



BUAP

**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
PUEBLA**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“EL AUTOCONCEPTO PROFESIONAL DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO, EL CASO DE LA LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA DEL UNIVERSITARIO CRISTÓBAL COLÓN”**

Tesis que presenta

LIC. SAMUEL MARTÍNEZ TORRES

Como requisito para optar por el grado de

Maestro en Educación Superior

Directora de Tesis

MTRA. MARÍA YANET GÓMEZ BONILLA

Puebla, Puebla
DICIEMBRE 2020

Índice

Contenido

Introducción	6
Antecedentes	6
Planteamiento del problema	8
Importancia y justificación del estudio	11
Preguntas de investigación	13
Objetivos	13
Alcances y límites	14
Estructura de la investigación	15
Capítulo I. Marco Contextual y Normativo	16
1. Contexto Internacional	16
1.1 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)	16
1.2 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	18
1.3 Banco Mundial (BM)	21
1.4 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	25
1.5 Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)	29
2. Contexto Nacional	32

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	32
2.2 Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018	33
2.3 Programa Sectorial de Educación 2013 – 2018.....	34
2.4 Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2024	35
2.5 Programa Sectorial de Educación 2020 – 2024.....	37
2.6 Ley General de Educación.....	38
3. Contexto Estatal	40
3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla	40
3.2 Plan Estatal de Desarrollo 2017 – 2018	40
3.3 Plan Estatal de Desarrollo 2019 (Interino).....	41
3.4 Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024	43
3.5 Ley General de Educación Superior del Estado de Puebla	43
3.6 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.....	46
4. Contexto Institucional.....	47
4.1 Universitario Cristóbal Colón	47
Capítulo II. Marco Teórico.....	54
2.1 Autoconcepto	54
2.2 Referentes Teóricos del Autoconcepto.....	57
2.2.1 Interaccionismo simbólico	57

2.2.2 Conductismo	59
2.2.3 Teoría del Aprendizaje Social	61
2.2.4 Teoría Psicoanalítica	63
2.2.5 Teorías Humanistas	64
2.3 Clasificación del Autoconcepto	66
2.3.1 Autoconcepto personal	68
2.3.2 Autoconcepto Físico	69
2.3.3 Autoconcepto Social	70
2.3.4 Autoconcepto Académico/Profesional/Laboral	70
Capítulo III. Metodología	74
3.1 Diseño de la Investigación	74
3.2 Sujetos	76
3.3 Triangulación de instrumentos	76
3.4 Instrumentos	77
3.5 Procedimiento	78
Capítulo IV. Análisis y Resultados	79
4.1 Análisis Cuantitativo	79
4.1.1 Variable: Relaciones con otros	81

4.1.2 Variable: Asertividad	85
4.1.3 Variable: Compromiso	89
4.1.4 Variable: Enfrentamiento de situaciones académicas	93
4.2 Análisis Cualitativo	98
4.2.1 Narrativa	98
4.2.2 Entrevistas	102
4.2.2.1 Categoría: Relaciones con otros	103
4.2.2.2 Categoría: Asertividad	108
4.2.2.3 Categoría: Compromiso	114
4.2.2.4 Categoría: Solución de conflictos	119
4.2.3 Autoconcepto profesional docente	123
Conclusiones y recomendaciones	126
Bibliografía	132

Introducción

Antecedentes

La percepción que la persona tiene de sí mismo es entendida como autoconcepto, este parte de los diversos contextos y momento en el que se encuentra la persona, por lo cual el autoconcepto es variable y cambiante. Entre sus dimensiones que, para su estudio se encuentran, el autoconcepto personal, autoconcepto físico, autoconcepto social y el autoconcepto académico o profesional/laboral. Este último, desde la perspectiva de Goñi (2009), es la capacidad que tiene la persona para aprender y rendir ante una tarea determinada. En este contexto Andrade (2014), menciona que es la percepción que tiene la persona en relación con su trabajo y es lo que conforma a la identidad profesional.

En este sentido, se han realizado diversos estudios en cuanto al trabajo docente. Sin embargo, pocos son los que refieren al autoconcepto del docente, esto es, la percepción que tiene el profesional sobre su trabajo como docente, por ejemplo, Sebastián (2012) en el artículo *Autoestima y autoconcepto docente* comenta que el autoconcepto es la imagen que se tiene de sí mismo y está determinada por la interacción con el medio y la experiencia, y que se conforma por los diversos significados que la persona atribuye a su percepción en cuanto a las experiencias vividas (p. 30). Así mismo el autoconcepto es uno de los principales componentes motivacionales en la construcción del aprendizaje y este aumenta cuando el docente participa activamente (p. 31). Menciona también que entre las dimensiones del autoconcepto docente se encuentran: las relaciones con otros (confianza y precisión con y por las otras personas), la asertividad (control de lo que ocurre en su entorno), con una actitud coherente (expresa sentimiento positivo), capaz de dialogar y escuchar, con compromiso

(confianza en su propio potencial), y enfrentamiento ante situaciones académicas (confianza en sus propias habilidades) (p. 32).

Así mismo, para Pappalettera y Kepic (2005) en el artículo *El autoconcepto profesional en formación docente* concluyen que el autoconcepto está influido por las relaciones que se forman en las interacciones con el contexto inmediato (p. 5). En cuanto al autoconcepto profesional y en relación con la formación docente, mencionan dos componentes que deben estar presentes: el ideal y el deber ser, el primero visto como meta, impulsor y generador de acciones; mientras que el segundo como limitante ante ciertas características presentes, expectativas sociales, y por el mismo pasado, pero manteniendo presente a un yo real (p. 6).

En este sentido Gargallo, Garfella, Sánchez, Ros, y Serra (2009) en su investigación denominada *La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios* mencionan que, el autoconcepto es la construcción que constituye el concepto que se tiene de sí mismo, en cuanto a lo físico, social y espiritual, y se construye a través de las interacciones con el medio, acompañada de connotaciones afectivas y evaluativas (pp. 17 - 18). De ahí la importancia como profesores de desarrollar su propio autoconcepto, así como, de desarrollar el ajuste y buen desempeño del estudiante.

El mismo Sebastián (2012), comentan que, es en la institución educativa donde se desarrolla el autoconcepto del estudiante, a través de, la relación con los otros, entre ellos y con el profesor, quien es un modelo que seguir, así como portador de ideales. En este sentido Rivera y Hernández (2017), señalan que, el autoconcepto por parte del docente no solo facilita su tarea dentro de la clase, sino también su labor con el alumnado, pues este último entabla una relación con alguