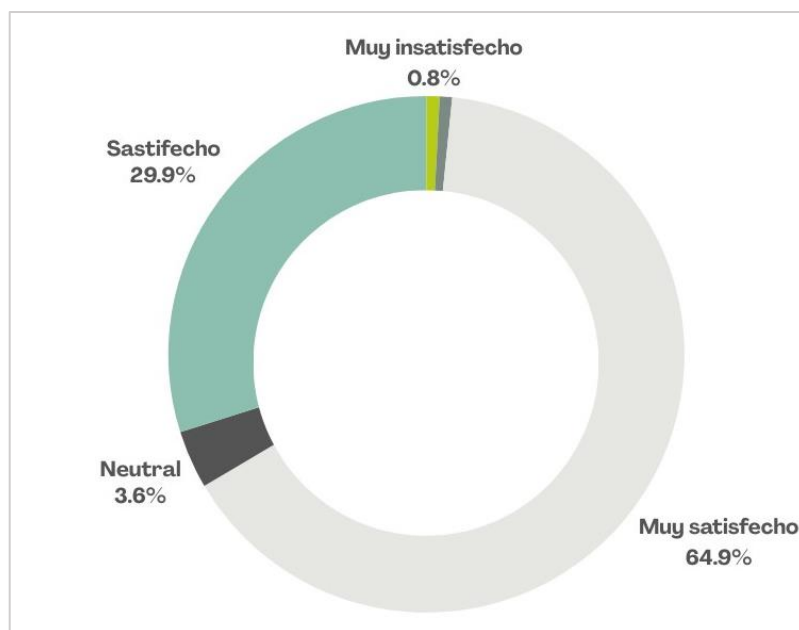
Fuente: Elaboración propia

Respecto a las emociones que frecuentemente definen el estado de ánimo de los docentes con relación al trato que reciben por parte de las estudiantes, autoridades, personal administrativo, padres y madres de familia, resalta que el porcentaje más alto del 62.47% corresponde a la emoción positiva generada por parte de los padres de familia, seguida por las emociones de alegría y feliz con el 27.60% y 19.75% respectivamente provocadas por parte de los estudiantes, sin embargo los porcentajes más altos de las emociones que se clasifican como negativas como agobiado, enfadado, pesimista y triste con el 9.43% 3.80% 1.94% y el 4.65% respectivamente, son producidas en mayor porcentaje por parte de las autoridades y el personal administrativo en comparación con los estudiantes y los padres y madres de familia.



La satisfacción laboral de los docentes tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza. Los docentes satisfechos tienden a dedicar mayor tiempo para preparar sus sesiones, a utilizar métodos de enseñanza más innovadores y a crear ambientes de aprendizaje más dinámicos y participativos. Un docente satisfecho tiende a establecer relaciones más positivas y constructivas con sus alumnos, fomentando un ambiente de respeto y confianza, lo cual es crucial para el aprendizaje. Los estudiantes suelen estar más dispuestos a participar y a involucrarse activamente en su educación cuando perciben que su docente está contento y comprometido.

Grafica 17 Satisfacción docente



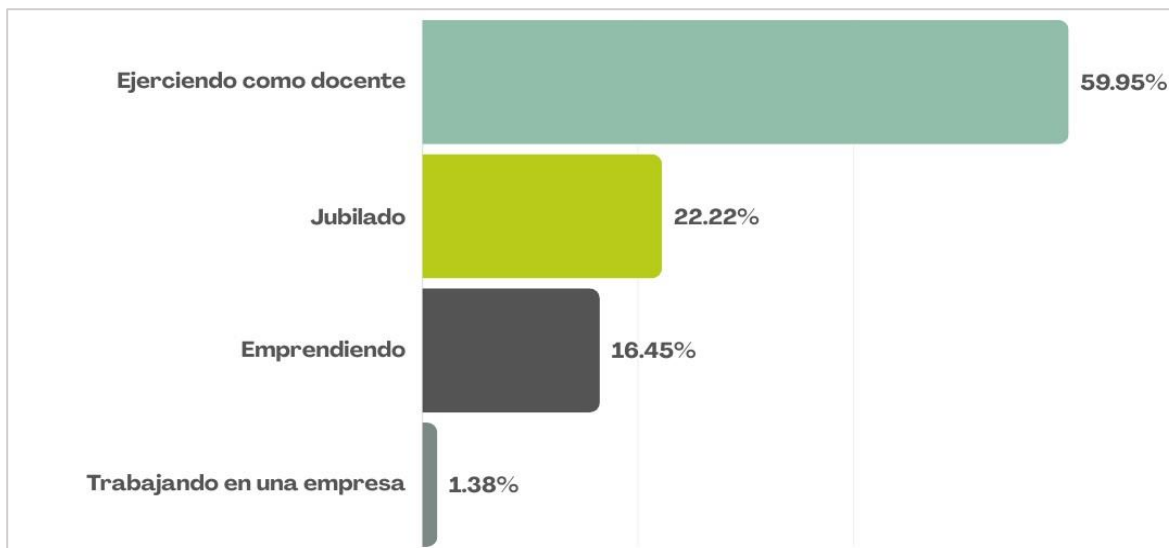
Fuente: Elaboración propia

En este sentido, respecto a la satisfacción docente el 64.9% manifestó estar muy satisfechos con su labor como docentes en el plantel, el 29.9% satisfechos, el 3.6% neutral, el 0.8% muy insatisfechos y el 0.7% insatisfechos.



Grafica 18 Como se visualiza en 10 años

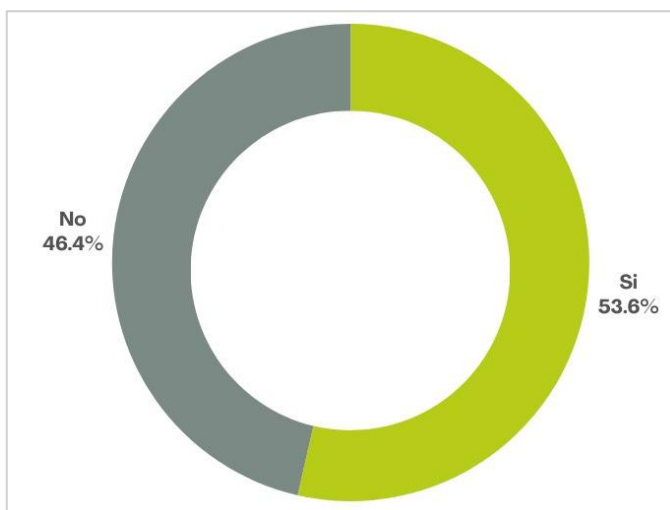
Fuente: Elaboración propia



74

El mayor porcentaje de los docentes es decir el 59.9% se visualiza dentro de 10 años ejerciendo como docente, seguida por jubilado con el 22.2%, emprendiendo con el 16.5% y con el menor porcentaje del 1.4% trabajando en una empresa

Grafica 19 Otro trabajo e ingresos

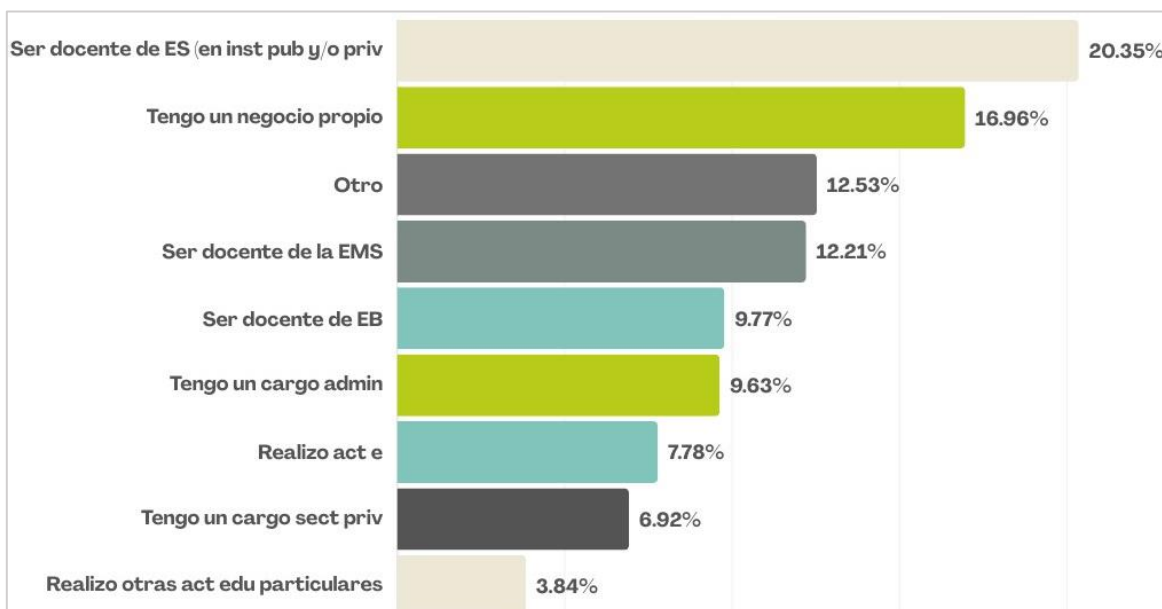


El 53.6% de los docentes cuenta con otro trabajo por el que recibe ingresos, mientras que el 46.4% no cuenta con otro trabajo.

Fuente: Elaboración propia



Grafica 20 Otro empleo



Fuente: Elaboración propia

Del 53.6% de los docentes que cuentan con otro trabajo por el que reciben ingresos, el 20.4% respondió ser docente de educación superior, el 17% tener un negocio propio, el 12.2% ser docente de educación media superior y con menos del 10% ser docente de educación básica, realizar actividades empresariales, tener un cargo en la administración pública, realizar actividades y otras actividades educativas.



Recomendaciones

- 🍏 La motivación que la institución educativa brinda a sus docentes influye significativamente en su desempeño en el aula. Un entorno institucional que fomente la motivación y el bienestar de los docentes puede llevar a un mejor rendimiento y a una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en beneficios; un entorno que apoya y motiva a los docentes no solo mejora su bienestar, sino que también eleva la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
- 🍏 Fortalecer el nivel de dominio de las habilidades de los docentes por medio de la capacitación en particular en los temas de liderazgo, comunicación asertiva, creatividad, iniciativa e innovación.
- 🍏 Realizar acciones de integración que propicien una relación favorable entre los docentes, las autoridades del plantel y el personal administrativo y operativo.
- 🍏 Brindar facilidades para que los docentes logren un equilibrio personal y profesional, en particular en los casos de emergencia personales.
- 🍏 Fomentar el intercambio de prácticas y experiencias entre los docentes que cuentan con mayor antigüedad con los docentes de recién ingreso al Sistema CONALEP.

76



III. Dimensión Institucional

Esta dimensión se refiere al conjunto de normas, valores, políticas y reglas que influyen en el trabajo del docente dentro de una institución educativa. En otras palabras, trata sobre cómo el entorno institucional y los marcos normativos afectan y orientan la práctica docente; en esta dimensión destaca que el rol del docente no se limita solo a su práctica en el aula, sino que está profundamente influenciado por el contexto organizacional y normativo en el que trabaja. El docente debe adaptarse y al mismo tiempo contribuir a la mejora de la institución.

77

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos [15]
Institucional	Liderazgo	Involucramiento por parte de autoridades
		Se siente parte de la institución
	Condiciones de trabajo	Tipo de contratación
		Salario
		Prestaciones
		Reglamentos y normativa
	Perspectiva de género	Actividades pro igualdad
		Oportunidades
	Entorno	Distancia entre casa y plantel
		Seguridad y entorno del plantel
	Estímulos	Programa de estímulo



Principales hallazgos

- 🍏 El 16.9% de los docentes no conoce las prestaciones laborales con las que cuentan las y los docentes dentro del Sistema CONALEP.
- 🍏 Del 31.9% de los docentes que tuvieron la necesidad de ausentarse del plantel en el último mes (tiempo de aplicación del instrumento), la principal causa de ausencia fue por enfermedad con el 37.1%.
- 🍏 Para el 72.1% de los docentes influye el resultado de la evaluación del estudiante a docente en su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 🍏 Para el 40% de los docentes de los Colegios Estatales de Morelos, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí y la Ciudad de México, el entorno de los planteles no es seguro.
- 🍏 El 25.5% de los docentes no participó en el último año en el Programa de estímulo para el desempeño docente.
- 🍏 Aproximadamente el 20% de los docentes de los Colegios Estatales de Campeche, Estado de México, Oaxaca, Tlaxcala y la Ciudad de México, consideran que las oportunidades laborales no son iguales para hombres y mujeres en su plantel.
- 🍏 Los Colegios Estatales de Colima, Chiapas, Puebla, Quintana Roo, Tabasco y Veracruz, cuentan con más del 80% de docentes que afirman que en los planteles se realizan actividades con perspectiva de género.



Análisis de la información

Las autoridades educativas, son las responsables de establecer una visión clara para la institución educativa, ellos marcan el rumbo y los propósitos, alienando las políticas escolares con objetivos a largo plazo que aseguren la calidad y el progreso académico de los estudiantes. Este liderazgo es crucial para guiar a los docentes hacia el logro de las metas, también tienen la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el rendimiento, así como supervisar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje y establecer criterios y estándares académicos por medio de la evaluación del desempeño de los docentes y de los estudiantes.

79

Tabla 10 Liderazgo por parte de las autoridades

Fuente: Elaboración propia

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Las autoridades del plantel ejercen liderazgo	1477	1461	642	194	353
Las autoridades del Plantel contribuyen en crear un entorno de trabajo saludable	1433	1412	686	248	348
Las autoridades lo involucran en la toma de decisiones de mejora del Plantel	1312	1248	741	363	464
Colabora con la institución en la búsqueda de soluciones a problemas	1725	1465	535	238	164



La mayoría de los docentes expresaron estar muy de acuerdo y de acuerdo con las afirmaciones de que las autoridades del plantel ejercen liderazgo, contribuyen en crear un entorno de trabajo saludable, lo involucran en la toma de decisiones de mejora del plantel y colabora con la institución en la búsqueda de soluciones a problemas.

80

Tabla 11 Compromiso con el plantel

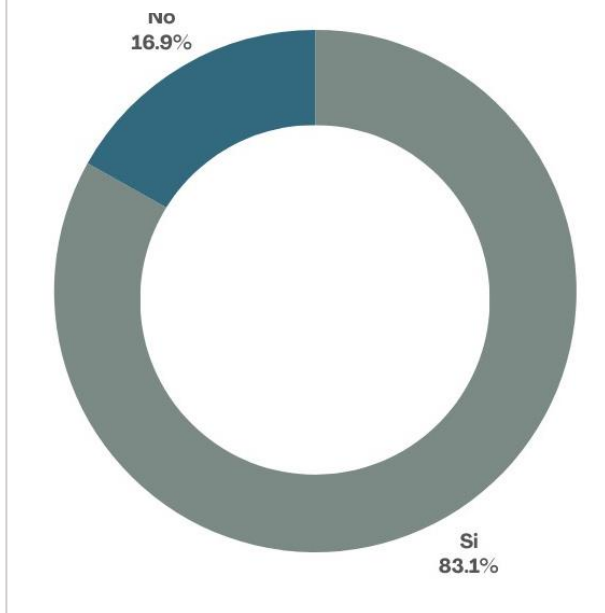
Opciones	1ra opción	2da opción	3ra opción
Ser tomado(a) en cuenta en las decisiones del plantel	1001	670	112
Comunicación clara y permanente por parte de las autoridades del plantel	1322	529	203
La difusión y la participación en las metas institucionales	172	344	213
Involucramiento en las actividades de mejora	230	406	333
Reconocimiento de mi labor docente	663	133	471
Mejor salario	518	983	706
Estabilidad laboral	221	378	1070

Fuente: Elaboración propia

La primera opción por la que optaron los docentes para sentirse comprometido con el plantel fue la de comunicación clara y permanente por parte de las autoridades, la segunda fue mejor salario y la tercera estabilidad laboral, seguida por ser tomado en cuenta en las decisiones del plantel; posteriormente el reconocimiento de mi labor docente, involucramiento en las actividades de mejora y la difusión y la participación en las metas institucionales.



Grafica 21 Prestaciones laborales

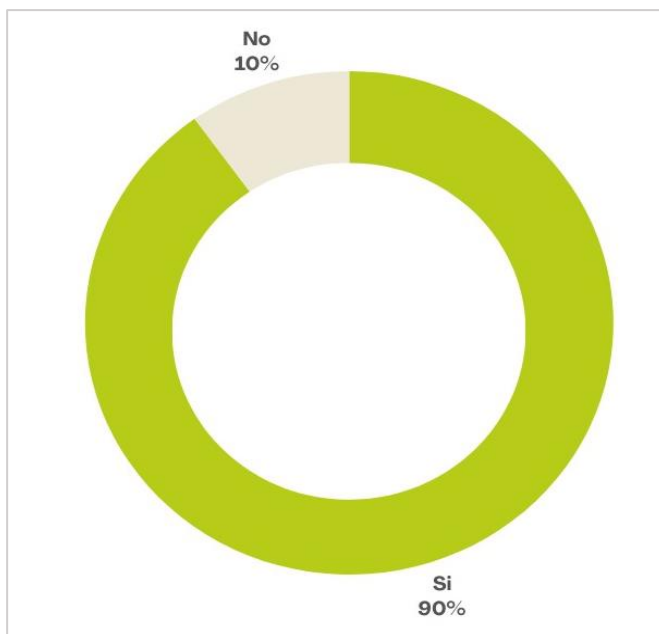


El 83.1% de los docentes conoce las prestaciones laborales con las que cuentan los docentes, mientras que el 16.9% no las conoce.

81

Fuente: Elaboración propia

Grafica 22 Reglamentos y normativas

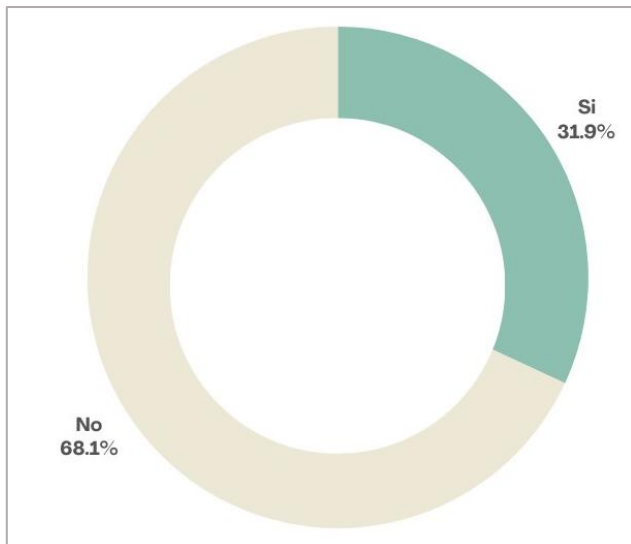


El 90% de los docentes conoce los reglamentos y la normativa de la institución, mientras que el 10% no los conoce.

Fuente: Elaboración propia



Grafica 23 Ausencia en el plantel

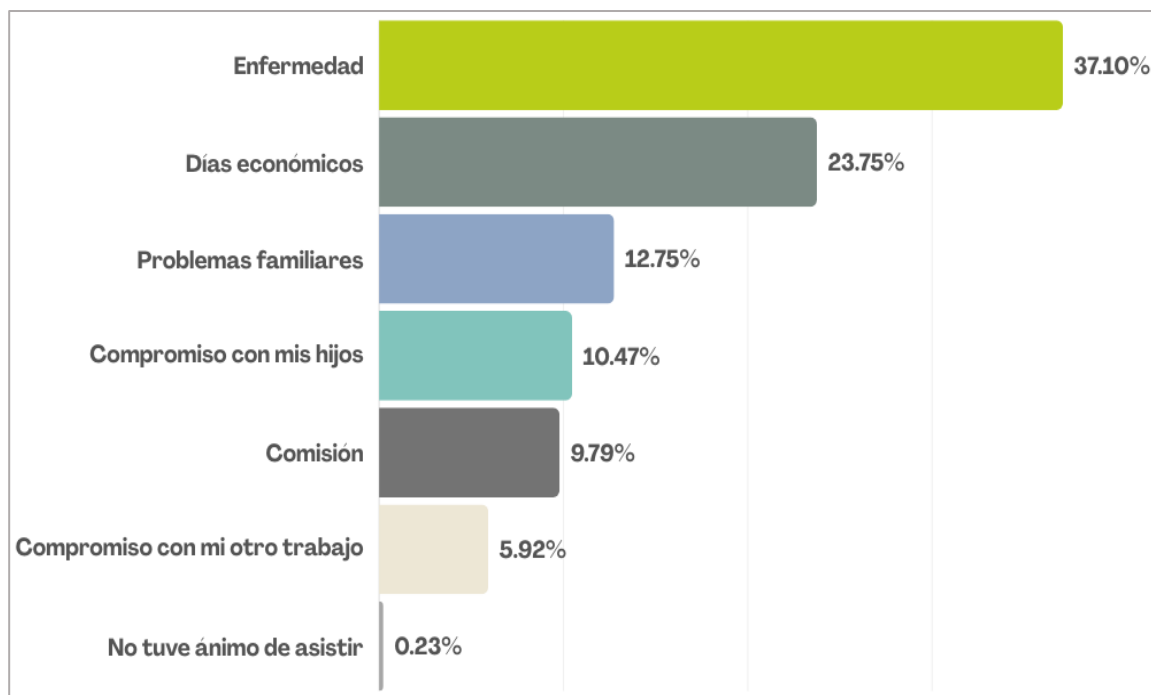


El 31.9% de los docentes en el último mes tuvo la necesidad de ausentarse en el plantel, mientras que el 68.1% no tuvo la necesidad.

82

Fuente: Elaboración propia

Grafica 24 Motivo de la ausencia



Fuente: Elaboración propia

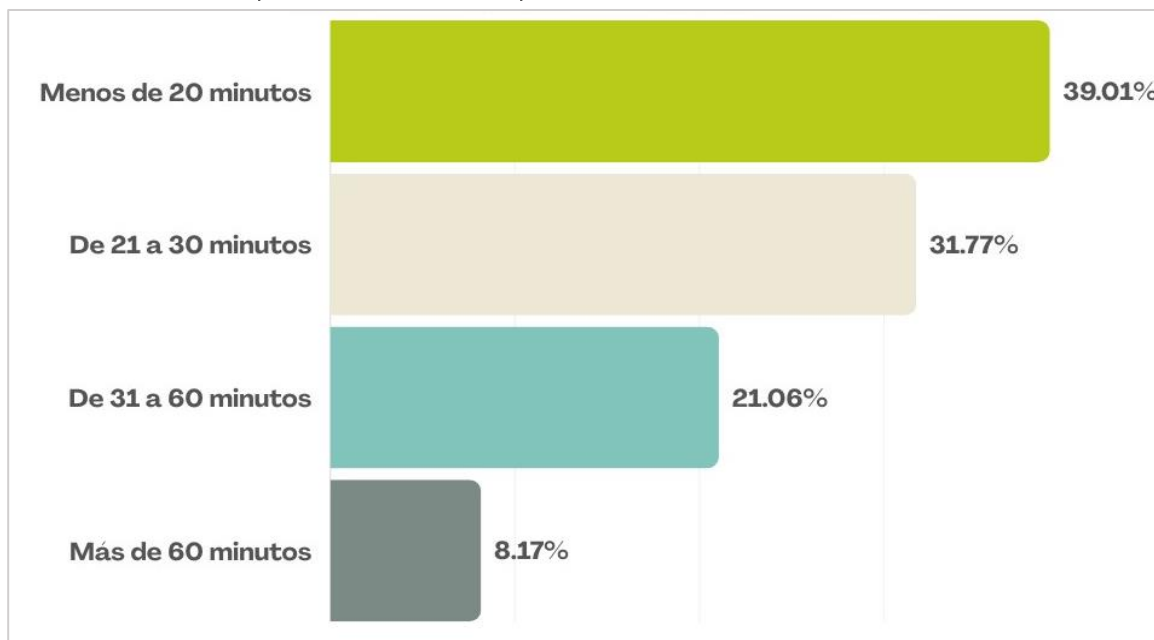


Se puede observar que del 39.1% de los docentes que tuvieron la necesidad de ausentarse en el último mes, el principal motivo fue por enfermedad con 37%, seguido de días económicos con el 23.7%, problemas familiares con el 13%, compromiso con mis hijos 10.4%, comisión 9.7%, compromiso con mi otro trabajo 5.9%, y por último no tuve ánimo de asistir con el 0.2%.

Los desplazamientos largos, especialmente en horas pico pueden generar estrés y fatiga, esto puede afectar negativamente el estado de ánimo y el nivel de energía, disminuyendo la productividad y el rendimiento en el trabajo. Cuanto más tiempo se gasta en desplazamientos, menos tiempo queda para descansar, socializar o realizar actividades personales, esto puede llevar a un desequilibrio entre la vida personal y laboral, lo que afecta al bienestar en general. Incluso diversos estudios han demostrado que los desplazamientos largos pueden estar relacionados con problemas de salud, como aumento de la presión arterial, problemas de sueño y mayor riesgo de enfermedades crónicas que pueden afectar el desempeño laboral.

Grafica 25 Cuánto tiempo tarda de su casa al plantel

Fuente: Elaboración propia



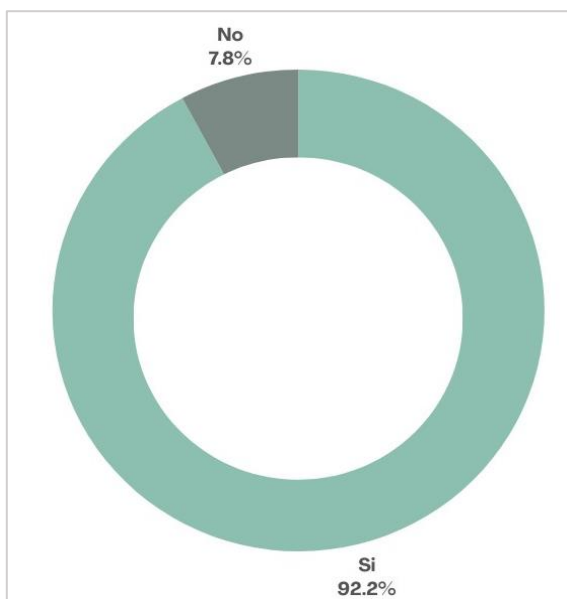


El mayor número de docentes con el 39.01% destinan menos de 20 minutos en trasladarse de su casa al plantel, el 31.77% de 21 a 30 minutos, el 21.06% de 31 a 60 minutos y el 8.17% tarda más de 60 minutos en trasladarse de su casa a el plantel.

Grafica 26 Conoce el Programa de estímulo al desempeño docente

84

Fuente: Elaboración propia

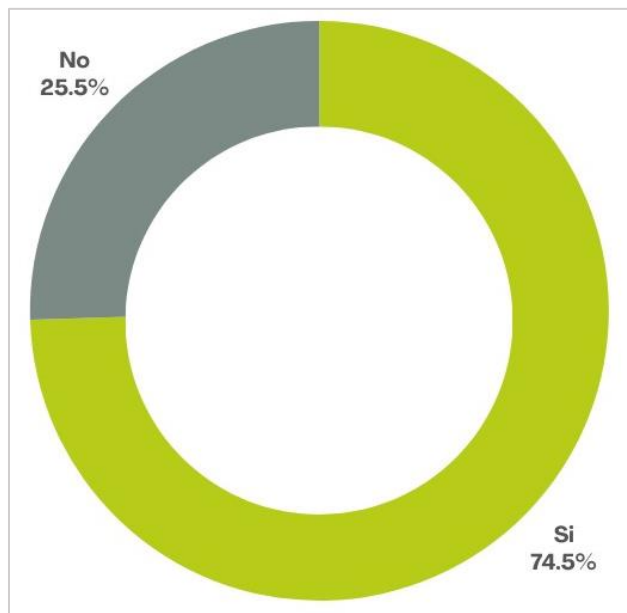


El 92.2% de los docentes conoce el Programa de estímulo al desempeño docente del Sistema CONALEP, el 7.8% no lo conoce.

Grafica 27 Participación en el Programa del estímulo al desempeño docente

El 74.5% de los docentes ha participado en el último año en el Programa de estímulo al desempeño docente, mientras que el 25.5% no participo.

Fuente: Elaboración propia

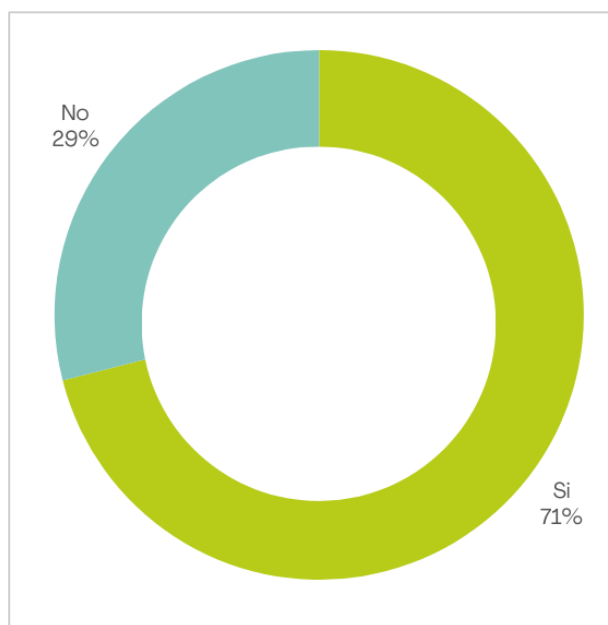




Las actividades con perspectiva de género en las instituciones educativas son fundamentales ya que permite que por medio de la educación se contribuya a la eliminación de los estereotipos de género y que la comunidad educativa se desarrolle en igualdad de condiciones. La sensibilización sobre las desigualdades y las relaciones de poder entre géneros es la clave para prevenir futuras conductas de violencia y es una forma de avanzar en la erradicación del machismo, la discriminación, la violencia y cualquier tipo de abuso hacia las mujeres. El incluir actividades con perspectiva de género también favorece a otras identidades y orientaciones, propiciando un ambiente inclusivo y seguro, construyendo una comunidad más equitativa donde los derechos de los integrantes se hagan valer.

Grafica 28 Actividades con perspectiva de género

El 71% de los docentes afirmó que en el plantel se propicia la realización de actividades con perspectiva de género.



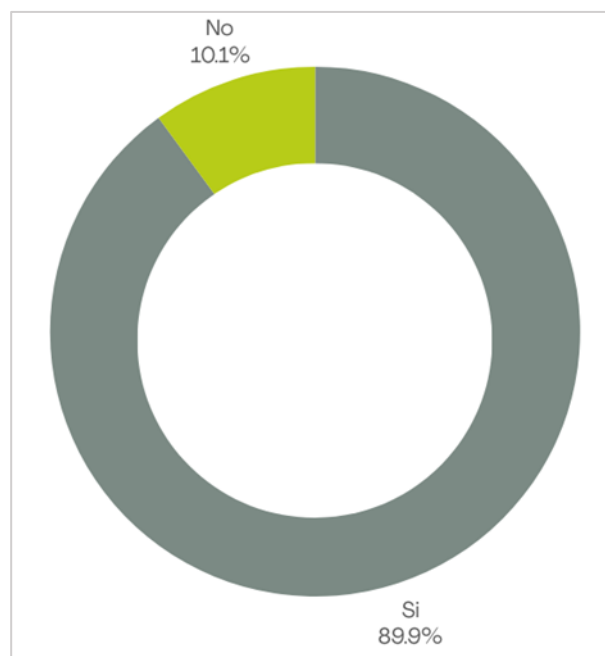
Fuente: Elaboración propia



Grafica 29 Oportunidades laborales para hombres y mujeres

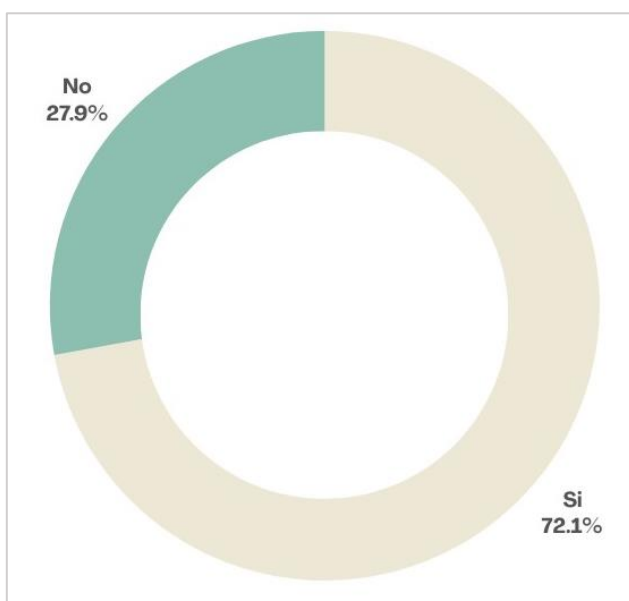
El 89.9% de los docentes considera que las oportunidades laborales son iguales para hombres y mujeres en su plantel, mientras que el 10.1%, no lo considera.

Fuente: Elaboración propia



86

Grafica 30 Influencia de la evaluación de estudiante a docente



Fuente: Elaboración propia

El resultado de la evaluación de estudiante a docente influye en su desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el 72.1% de los docentes, mientras que para el 27.9% restante no.



Tabla 12 Seguridad en el entorno del plantel

Colegio Estatal	Si	No
Aguascalientes	76.15%	23.85%
Baja California	69.85%	30.15%
Baja California Sur	85.19%	14.81%
Campeche	67.14%	32.86%
Chiapas	85.71%	14.29%
Chihuahua	78.91%	21.09%
Ciudad de México	54.05%	45.95%
Colima	88.57%	11.43%
Durango	84.15%	15.85%
Estado de México	60.92%	39.08%
Guanajuato	67.59%	32.41%
Guerrero	75.59%	24.41%
Hidalgo	79.80%	20.20%
Jalisco	80.12%	19.88%
Michoacán	72.53%	27.47%
Morelos	49.53%	50.47%
Nayarit	54.67%	45.33%
Nuevo León	81.93%	18.07%
Oaxaca	57.44%	42.56%
Puebla	60.45%	39.55%
Querétaro	84.96%	15.04%
Quintana Roo	65.17%	34.83%
San Luis Potosí	58.16%	41.84%
Sinaloa	86.39%	13.61%
Sonora	68.82%	31.18%
Tabasco	78.72%	21.28%
Tamaulipas	66.90%	33.10%
Tlaxcala	63.27%	36.73%
Veracruz	82.24%	17.76%
Yucatán	90.91%	9.09%
Zacatecas	59.62%	40.38%

Fuente: Elaboración propia

En promedio para el 71.8% de los docentes el entorno del plantel es seguro, mientras que para el 27.2% no lo es. En particular en las entidades de Baja California, Campeche, Estado de México, Guanajuato, Morelos, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Zacatecas y Ciudad de México se observa que más del 30% de los docentes manifiestan que el entorno del plantel no es seguro.

87



Recomendaciones

- 🍏 Propiciar un entorno favorable y flexible que contribuya a reducir el estrés y las bajas por enfermedad, mejorando el clima laboral y la reducción del ausentismo por parte de los docentes.
- 🍏 Comunicar oportunamente las prestaciones y la normativa vigente que rige la labor de los docentes.
- 🍏 Involucrar por parte de las autoridades a los docentes en la toma de decisiones y comunicar de forma oportuna las metas del plantel, así como valorar sus opiniones y experiencias en la planificación curricular y reglamento de convivencia escolar.
- 🍏 Respecto a las entidades que cuentan con una percepción de más inseguridad en el entorno del plantel, se recomienda un acercamiento con las instituciones responsables de la seguridad pública para que se garantice la integridad de la comunidad educativa.
- 🍏 Realizar mayor difusión de la convocatoria del Programa de estímulo de desempeño docente del Sistema CONALEP e incentivar la participación de los docentes.
- 🍏 Intensificar las acciones con perspectiva de género en particular en las entidades de Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Guanajuato, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Zacatecas y Ciudad de México, toda vez que más del 30% de cada entidad refiere que no se realizan este tipo actividades.



IV. Dimensión Didáctica

Esta dimensión refiere a la forma de organizar el trabajo en el aula, comprende el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas que los profesores deben desarrollar y aplicar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El análisis de esta dimensión es de suma importancia porque es la que impacta directamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes, por medio de la planificación de las clases, las estrategias y métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, desarrollo profesional, capacitación y formación, así como el uso de recursos didácticos.

89

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos (25)
Didáctica	Convocatorias	Participación en convocatorias
	Proceso de enseñanza y aprendizaje	Innovación en el aula
		Actividades de emprendimiento
		Metodologías de enseñanza
		Herramientas digitales
	Obstáculos	Falta de materiales didácticos
		Equipamiento
	Retos	Principales retos
	Planeación	Planeación didáctica
	Crecimiento	Apoyo y esfuerzos de superación
	Capacitación, actualización y formación	Frecuencia de participación
		Modalidad
		Periodo de formación
		Temas de interés
		Necesidades de formación
		Factores que facilitan la formación
		Cumplimiento

Fuente: Elaboración propia



Principales hallazgos

- 🍏 Las metodologías de enseñanza que más utilizan los docentes son aprendizaje basado en proyectos y aprendizaje colaborativo y la que menos utilizan es aprendizaje por repetición.
- 🍏 Los Colegios Estatales que cuentan con un mayor porcentaje de docentes que participan en convocatorias de concursos becas e intercambio son Chiapas, Guanajuato, Nuevo León y Tamaulipas con el 40%, mientras el porcentaje de participación de docentes del resto de los Colegios Estatales oscila entre el 20 y 30%.
- 🍏 El 50.2% de los docentes, cuentan con un nivel intermedio con relación a su nivel de formación en el uso de herramientas digitales en el aula.
- 🍏 El principal reto para los docentes en el trabajo con los estudiantes es la apatía y la falta de motivación.
- 🍏 El principal obstáculo técnico o tecnológico que impacta en el trabajo docente es la falta de quipo (computadoras, proyectores y tabletas).
- 🍏 Para la mayoría de los docentes el periodo favorable para capacitarse es en el periodo intersemestral.
- 🍏 El principal factor que los docentes consideran para participar en cursos de formación y capacitación son horarios adecuados y flexibles.
- 🍏 El 0.7% de los docentes nunca participa en los cursos de capacitación y formación por medio del CONALEP.
- 🍏 Solo el 60% de los docentes ha llevado a cabo proyectos especiales o actividades extracurriculares con los estudiantes.
- 🍏 La participación de mujeres en convocatorias es del 6% mayor que la participación de hombres.

90



- 🍏 En comparación que los docentes, las mujeres docentes participan más con un 3% de diferencia en los cursos de formación, capacitación y actualización.
- 🍏 La diferencia entre los docentes que integran las tecnologías en el aula es un porcentaje mayor del 0.75% de los docentes del grupo de edad de más de 65 años de edad con relación al grupo de edad de 18 a 34 años de edad.
- 🍏 Para la mayoría de las docentes el periodo favorable para cursar las opciones de capacitación, actualización y formación docente es el intersemestral, mientras que para los docentes el periodo favorable es durante el ciclo escolar.

91

Análisis de la información

Tabla 13 Participación en convocatorias

Colegio Estatal	Si	No
Aguascalientes	25.38%	74.62%
Baja California	36.03%	63.97%
Baja California Sur	19.75%	80.25%
Campeche	32.86%	67.14%
Chiapas	50.65%	49.35%
Chihuahua	25.85%	74.15%
Ciudad de México	20.54%	79.46%
Colima	24.29%	75.71%
Durango	23.17%	76.83%
Estado de México	30.63%	69.37%
Guanajuato	41.38%	58.62%
Guerrero	21.26%	78.74%
Hidalgo	35.35%	64.65%
Jalisco	29.82%	70.18%
Michoacán	23.08%	76.92%
Morelos	30.84%	69.16%
Navarrit	17.33%	82.67%



Nuevo León	43.37%	56.63%
Oaxaca	14.36%	85.64%
Puebla	19.40%	80.60%
Querétaro	21.24%	78.76%
Quintana Roo	27.53%	72.47%
San Luis Potosí	19.39%	80.61%
Sinaloa	27.81%	72.19%
Sonora	31.76%	68.24%
Tabasco	13.83%	86.17%
Tamaulipas	40.85%	59.15%
Tlaxcala	32.65%	67.35%
Veracruz	27.63%	72.37%
Yucatán	23.97%	76.03%
Zacatecas	25.00%	75.00%

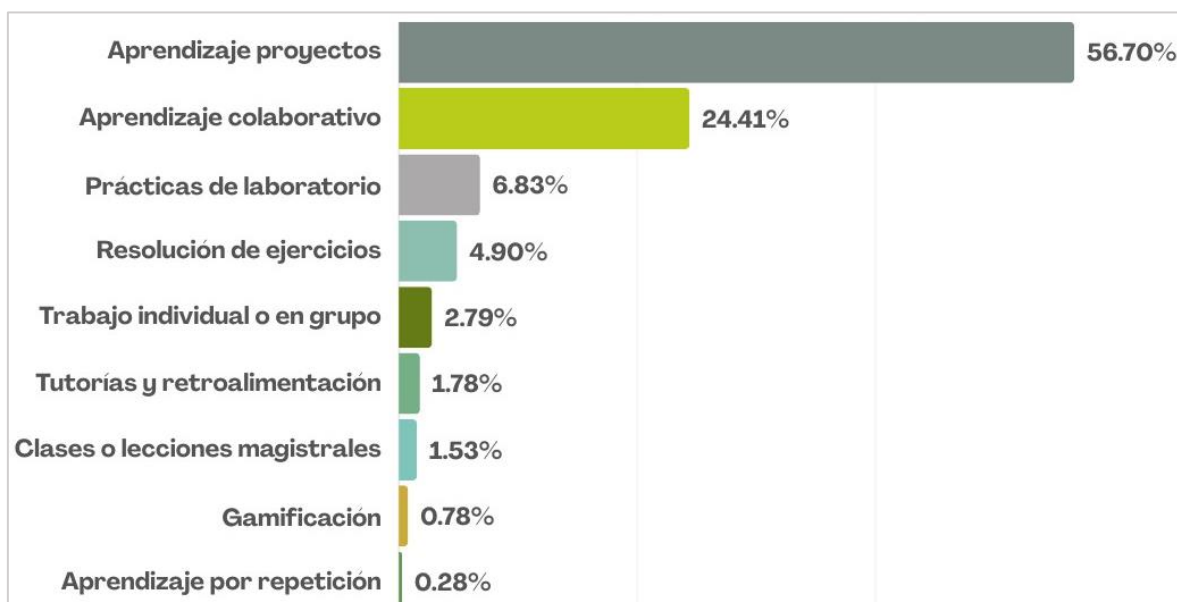
Fuente: Elaboración propia

Solo el 28.3% de los docentes participó en el último año en convocatorias de concursos, becas e intercambios difundidos por el Sistema CONALEP, mientras que el 77.2% de los docentes no lo hizo. En la Tabla 12 “participación en convocatorias” se puede observar a las cuatro entidades que cuentan con un porcentaje mayor del 40% de participación, siendo Chiapas, Guanajuato, Nuevo León y Tamaulipas.

La metodología de enseñanza se puede definir como el conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas a través de las cuales los docentes desarrollan su práctica educativa diaria, haciendo uso de las herramientas didácticas y técnicas, con el propósito de facilitar el aprendizaje, afianzar los contenidos curriculares y posibilitar el conocimiento, así como evaluar, diagnosticar y analizar las capacidades y dificultades de los estudiantes.



Grafica 31 Metodología de enseñanza



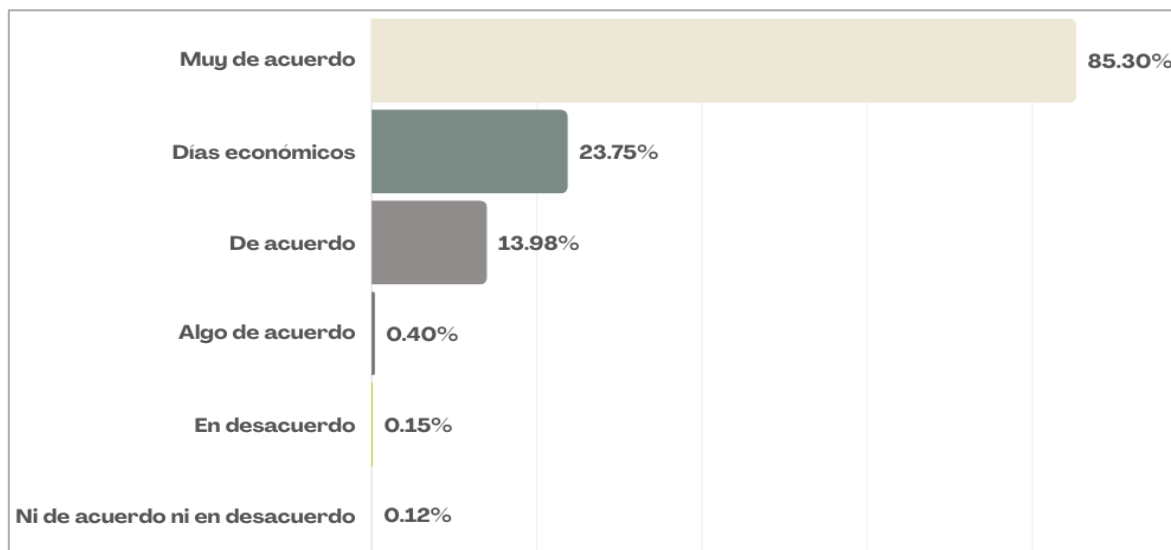
Fuente: Elaboración propia

Más del 50% de los docentes utilizan la metodología de aprendizaje basado en proyectos, el 24.5% aprendizaje colaborativo, el 6.83% prácticas en laboratorio, el 5% resolución de ejercicios, el 2.79% trabajo individual o en grupos sobre un tema, el 1.78% tutorías y retroalimentación, el 1.53% clases o lecciones magistrales, el 0.7% gamificación y con el menor porcentaje aprendizaje por repetición con el 0.2%.

Ante una sociedad en constante cambio, la innovación y la implementación de metodologías de enseñanza que respondan a las necesidades de la juventud actual se vuelve indispensables en la práctica docente. El rol de los docentes juega un papel fundamental en el proceso educativo, ya que son los responsables de construir conocimientos y habilidades, así como fomentar y fortalecer los valores de sus estudiantes.



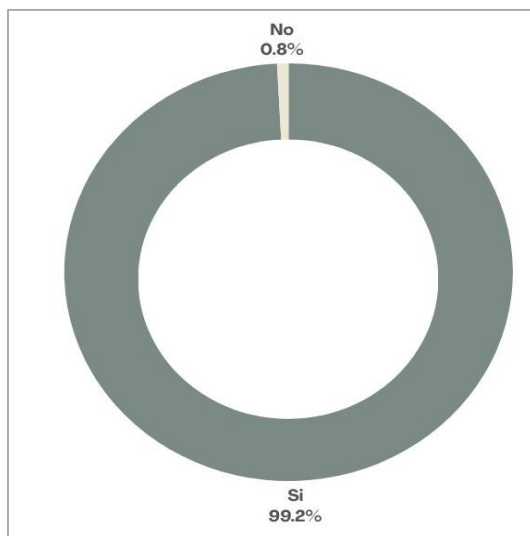
Grafica 32 Participación y colaboración entre los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la promoción de la participación y colaboración de los estudiantes, el 85% de los docentes está muy de acuerdo y el 14% de acuerdo en que la fomentan, mientras que el 0.1% está en desacuerdo.

Grafica 33 Acompañamiento en actividades de emprendimiento e innovación.



Fuente: Elaboración propia



El 99.2% de los docentes considera importante brindar acompañamiento en actividades de emprendimiento, mientras el 0.8 % no lo considera. En este mismo sentido el 99.3% considera importante incluir actividades que fomenten el emprendimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

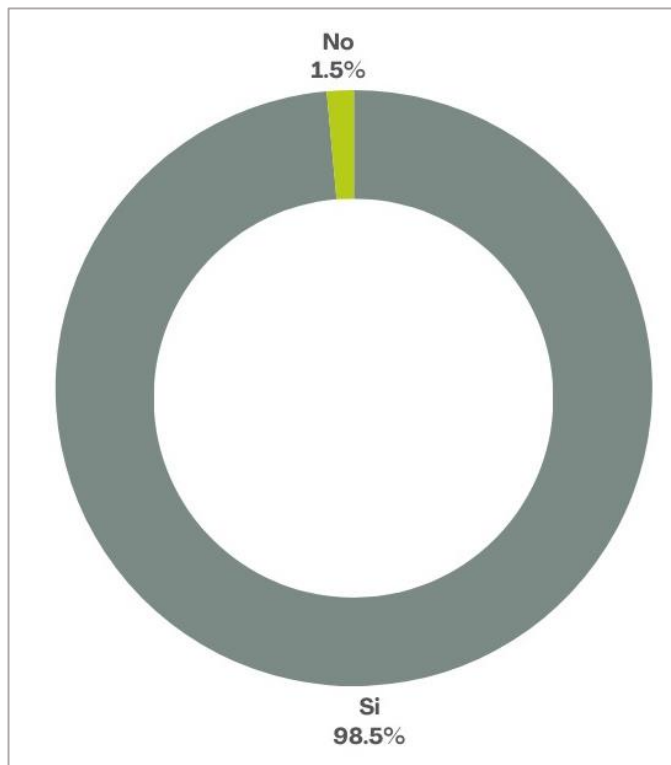
95

En la era digital, la tecnología se ha convertido en una herramienta invaluable en el ámbito educativo, la integración de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje ha traído consigo innumerables ventajas, ha ampliado las oportunidades de aprendizaje y transformado las formas de enseñanza y en las que se construye el conocimiento. En la actualidad, el uso de la tecnología tiene una gran influencia en la vida diaria, por lo que la formación y actualización de los docentes en el uso de estas herramientas permitirá que los estudiantes estén dotados para enfrentar las demandas a las que se enfrentarán en su futuro labor



Grafica 34 Integración de tecnologías

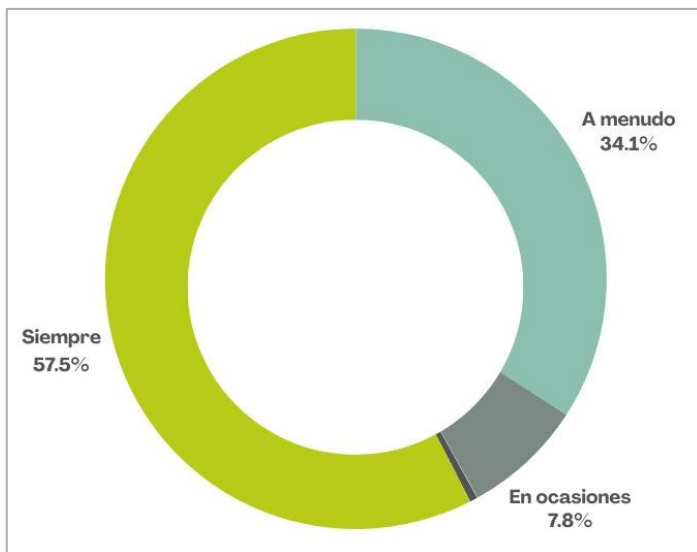
El 98.5% de los docentes integra la tecnología en su enseñanza para mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 1.5% restante no lo hace.



96

Fuente: Elaboración propia

Grafica 35 Frecuencia de integración de tecnologías

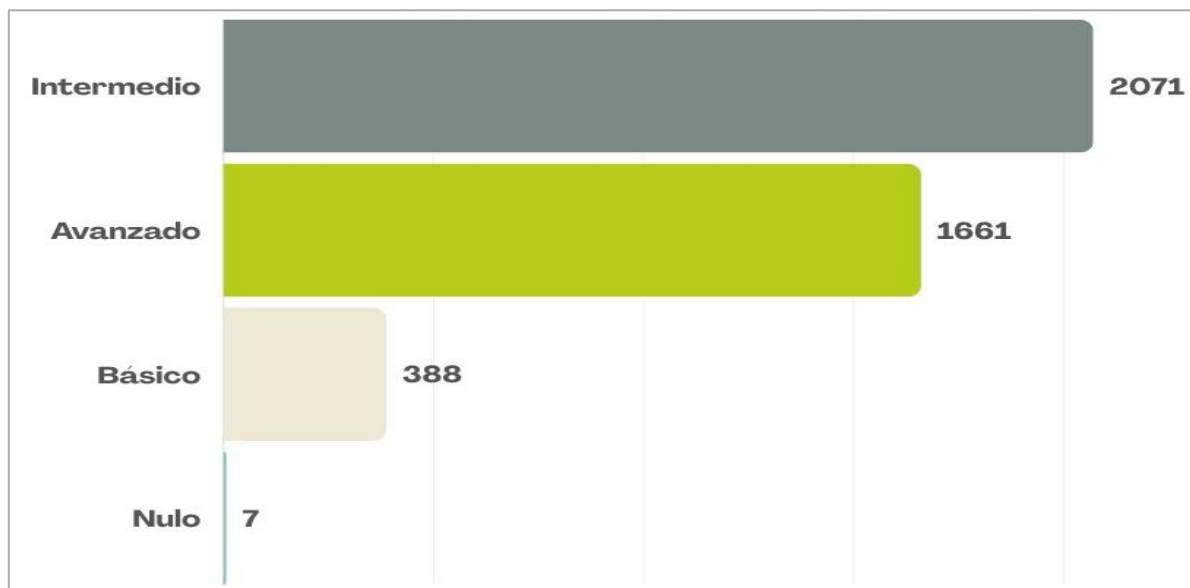


Del 98.5% de los docentes que integran tecnologías en el proceso de enseñanza, el 57% la integran siempre, a menudo el 34.1% y en ocasiones el 7.8%.

Fuente: Elaboración propia



Grafica 36 Nivel de formación en el uso de herramientas digitales



Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de los docentes consideran que cuentan con un nivel de formación intermedio en el uso de herramientas digitales, una tercera parte con nivel de formación avanzando, y una cantidad mínima de docentes en nivel de formación nulo.



Tabla 14 Principal obstáculo técnico o tecnológico

Colegio Estatal	El equipo no cumple con las condiciones técnicas para el trabajo docente	Fallas en el servicio eléctrico	Fallas en el servicio y calidad de internet	Falta de equipo (computadoras, proyectores, tabletas)	Falta de servicio de internet
Aguascalientes	14.62%	1.54%	29.23%	32.31%	23.08%
Baja California	20.59%	2.21%	25.74%	37.50%	13.97%
Baja California Sur	12.35%	0.00%	37.04%	19.75%	32.10%
Campeche	8.57%	2.86%	8.57%	68.57%	11.43%
Chiapas	24.03%	3.90%	11.04%	44.16%	16.88%
Chihuahua	12.93%	2.72%	32.65%	36.73%	14.29%
Ciudad de México	23.78%	0.00%	17.84%	41.08%	17.30%
Colima	17.14%	1.43%	34.29%	17.14%	30.00%
Durango	17.07%	1.22%	15.85%	52.44%	15.85%
Estado de México	18.66%	1.41%	21.83%	36.27%	22.18%
Guanajuato	18.62%	1.38%	35.86%	30.34%	13.79%
Guerrero	18.11%	0.79%	14.96%	52.76%	14.17%
Hidalgo	21.21%	4.04%	19.19%	24.24%	31.31%
Jalisco	17.54%	2.34%	28.65%	37.43%	14.04%
Michoacán	17.58%	1.10%	19.23%	35.16%	26.92%
Morelos	11.21%	0.00%	15.89%	58.88%	14.95%
Nayarit	17.33%	0.00%	21.33%	17.33%	44.00%
Nuevo León	18.67%	3.61%	30.72%	31.93%	15.06%
Oaxaca	9.74%	4.10%	13.85%	55.38%	16.92%
Puebla	20.15%	0.00%	17.91%	46.27%	15.67%
Querétaro	14.16%	0.88%	31.86%	30.09%	23.89%
Quintana Roo	9.55%	1.69%	26.97%	37.64%	24.16%
San Luis Potosí	27.55%	5.10%	30.61%	25.51%	11.22%
Sinaloa	11.24%	1.78%	31.36%	46.15%	9.47%
Sonora	15.29%	0.00%	12.94%	56.47%	13.53%
Tabasco	6.38%	5.32%	9.57%	51.06%	27.66%
Tamaulipas	17.61%	1.41%	19.01%	46.48%	15.49%
Tlaxcala	25.51%	0.00%	17.35%	38.78%	18.37%
Veracruz	13.82%	1.32%	11.18%	57.89%	13.16%
Yucatán	18.18%	1.65%	40.50%	15.70%	24.79%
Zacatecas	5.77%	5.77%	25.00%	42.31%	21.15%

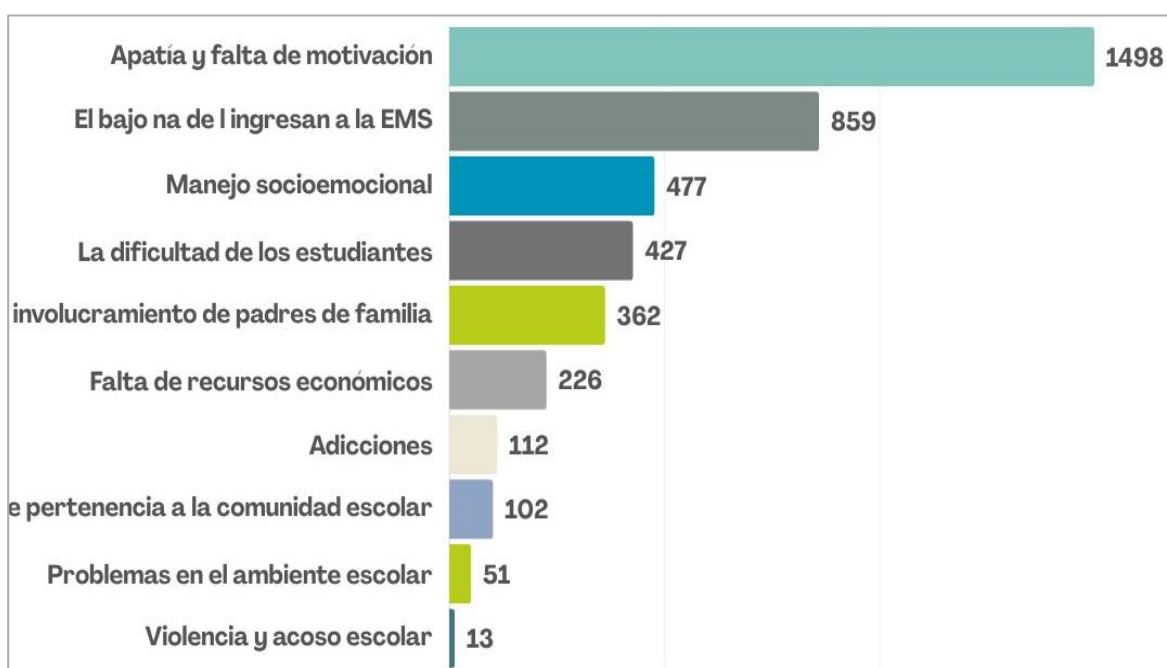
Fuente: Elaboración propia



En promedio para el 40.1% de los docentes el principal obstáculo es la falta de equipo [computadoras, proyectores, tabletas, etc.]. Para el 22.7% fallas en el servicio y la calidad del internet, para el 18.8% falta de servicio de internet, para el 16.5% el equipo no cumple con las condiciones técnicas para el trabajo docente y para el 1.7% fallas en el servicio eléctrico.

99

Grafica 37 principal reto



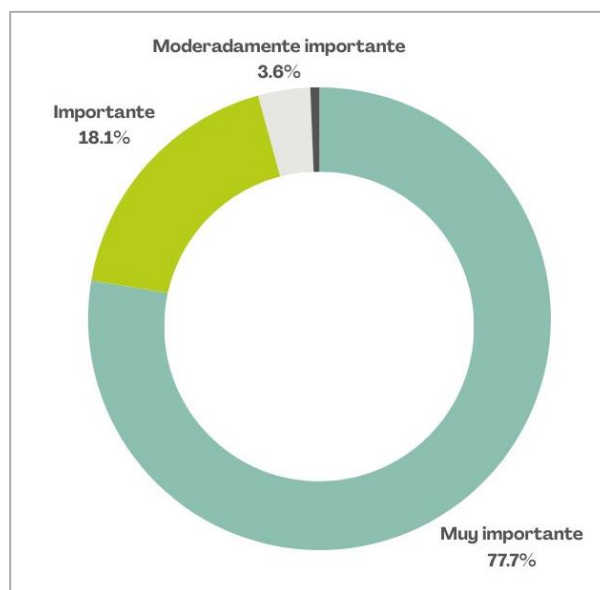
Fuente: Elaboración propia

El principal reto que consideran los docentes en su trabajo con los estudiantes es la apatía y falta de motivación, seguido por el bajo nivel académico de los estudiantes con el que ingresan a la EMS, el manejo emocional, la dificultad de los estudiantes en la construcción de conocimientos, la falta de involucramiento de padres de familia, las adicciones, los problemas en el ambiente escolar y la violencia y el acoso escolar.



Grafica 38 Nivel de importancia que tiene para su labor docente la planeación didáctica.

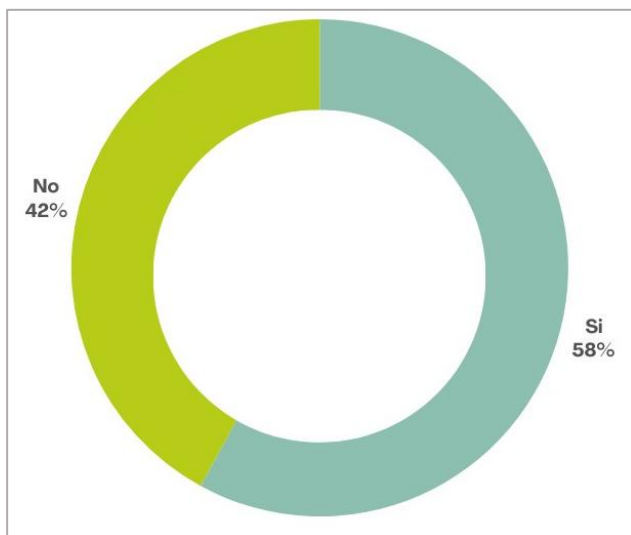
Para el 77.7% de los docentes el nivel de importancia que tiene para su labor docente la planeación didáctica es muy importante, para el 18.1% es importante, para el 3.6% moderadamente importante y para 0.6% no tiene importancia.



100

Fuente: Elaboración propia

Grafica 39 materiales necesarios

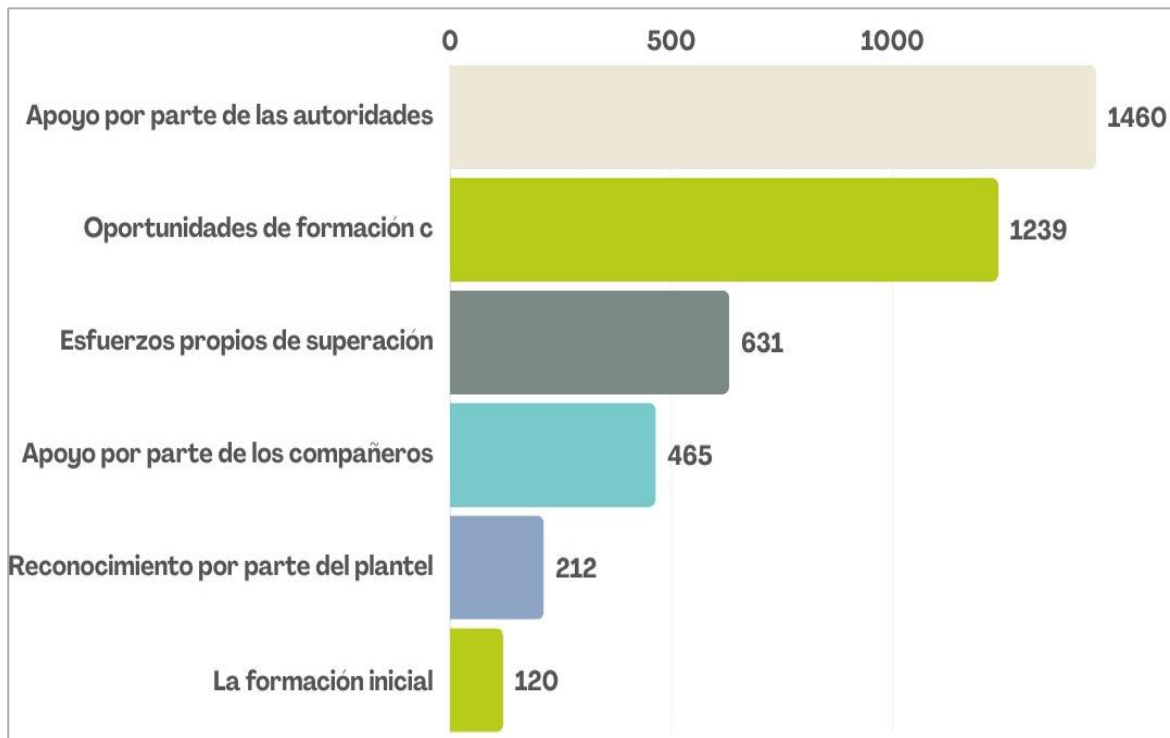


Fuente: Elaboración propia

El 58% de los docentes dispone de los materiales necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje por parte del plantel, el 42% no dispone.



Grafica 40 Principales elementos que contribuyen en su crecimiento profesional



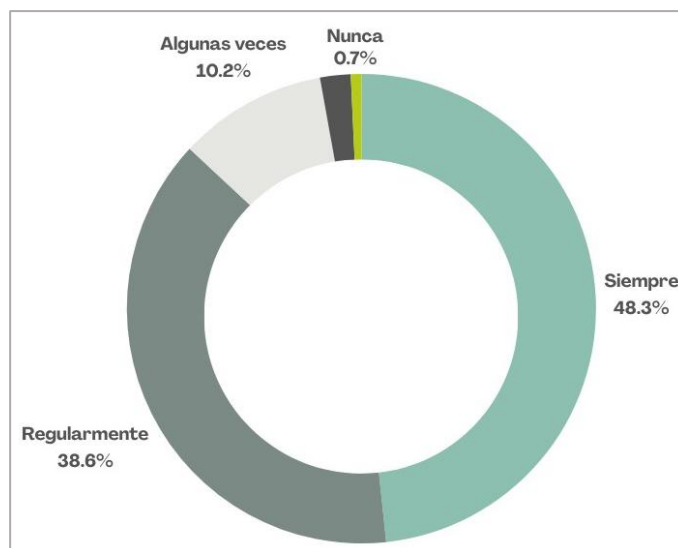
Fuente: Elaboración propia

Los principales elementos seleccionados por los docentes que contribuyen en su crecimiento profesional es el apoyo por parte de las autoridades, seguido por oportunidades de formación continua, esfuerzos propios de superación, apoyo por parte de los compañeros, reconocimiento por parte del plantel y la formación inicial.

La frecuencia en la que aproximadamente el 50% de los docentes participa en cursos de capacitación y formación por medio del CONALEP es siempre, el 38.6% regularmente, 10.2% algunas veces, el 2.1% muy rara vez y 0.7% nunca.



Grafica 41 Frecuencia en que participa en cursos de capacitación y formación

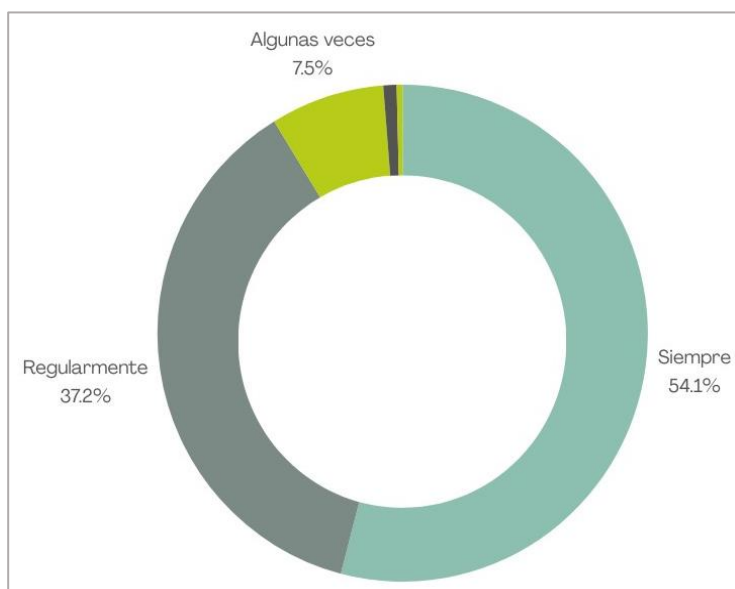


102

Fuente: Elaboración propia

Grafica 42 Cumplimiento de los programas de formación docente

Para el 54.1% de los docentes los programas en los que ha participado han cumplido con los objetivos de formación, actualización y/o capacitación, para el 37.2% regularmente se han cumplido, para el 7.5% algunas veces, para el 0.8% muy rara vez y para el 0.3% nunca.



Fuente: Elaboración propia



Tabla 15 Periodo favorable para cursar las opciones de capacitación, actualización y formación docente

Colegio Estatal	Durante el ciclo escolar	En el periodo intersemestral	En las vacaciones
Aguascalientes	23.85%	70.00%	6.15%
Baja California	30.15%	63.24%	6.62%
Baja California Sur	18.52%	71.60%	9.88%
Campeche	27.14%	72.86%	0.00%
Chiapas	55.84%	33.12%	11.04%
Chihuahua	22.45%	68.71%	8.16%
Ciudad de México	13.51%	84.86%	1.62%
Colima	34.29%	57.14%	7.14%
Durango	24.39%	68.29%	7.32%
Estado de México	9.86%	88.73%	1.76%
Guanajuato	17.24%	77.24%	5.52%
Guerrero	28.35%	62.20%	9.45%
Hidalgo	25.25%	61.62%	13.13%
Jalisco	9.94%	84.80%	5.26%
Michoacán	18.13%	78.57%	3.30%
Morelos	25.23%	72.90%	2.80%
Nayarit	16.00%	82.67%	1.33%
Nuevo León	39.76%	53.01%	7.83%
Oaxaca	25.13%	70.77%	4.10%
Puebla	39.55%	57.46%	2.99%
Querétaro	28.32%	59.29%	12.39%
Quintana Roo	20.22%	71.91%	7.87%
San Luis Potosí	18.37%	76.53%	5.10%
Sinaloa	43.20%	52.07%	4.73%
Sonora	19.41%	75.29%	5.88%
Tabasco	29.79%	54.26%	15.96%
Tamaulipas	23.94%	72.54%	3.52%
Tlaxcala	16.33%	69.39%	14.29%
Veracruz	13.82%	82.89%	3.29%
Yucatán	13.22%	82.64%	4.96%
Zacatecas	44.23%	51.92%	3.85%

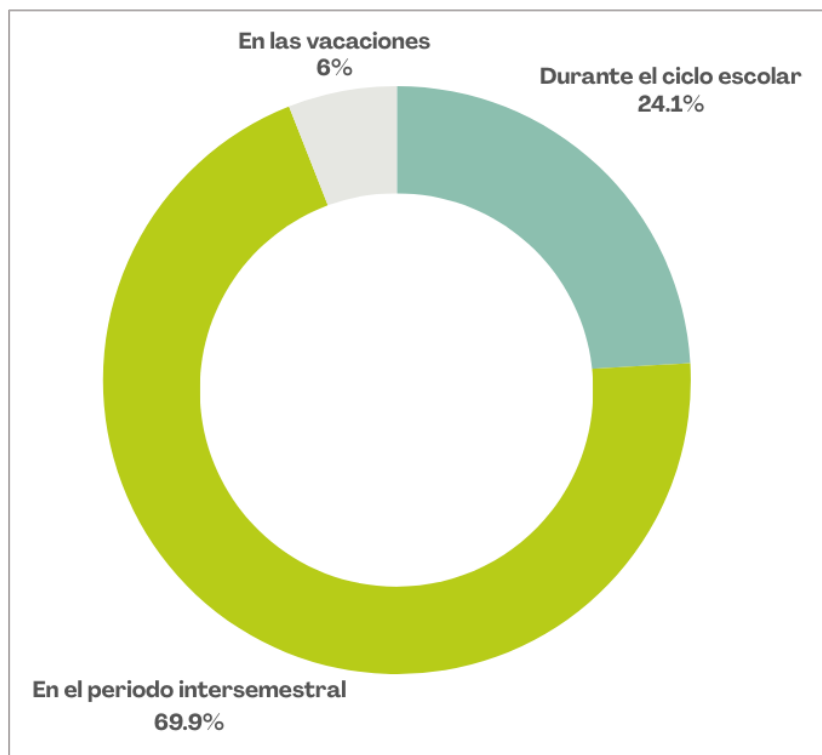
Fuente: Elaboración propia



En promedio para los docentes de los 31 Colegios Estatales, el periodo intersemestral es el favorable para cursar las opciones de capacitación, sin embargo, como se puede observar en la tabla 14, para más del 40% de los docentes de los planteles de Chiapas, Sinaloa y Zacatecas el periodo que considerar como mejor opción para capacitarse es durante el ciclo escolar.

104

Grafica 43 Periodo favorable para recibir capacitación.

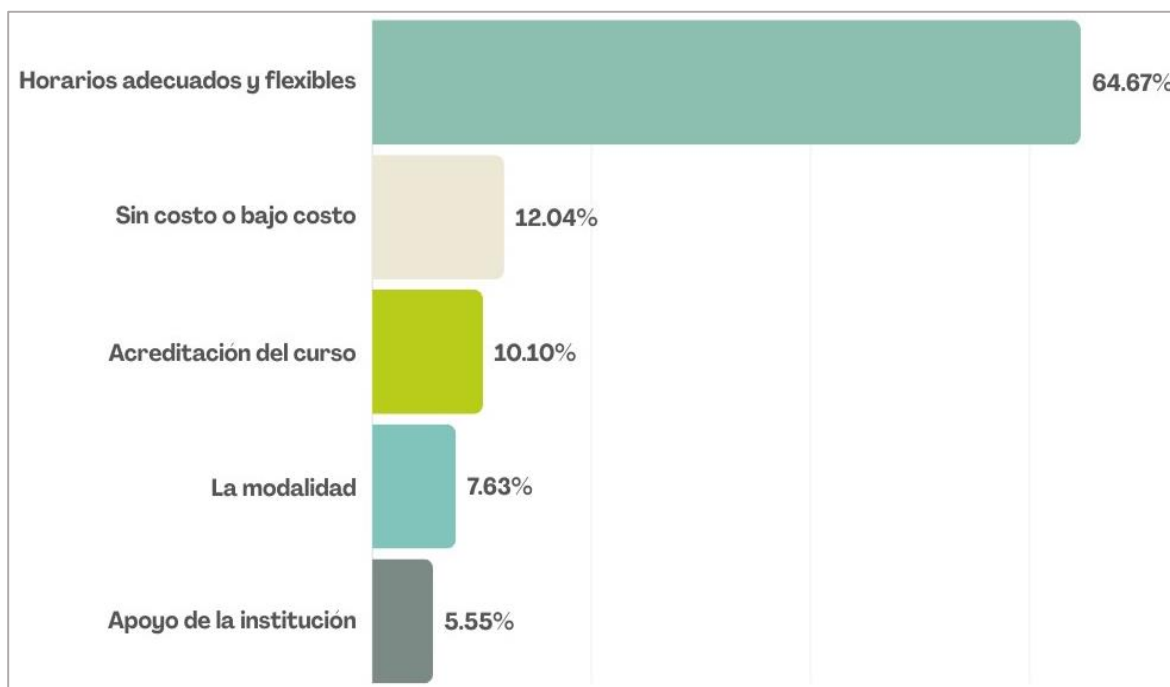


Fuente: Elaboración propia

El 69.9% de los docentes considera favorable capacitarse en el periodo intersemestral, 24.1% durante el ciclo escolar y el 6% en las vacaciones.



Grafica 44 Factores que facilitan su participación en la capacitación y formación continua

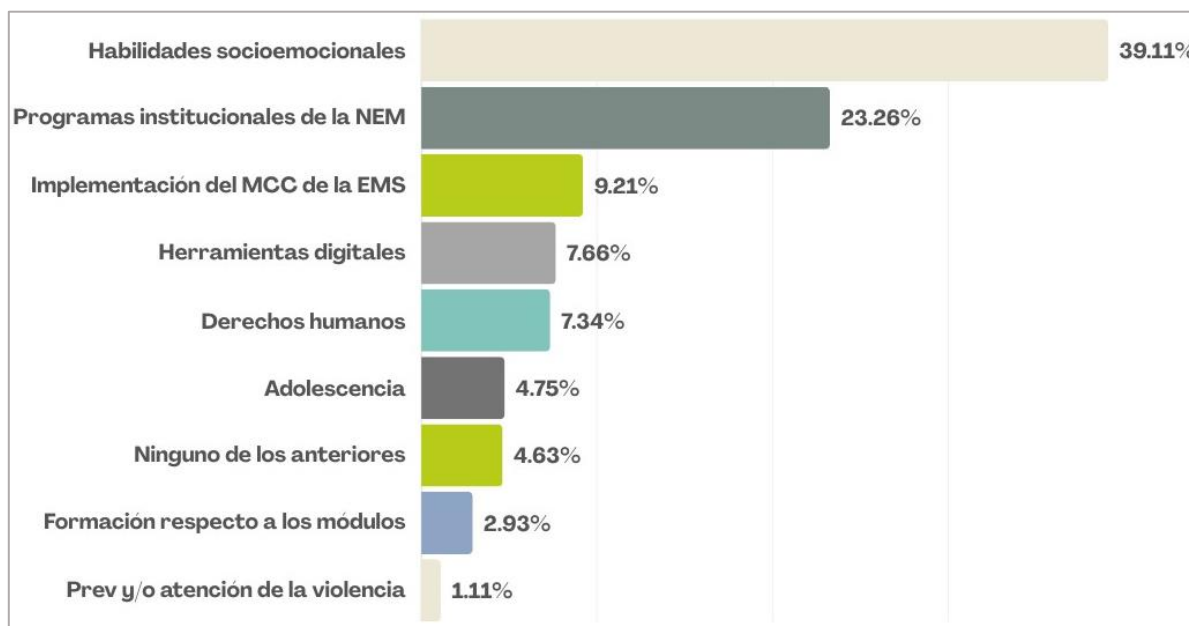


Fuente: Elaboración propia

El principal factor que facilita la participación de los docentes en la formación y capacitación continua son los horarios adecuados y flexibles con el 65%, el segundo que sea sin costo o con un bajo costo 12% el tercero la acreditación del curso por medio de certificación, constancia, reconocimiento etc., con el 11%, la modalidad con el 7% y el último el apoyo de la institución con el 5%.



Grafica 45 Aspectos que ha recibido formación o actualización.



106

Fuente: Elaboración propia

En el último ciclo escolar el principal aspecto en el que recibieron capacitación los docentes fue en el tema de habilidades socioemocionales con el 39.9%, Programas Institucionales de la Nueva Escuela Mexicana NEM 23.26%, implementación del Marco Curricular Común de la EMS con el 9.21%, herramientas digitales el 7.66%, Derechos humanos con el 7.34%, Adolescencia con el 4.75%, ninguno de los temas anteriores con el 4.63%, Formación respecto a los módulos que imparten en el CONALEP con el 2.93% y prevención y/o atención de la violencia con el 1.1%.



Tabla 16 Como detecta sus necesidades de formación

Colegio Estatal	Autoevaluación	Evaluación docente	Evaluación estudiantil	Intercambio entre compañeros	Logros de aprendizaje	Retroalimentación por parte del plantel
Aguascalientes	21.54%	16.15%	18.46%	9.23%	16.15%	18.46%
Baja California	25.00%	24.26%	17.65%	7.35%	12.50%	13.24%
Baja California Sur	20.99%	16.05%	17.28%	16.05%	11.11%	18.52%
Campeche	24.29%	27.14%	11.43%	7.14%	25.71%	4.29%
Chiapas	25.32%	34.42%	22.08%	1.95%	11.04%	5.19%
Chihuahua	23.81%	17.01%	21.09%	10.88%	20.41%	6.12%
Ciudad de México	18.92%	18.38%	24.86%	7.57%	21.62%	8.11%
Colima	34.29%	24.29%	11.43%	4.29%	14.29%	11.43%
Durango	30.49%	19.51%	10.98%	10.98%	18.29%	9.76%
Estado de México	20.77%	26.41%	19.37%	7.04%	15.49%	11.27%
Guanajuato	16.55%	23.45%	18.62%	6.21%	24.14%	11.03%
Guerrero	27.56%	20.47%	21.26%	7.87%	17.32%	5.51%
Hidalgo	20.20%	22.22%	27.27%	5.05%	10.10%	15.15%
Jalisco	23.39%	14.04%	26.32%	5.85%	15.79%	14.04%
Michoacán	23.63%	19.78%	24.73%	7.69%	13.74%	10.44%
Morelos	19.63%	18.69%	19.63%	5.61%	12.15%	25.23%
Nayarit	29.33%	28.00%	14.67%	9.33%	13.33%	8.00%
Nuevo León	18.67%	25.30%	22.29%	8.43%	10.24%	15.06%
Oaxaca	23.08%	15.90%	23.59%	7.18%	25.13%	5.13%
Puebla	14.18%	20.15%	21.64%	5.97%	14.93%	23.13%
Querétaro	15.04%	24.78%	14.16%	7.08%	14.16%	24.78%
Quintana Roo	24.16%	18.54%	23.60%	9.55%	16.85%	7.30%
San Luis Potosí	23.47%	12.24%	19.39%	11.22%	21.43%	13.27%
Sinaloa	26.63%	16.57%	20.12%	11.83%	17.75%	7.10%
Sonora	24.12%	19.41%	28.24%	7.06%	15.29%	6.47%
Tabasco	28.72%	13.83%	25.53%	5.32%	15.96%	10.64%
Tamaulipas	23.94%	23.24%	20.42%	7.04%	12.68%	13.38%
Tlaxcala	30.61%	9.18%	21.43%	10.20%	19.39%	9.18%
Veracruz	17.11%	28.95%	17.11%	5.92%	16.45%	14.47%
Yucatán	27.27%	14.05%	27.27%	5.79%	15.70%	10.74%
Zacatecas	25.00%	13.46%	32.69%	0.00%	13.46%	13.46%

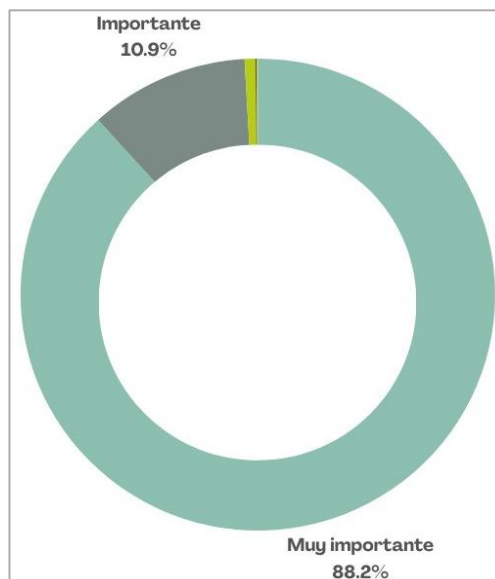
Fuente: Elaboración propia

El 22.8% de los docentes detecta sus necesidades de capacitación y formación por medio de la autoevaluación, el 21.3% por la evaluación estudiantil, el 20.5% por la evaluación docente, el 16.4% por los logros de aprendizaje, el 11.5% a través de la retroalimentación por parte del plantel y el 7.5% mediante el intercambio entre compañeros.



Grafica 46 Nivel de importancia de formación, actualización y/o capacitación docente

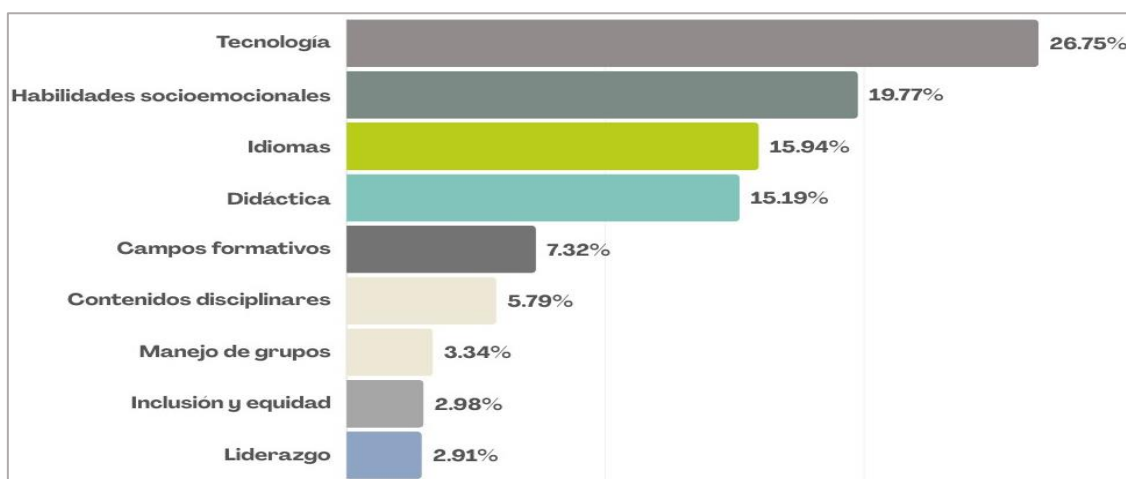
Destaca que el nivel de importancia de la formación, actualización y capacitación docente para el 88.2% de los docentes es muy importante y para 10.9% importante, para el 0.6% es de poca importancia y para el 0.3% no tiene importancia.



108

Fuente: Elaboración propia

Grafica 47 Temas en los que considera formarse



Fuente: Elaboración propia

El 26.75% de los docentes considera que necesita formarse en tecnología (uso de software, uso de dispositivos), el 19.77% en habilidades socioemocionales, el 15.94% en idiomas, el 15.19% en didáctica, el 7.32 % en campos formativos, el 5.79% en contenidos disciplinares, el 3.34% en manejo de grupos, el 2.98% en inclusión y equidad y el 2.91% en liderazgo.



Recomendaciones

- 🍏 Realizar la difusión oportuna y pertinente de las convocatorias de concursos, becas e intercambio enviadas por el CONALEP Nacional, así como implementar estrategias para incentivar la participación de los docentes.
- 🍏 Coadyuvar a los docentes con acciones que despierten el interés y la motivación de los estudiantes en su desarrollo profesional e integral.
- 🍏 Ampliar y fortalecer la capacitación en herramientas digitales en particular a los que cuentan con un nivel básico y nulo.
- 🍏 Incentivar a los docentes para que realicen la integración de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- 🍏 Incentivar el uso de metodologías de enseñanza que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- 🍏 Sensibilizar a los docentes de la importancia y el impacto en su desarrollo profesional de los programas de formación y capacitación docente.
- 🍏 Considerar dentro de los programas de formación y capacitación los temas de interés de los docentes detallados en la **gráfica 50**.
- 🍏 Tomar en cuenta los factores que los docentes consideran que facilitan su participación en la formación y capacitación continua detallados en la **gráfica 48**.

109



V. Dimensión Interpersonal

Esta dimensión se refiere a la actitud y el comportamiento que los docentes desarrollan y utilizan para establecer y mantener relaciones efectivas y positivas con sus estudiantes, colegas, padres y la comunidad educativa en general. Esta dimensión es crucial porque el ambiente emocional y social en el aula y en el plantel, influye significativamente en el bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes a través del liderazgo, motivación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y colaborativo.

110

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos [9]
Interpersonal	Clima institucional	Comunidades de aprendizaje
		Sala de maestros
		Reuniones de academias
		Trabajo en equipo
		Toma de decisiones
		Comunicación entre pares
	Clima escolar	Estrategias de abandono escolar
		Relación con estudiantes



Principales hallazgos

- 🍏 Más del 30% de los docentes de los Colegios Estatales de Aguascalientes, Chiapas, Colima y Zacatecas, mencionaron que no tienen un espacio exclusivo como sala de maestros para los docentes.
- 🍏 Solo el 36.8% de los docentes está muy de acuerdo en que en el plantel el clima laboral es favorable.
- 🍏 Para el 51.2% se promueve al interior del plantel que docentes, personal directivo y administrativo, estudiantes y sus familias conformen una comunidad de aprendizaje.
- 🍏 Para más del 5% de los docentes de los Colegios de Aguascalientes, Jalisco, Oaxaca, Querétaro, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Yucatán y la Ciudad de México, no se promueve al interior del plantel la conformación de comunidades de aprendizaje.
- 🍏 Para el 96.1% de los docentes las reuniones de academias en el plantel son muy importantes.
- 🍏 Para el 99.5% de los docentes es importante y muy importante tener una relación positiva con la comunidad educativa
- 🍏 Para más del 10% de los docentes de los Colegios Estatales de Baja California y Querétaro las relaciones que sostienen con los estudiantes son entre regular y mala.

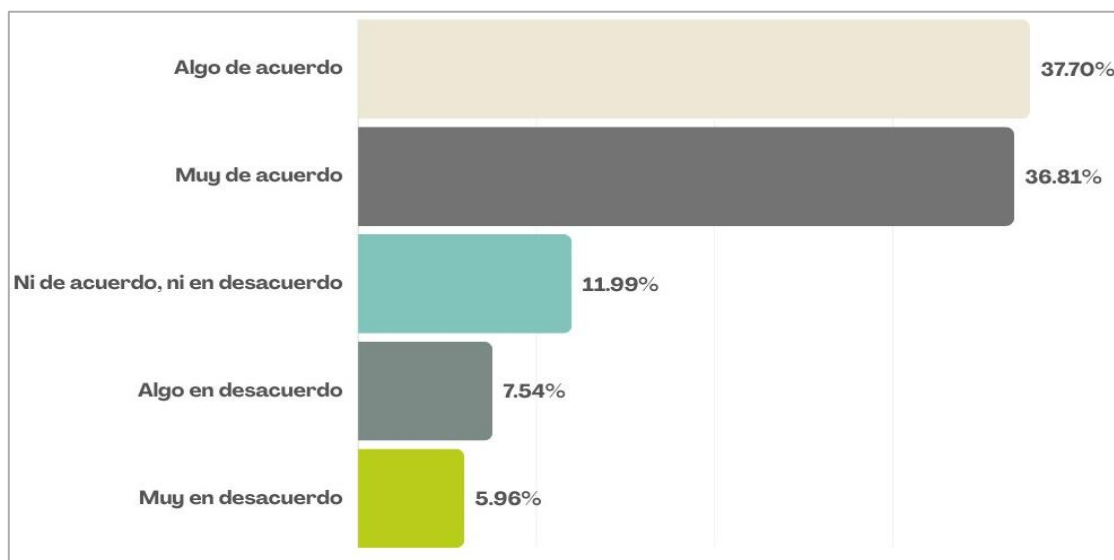


Análisis de la información

Diversos estudios han demostrado que existe una correlación directa entre un buen clima laboral y el desempeño del personal. El clima laboral tiene una influencia significativa en el logro de los resultados de una institución, lo cual depende de un ambiente en el que se propicie la comunicación, confianza y colaboración por medio de relaciones saludables entre los propios docentes, estudiantes, personal administrativo y sobre todo con las autoridades, viéndose reflejado en el aumento de la motivación y el compromiso de los docentes, así como su permanencia en la institución.

112

Grafica 48 Clima laboral



Fuente: Elaboración propia

El 36.8% está muy de acuerdo en que el clima laboral es favorable, el 37.7% algo de acuerdo, el 12% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 7.5% algo en desacuerdo y 5.6% muy en desacuerdo.



Es importante para las instituciones educativas contar con un espacio exclusivo y adecuado para los docentes, en el que se les permita reunirse con otros colegas para compartir e intercambiar ideas, discutir sobre estrategias educativas, resolver problemas, preparar sus sesiones de clase, revisar evaluaciones, entre otras actividades relacionadas a la práctica docente.

113

Tabla 17 espacio para docentes

Colegio Estatal	Si	No
Aguascalientes	66.92%	33.08%
Baja California	96.32%	3.68%
Baja California Sur	96.30%	3.70%
Campeche	87.14%	12.86%
Chiapas	69.48%	30.52%
Chihuahua	85.71%	14.29%
Ciudad de México	95.68%	4.32%
Colima	70.00%	30.00%
Durango	86.59%	13.41%
Estado de México	85.92%	14.08%
Guanajuato	97.24%	2.76%
Guerrero	85.83%	14.17%
Hidalgo	84.85%	15.15%
Jalisco	93.57%	6.43%
Michoacán	96.70%	3.30%
Morelos	99.07%	0.93%
Nayarit	98.67%	1.33%
Nuevo León	90.36%	9.64%
Oaxaca	80.00%	20.00%
Puebla	91.79%	8.21%
Querétaro	84.07%	15.93%
Quintana Roo	78.09%	21.91%
San Luis Potosí	87.76%	12.24%
Sinaloa	77.51%	22.49%
Sonora	90.00%	10.00%
Tabasco	87.23%	12.77%
Tamaulipas	93.66%	6.34%
Tlaxcala	87.76%	12.24%
Veracruz	84.87%	15.13%
Yucatán	95.87%	4.13%
Zacatecas	59.62%	40.38%

El 87% de los docentes afirmó que el plantel de su adscripción cuenta con un espacio o sala exclusiva para docentes, mientras que el 13% restante no cuenta con este tipo de espacio.

Fuente: Elaboración propia

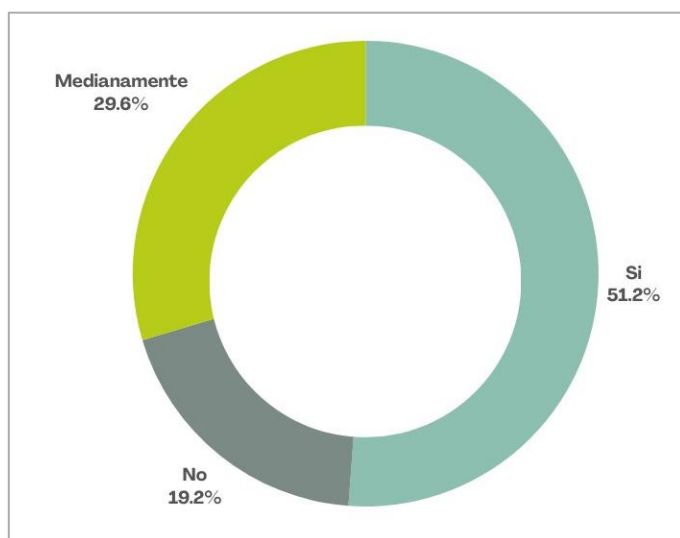


Las comunidades de aprendizaje promueven la colaboración entre las autoridades, el personal administrativo, estudiantes, docentes, familias y otros actores educativos. Esto genera un entorno en el que todos los participantes aprenden unos de otros, compartiendo conocimientos, experiencias y perspectivas.

En este sentido, es importante destacar que la enseñanza no es un proceso unilateral de docente a estudiante, puesto que el aprendizaje se da mediante un proceso social, en el que todos contribuyen activamente. Para los docentes formar parte de una comunidad de aprendizaje significa llevar a cabo un aprendizaje continuo, en donde los profesores tienen la oportunidad de compartir e intercambiar buenas prácticas, recibir retroalimentación constructiva por parte de sus colegas y también se refuerza en el vínculo entre la escuela y el proceso educativo, lo que genera un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. Este enfoque es propicio para que los procesos sean más abiertos y conectados con la vida fuera de las aulas.

114

Grafica 49 Comunidad de Aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

Para el 51.2% se promueve al interior del plantel que tanto docentes, personal directivo y administrativo, estudiantes y sus familias conformen una comunidad de aprendizaje, el 29.6% medianamente se promueve y el 19.2% manifiesta que no se promueve.

Las reuniones de Academia son un cuerpo colegiado de carácter propositivo y consultivo, integrado por docentes con autoridad académica para ejercer acciones concretas tendientes a favorecer el óptimo aprovechamiento y desarrollo de la labor

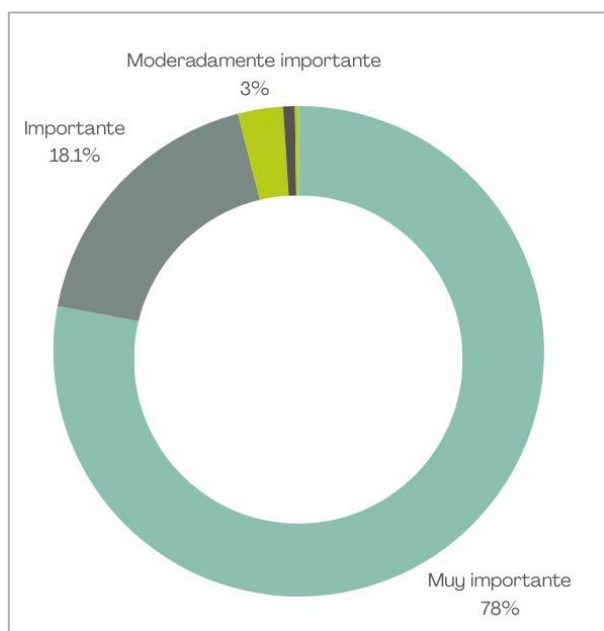


educativa. Se integran por campo disciplinar y de acuerdo con la formación profesional que según se imparte en cada plantel. En las reuniones de Academia únicamente se podrán tratar asuntos de carácter académico, excluyéndose por lo tanto lo relativo a cuestiones sindicales, religiosas, políticas o aspectos reservados a la administración del Colegio.

115

A través de estas reuniones los docentes contribuyen a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje y al cumplimiento de las metas e indicadores educativos, por medio de sus principales tareas como la actualización de los planes y programas de estudio, la gestión en el aula, el desarrollo de los estudiantes y el desarrollo docente.

Grafica 50 Reuniones de academias

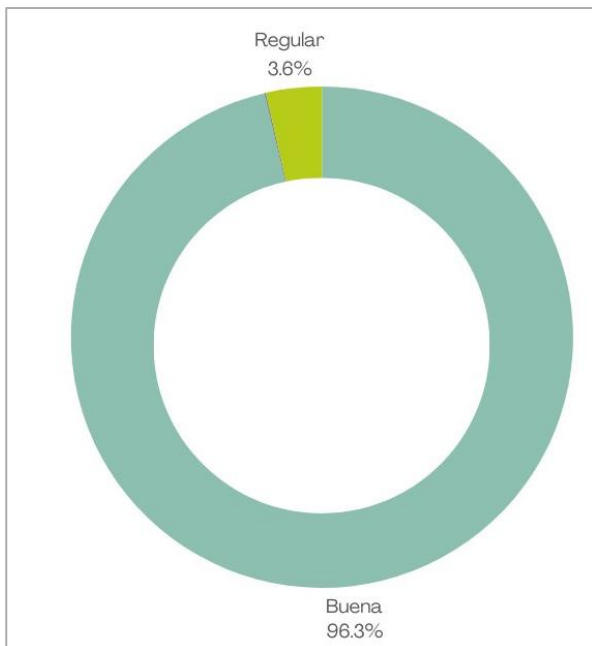


Fuente: Elaboración propia

Para el 78% de los docentes es muy importante participar en las reuniones de academia del plantel, para el 18.1% es importante, para el 3% moderadamente importante y para el 0.2% no tienen importancia.



Grafica 51 Relación con estudiantes



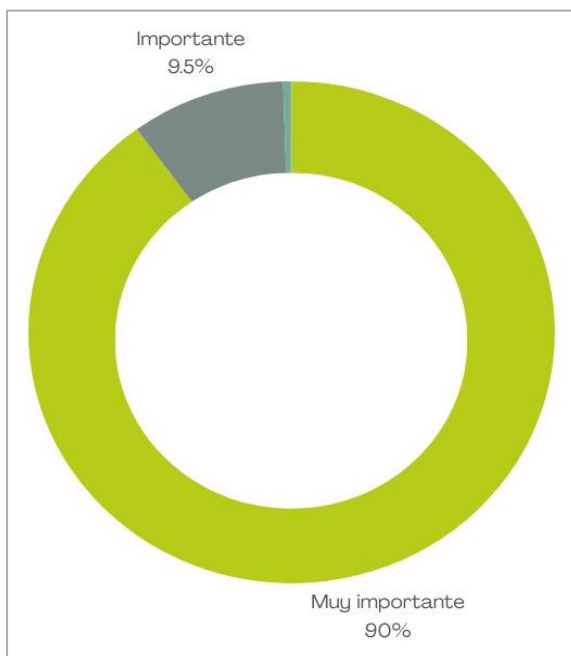
Fuente: Elaboración propia

El 96.3% de los docentes considerara que la relación que sostiene con los estudiantes es buena y el 3.6% considera que es regular.

116

Grafica 52 Importancia de relación positiva con la comunidad educativa

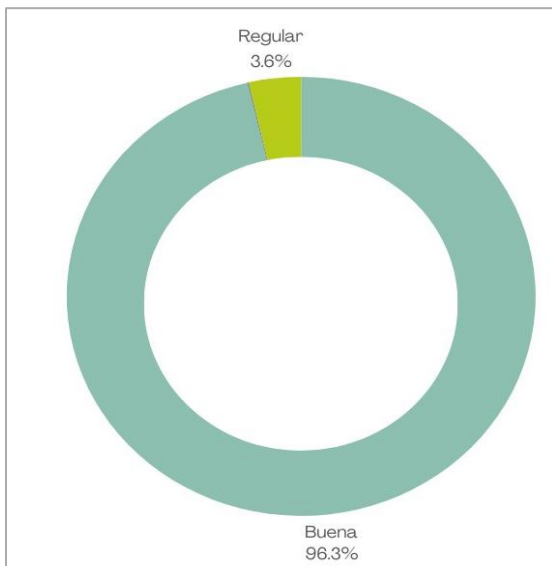
Para el 90% de los docentes es muy importante tener una relación positiva con la comunidad educativa, para el 9.5% es importante, para el 0.7% moderadamente importante, para el 0.4% sin importancia y para el 0.2% de poca importancia.



Fuente: Elaboración propia



Grafica 53 Relación con estudiantes



El 96.3% de los docentes considerara que la relación que sostiene con los estudiantes es buena y el 3.6% considera que es regular.

Fuente: Elaboración propia

117

Tabla 18 función docente

Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Motiva a los estudiantes a concluir sus estudios	3779	321	12	6	1
Trabaja en equipo junto a otros docentes con el fin de beneficiar a los	2978	923	152	35	20
Favorece el diálogo con sus compañeros docentes	3116	865	98	21	11
Cuenta con una estrategia de involucramiento de padres de familia en la educación de sus hijos	1795	1434	584	216	92
Influye positivamente en el desarrollo de sus estudiantes	3485	580	29	5	2
Les transmite entusiasmo y pasión a los estudiantes mientras enseña	3394	663	41	6	4
Apoya a las estrategias de reducción del abandono escolar	2887	627	73	19	10

Fuente: Elaboración propia



Respecto a los enunciados de la tabla 17, con relación a su función, en promedio la mayoría de los docentes afirma estar muy de acuerdo y de acuerdo en que motiva a los estudiantes a concluir sus estudios, en favorecer el diálogo con sus compañeros, en influir positivamente en el desarrollo de sus estudiantes y en apoyar a las estrategias de reducción del abandono escolar; en contraste el enunciado dé cuenta con una estrategia de involucramiento de padres de familia en la educación resalta que las opciones algo de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo cuentan con un número más alto con relación a los enunciados ya mencionados.

Tabla 19 Salud y emociones

Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Toma decisiones asertivas con sus estudiantes	3314	756	38	6	4
Suele preocuparse por su salud física y emocional	3080	854	101	39	41
Las actividades de la docencia le producen estrés	804	666	900	489	1237
Su profesión como docente le ha ocasionado dificultades en su vida personal	574	324	428	533	2243
Su profesión como docente le ha provocado afectaciones en su salud	619	406	585	565	1922
Le genera frustración cuando no logra los resultados de aprendizaje esperado por sus estudiantes	810	830	917	528	1009

Fuente: Elaboración propia



Casi el 100% de los docentes está muy de acuerdo y de acuerdo con las afirmaciones de que: toma decisiones asertivas con sus estudiantes, así como suele preocuparse por su propia salud física y emocional, respecto al enunciando de que si las actividades de la docencia le producen estrés, aproximadamente el 70% se centra en las opciones algo de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo, respecto al enunciado de si su profesión como docente le ha provocado afectaciones en su salud el 40% está muy de acuerdo, de acuerdo y algo de acuerdo y en el enunciado de si le genera frustración cuando no logra los resultados de aprendizaje esperado por sus estudiantes el 63% afirma estar muy de acuerdo y de acuerdo.



Recomendaciones

- 🍏 Realizar actividades de integración entre los docentes, personal administrativo, autoridades, estudiantes y padres de familia que permitan la convivencia e integración entre los miembros de la comunidad educativa como kermes, comité de padres de familia y juntas.
- 🍏 Implementar el Programa de Escuela para Padres del Sistema CONALEP, como estrategia de involucramiento de padres, madres y tutores.
- 🍏 Conformar Comunidades de aprendizaje en los planteles en los que no se cuenta con alguna.
- 🍏 Destacar la importancia que tiene la participación de los docentes en las reuniones de Academias.
- 🍏 Generar espacios recreativos para los docentes con el ánimo de reducir el estrés laboral y prevenir el síndrome del burnout.
- 🍏 Fomentar el intercambio de mejores prácticas.

120



VI. Dimensión Valoral

En esta dimensión se aborda el fomento de los valores y el respeto a las normas sociales. Los docentes son los aliados de las instituciones educativas en la promoción de los valores institucionales, así como los propios en aras de formar ciudadanos responsables. Esta dimensión también implica que los docentes sean conscientes y respetuosos de la diversidad cultural, social y económica de sus estudiantes y del entorno en el que trabajan, esto les permite adaptar su enseñanza para que sea inclusiva y relevante para todos los alumnos.

121

En esta sección se analizaron los siguientes rasgos:

Dimensión	Subdimensión	Rasgos [9]
Interpersonal	Clima institucional	Comunidades de aprendizaje
		Sala de maestros
		Reuniones de academias
		Trabajo en equipo
		Toma de decisiones
		Comunicación entre pares
	Clima escolar	Estrategias de abandono escolar
		Relación con estudiantes



Principales hallazgos

- 🍏 El 64.9% de los docentes no se siente preparado para atender a los estudiantes neuro divergentes.
- 🍏 El 9.7% de los docentes no se identifica con las autoridades de la comunidad educativa.
- 🍏 Entre el 99 y 100 % de los docentes de los Colegios Estatales de Estado de México, Guerrero, Morelos, Veracruz y Zacatecas afirman conocer la misión y la visión del Sistema CONALEP, mientras que el 15% de los docentes del Colegio Estatal de Baja California Sur afirma no conocerlas.
- 🍏 El 100% de los docentes de los Colegios Estatales de Guerrero, Morelos, San Luís Potosí y Zacatecas conocen los valores del Sistema CONALEP, mientras que más del 8% de los Colegios de Baja California y Tlaxcala manifiestan no conocerlos.
- 🍏 El 100% de los docentes de los Colegios Estatales de Baja California, Colima, Guerrero y Morelos, manifiestan que demuestran sensibilidad ante diferencias culturales.
- 🍏 Los porcentajes más altos entre el 98 y el 100% de los docentes de los Colegios Estatales de Baja California Sur, Colima, Guerrero, Morelos, Querétaro y Yucatán motivan y fomentan la ética, los valores y el respeto de la diversidad [creencias, género, profesión, etnia, libertad de expresión, etc.].

122

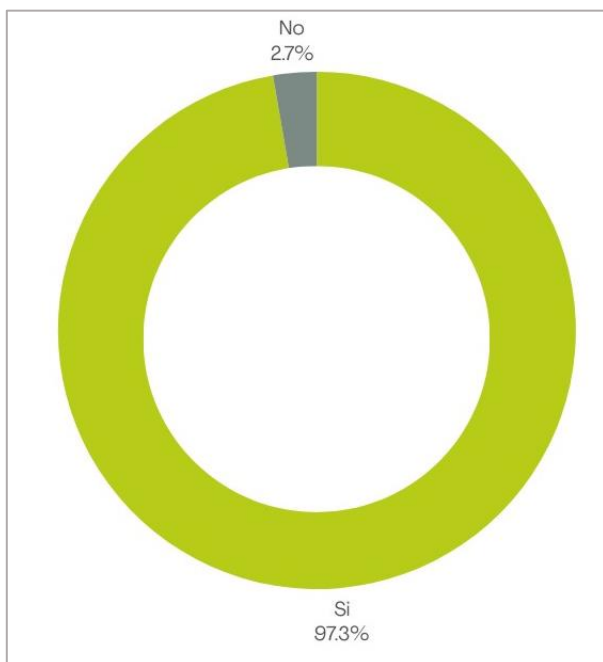


Análisis de la información

Los valores transmitidos por los docentes ayudan a formar personas integrales, en lo académico, en lo ético y lo moral. Los estudiantes no solo aprenden contenidos, sino también cómo comportarse, interactuar con otros y tomar decisiones basadas en principios. Cuando los docentes promueven valores como el respeto, la honestidad, la responsabilidad y la empatía, contribuyen a crear un ambiente escolar positivo y seguro. Los docentes actúan como modelos a seguir para los estudiantes, los valores que demuestran en su comportamiento cotidiano son observados y en muchas ocasiones imitados por los estudiantes.

123

Grafica 54 Valores CONALEP



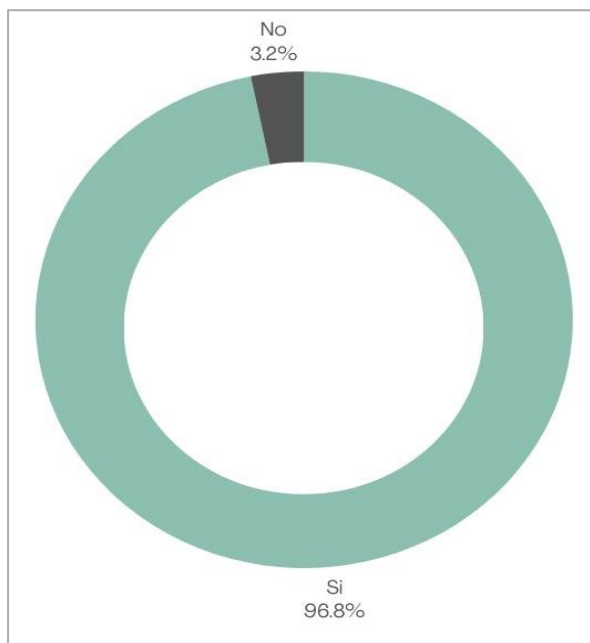
El 97.3% de los docentes conoce los valores del Sistema CONALEP, mientras el 2.7% de los docentes no los conoce.

Fuente: Elaboración propia



Grafica 55 Conoce la Misión y visión

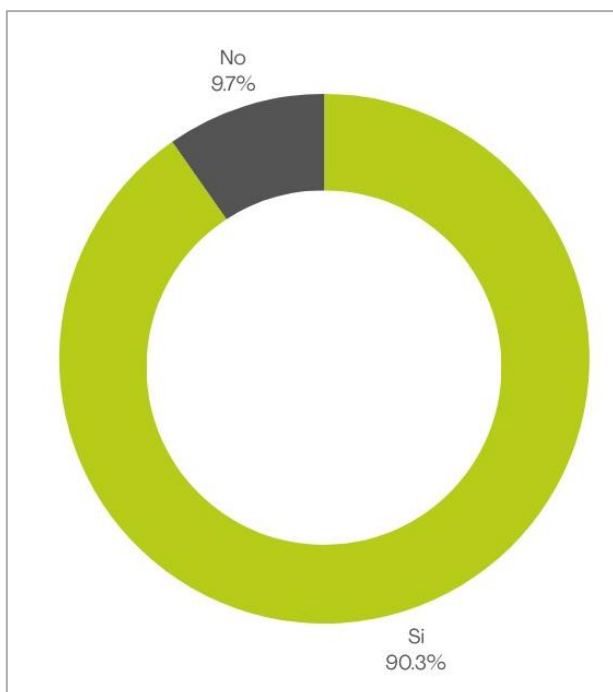
El 96.8% de los docentes conoce la misión y visión del Sistema CONALEP, mientras que el 3.2% no los conoce.



Fuente: Elaboración propia

124

Grafica 56 Se identifica con las autoridades



Fuente: Elaboración propia

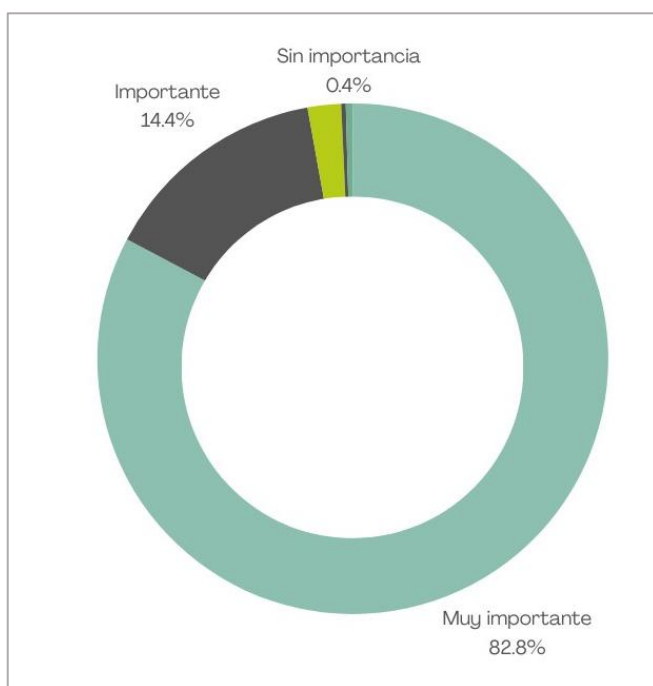
El 90.3% de los docentes se identifica con las autoridades de la comunidad educativa, con sus valores, ideas, actitudes y metas, etc., el 9.7% de los docentes no se identifica con las autoridades de la comunidad educativa.



La educación inclusiva es clave para reducir los comportamientos de acoso escolar, ya que promueve la aceptación y el respeto de las diferencias, propiciando un ambiente más seguro y acogedor para todos los estudiantes. La educación inclusiva es sustancial puesto que garantiza que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, condiciones u origen, tengan acceso a una educación de calidad en igualdad, se basa en el principio de que todas las personas tienen derecho a la educación, ningún niño o niña debería ser excluido del sistema educativo por razones de discapacidad, origen étnico, situación económica u otras condiciones personales.

125

Grafica 57 Educación inclusiva



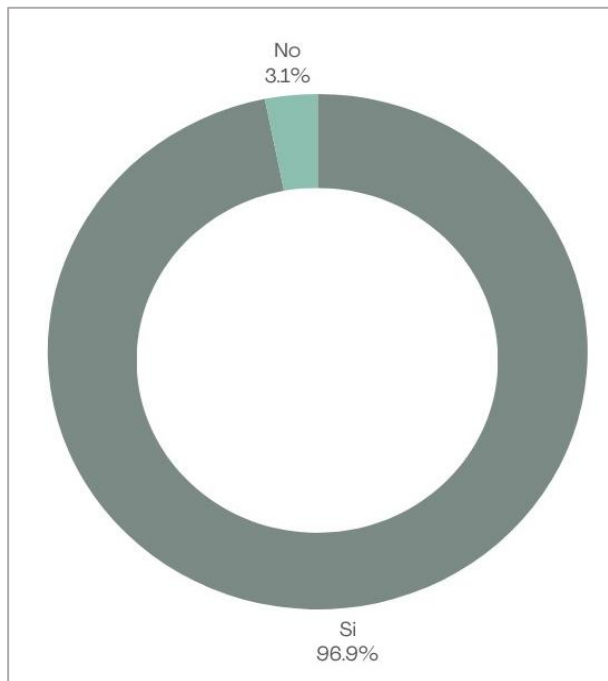
Fuente: Elaboración propia

Para el 82.2% de los docentes la educación inclusiva dentro del aula es muy importante, para el 14.4 % es importante, para el 2% es moderadamente importante, para el 0.4% sin importancia y para el 0.2% es de poca importancia.



Grafica 58 Sensibilidad ante las diferencias culturales

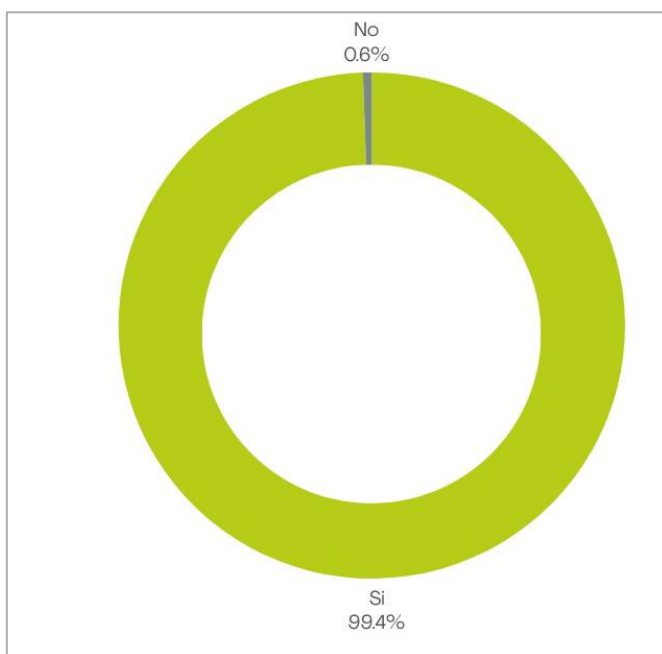
El 96.9% de los docentes demuestra sensibilidad ante las diferencias culturales, mientras que el 3.1% no lo hace.



Fuente: Elaboración propia

126

Grafica 59 Fomenta los valores y respeto a la diversidad



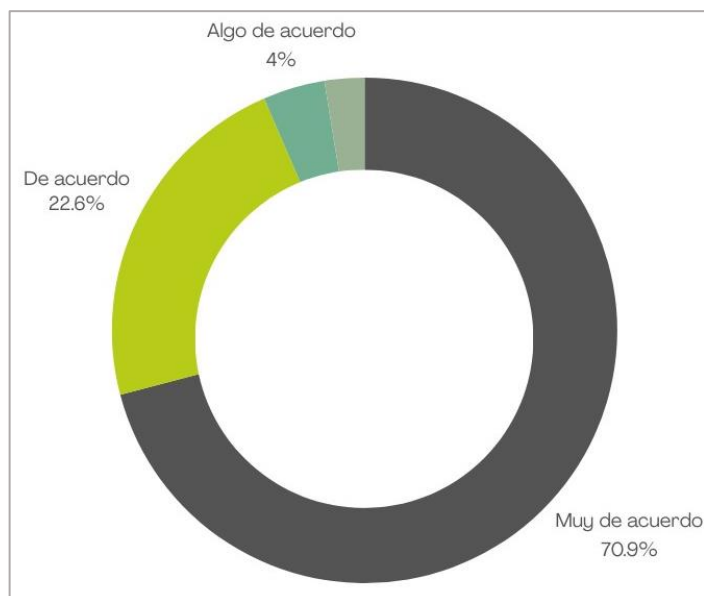
El 99.4% de los docentes, motiva y fomenta la ética, los valores y el respeto de la diversidad (creencias, género, profesión, etnia, libertad de expresión, etc.)

Fuente: Elaboración propia



Grafica 60 Diversidad inclusiva

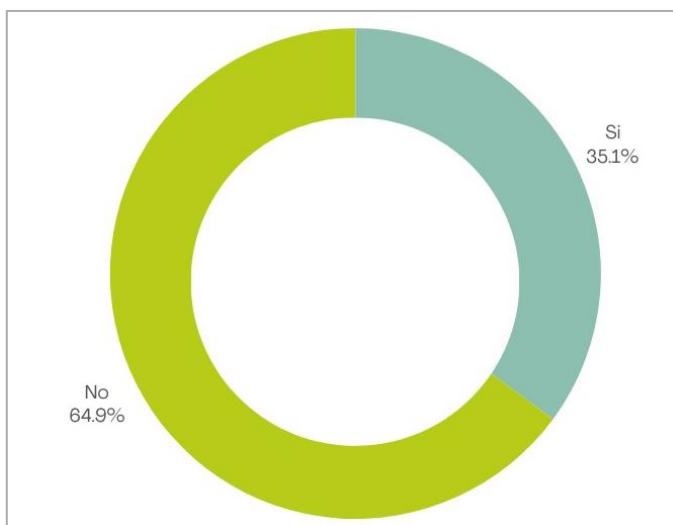
El 70.9% está muy de acuerdo en que exista la diversidad inclusiva, el 22.6% muy de acuerdo, el 4% algo de acuerdo, el 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0.8% en desacuerdo.



127

Fuente: Elaboración propia

Grafica 61 Atención a estudiantes neuro divergentes



El 35.1% de los docentes se siente preparado para brindar atención a los estudiantes neuro divergentes (TDHA, autismo, dispraxia, algún tipo de discapacidad y problemas socioemocionales) mientras que el 64.9% de los docentes no se siente preparado para brindar este tipo de atención.

Fuente: Elaboración propia



Recomendaciones

- 🍏 Promover la participación de los docentes en el curso denominado cultura institucional y valores CONALEP.
- 🍏 Difundir el código de ética de la institución entre la comunidad docente
- 🍏 Realizar campañas de sensibilización de educación inclusiva diversa en los planteles.
- 🍏 Es importante que la institución dé a conocer la misión, visión y política de calidad y las actualizaciones de estos documentos que integran el Sistema Corporativo de la Gestión de Calidad Institucional (SCGCI), así como dar a conocer los indicadores y metas del plantel.
- 🍏 En el espacio de comentarios abiertos un alto número de docentes externo su interés por recibir capacitación para la atención de estudiantes neurodivergentes

128



Conclusiones

El presente informe muestra los resultados del estudio “Radiografía nacional de las y los docentes del Sistema CONALEP” respecto a las características del docente y su labor, adicional a lo anterior como parte de los objetivos se brindó un espacio en el que los docentes manifestaron su sentir con relación a la institución y el impacto que tienen en su desempeño, con este trabajo se busca invitar a las autoridades y a las áreas que intervienen en el desarrollo docente para que reflexionen en cómo su trabajo contribuye significativamente en el sentir y en la labor de los docentes.

129

Los docentes son fundamentales para cualquier institución educativa por varios factores clave, son guías del proceso de aprendizaje, no solo imparten conocimientos, sino que también guían a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, ayudándoles a desarrollar habilidades críticas y a entender mejor el mundo que les rodea, más allá de la transmisión y construcción de conocimientos, los docentes fomentan valores, habilidades sociales, y el desarrollo emocional de los estudiantes, contribuyendo a su formación integral como individuos y ciudadanos. Por consiguiente, son precisamente los docentes sobre quienes recaen el liderazgo que promueva tales cambios en los estudiantes.

No obstante, las dificultades a las que deben hacer frente los docentes en su práctica, ya sea desde la perspectiva del docente experimentado como del que inicia su profesión, han sido estudiadas desde hace varias décadas [Cardona, 2008; Flores, 2015]. En un mundo que cambia aceleradamente, el papel de los docentes y las expectativas de sus funciones evolucionan también, ya que se enfrentan a los retos de nuevas necesidades de competencias, avances tecnológicos y la creciente diversidad social y cultural, además de atender de forma más precisa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, por ello se debe fortalecer por medio de la



capacitación el nivel de competencias digitales de los docentes, toda vez que el 50.2%, cuentan con un nivel intermedio con relación a su formación en su uso en el aula, así como capacitarlos para la atención de estudiantes neuro divergentes, puesto que el 64.9% no se siente preparado para la atención de estos estudiantes.

130

Desde el análisis realizado sobre los datos arrojados se observó que para la mayoría de los docentes los principales retos es la apatía de los estudiantes, la falta de motivación por parte de las autoridades para desempeñar su trabajo y el bajo nivel de conocimientos con el que ingresan los estudiantes a la EMS, y el principal obstáculo técnico es la falta de equipo (Computadoras, proyectos y tabletas), seguido por la falla en el servicio y calidad de internet.

La información que aportaron los docentes es muy significativa sobre cuales factores deben ser considerados por la institución para mejorar su labor, dentro de ellos destaca su percepción respecto el clima laboral, ser tomados en cuenta en las decisiones del plantel, mejorar la comunicación entre el personal administrativo y las autoridades con los docentes, mejor salario, estabilidad laboral y reconocimiento por parte de la institución. La labor docente siempre ha sido digna, una frase muy gastada pero muy cierta. Toda vez que la profesión docente es la única que forma a otras profesiones y es muy importante revalorarla, darle la posición que merece dentro de una sociedad demandante, en la que los retos son mayores cada día.



Referencias

Arenas y Teresa Fernández, V. (2009). *Formación pedagógica docente y desempeño académico*. Revista de educación.

131

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200001.

Badia, A. (2014). *Emociones y sentimientos de los docentes*. Huella digital. <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/foro/lect-previas-foro/7-emociones-sentimientos-profesor.pdf>

Benilde García Cabrero, J. L. E. y. G. C. P. [Ed.]. (2008). *Análisis de la práctica educativa de los docentes* (Vol. 10). Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16

Benítez, S. (2024). ¿Qué es ser docente? Quo.mx. <https://quo.mx/sociedad/que-es-ser-docente/>

Cabrera, A. G. (2017). *Explorando los sentimientos de los docentes hacia su alumnado y sus pautas de interacción para estimular la competencia emocional* [Universidad de la Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7257/Explorando%20los%20sentimientos%20de%20los%20docentes%20hacia%20su%20alumnado%20y>



Cubillas, L. [2021]. *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista científica de la UCSA. <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56/56>

Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. [2023]. *Las características de las y los docentes de la Educación Media Superior* [Primera]. MEJOREDU. https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/las_y_los_docentes_de_e_ms_cspci_informe.pdf

Desarrollo Académico, C. S. [2019]. *Características de los Docentes de la Educación Media Superior*. COSDAC.SEMS.GOB.MX. <http://cosdac.sems.gob.mx/web/encuesta2019/Encuesta-Docentes-EMS-2019.pdf>

De Juanas Oliva y Jesús A. Beltrán, Á. [2014]. Valorización de los estudiantes de las Ciencias de educación sobre la calidad de la docencia universitaria. *Educación XXI*, 17 [Núm. 1 2014], 59–82. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509003.pdf>

Dolores Fernández Alex, J. C. C. [Ed.]. [2011]. *El uso de las TIC y las Emociones*. Universidad Internacional de Andalucía. Sede Iberoamericana Santa María de La Rabida. <https://congreso.us.es/jute2011/documentacion/513210a871b86cca7ce605773c0cbd17.doc>

Esther, P. [2022]. *El papel del profesorado en la actualidad*. https://www.google.com/search?q=DialnetElPapelDelProfesoradoEnLaActualidadSuFuncionDocent-2907073.&rlz=1C1UEAD_esMX1080MX1080&oq=Dialnet-



Farias, V. [2023]. *El Papel del Docente en su Proceso Histórico y su Función ante la Sociedad en Diversos Contextos*. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02662022000400005.

Fregoso, M. V. [Ed.]. [2016]. *La práctica docente. Un estudio desde los significados* (Vol. 2, Número 1). Cumbres.
[file:///D:/Users/Conalep/Downloads/DialnetLaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/Conalep/Downloads/DialnetLaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779%20(1).pdf)

Formación Académica/Secretaría Académica, D. [2023]. *Lineamientos aplicables para docentes del Sistema CONALEP*. conalep.edu.mx. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://inai.conalep.edu.mx/dcaj/SI POT%20normas%202023/Lineamientos/49

Graciela Castillo, J. S. y. J. C. [2022]. El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje*, 6.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4409/6764>

Ley General de Educación, [L.G.E.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 01 de abril de 2024, [México].

Luz Estela Gómez, L. M. y. D. L. [2019]. *El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo*. Redalyc.org.
<https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>.



Lozada, E. M. [2022, agosto]. *La identidad docente en la práctica educativa*. Voces normalistas. <https://vocesnormalistas.org/2019/08/17/la-identidad-docente-en-la-practicaeducativa/#:~:text=La%20pr%C3%A1ctica%20educativa%20para%20Antoni.y%20la%20experiencia%20para%20dominarlas.>

Prieto, L. [2020]. *¿Qué son los sentimientos?* Leedu Academia. <https://www.leeduacademia.com/que-son-los-sentimientos/>

Ríos, E. J. [Ed.]. [2023]. *Revista EDURAMA* [Vol. 47, Número 53]. Edurama. <https://revistaedurama.com/ser-docente-de-profesion-no-de-ocasion/>

Saiz, S. B. M. [2015]. *Sentimientos y afectos*. Scielo Uruguay. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100007

Suárez, E. [2024, marzo]. *¿Qué son las características?* Concepto Definición. <https://conceptodefinicion.de/caracteristicas/>

Verónica Espinoza Islas, Fátima Rubiales, Ana Lilia Santana [Ed.]. [2021]. *Emociones, sentimientos y creencias de los docentes en el nivel medio superior*. Revista RedCA. [file:///D:/Users/Conalep/Downloads/16615-217-69112-8-10-20211005%20\[10\].pdf](file:///D:/Users/Conalep/Downloads/16615-217-69112-8-10-20211005%20[10].pdf)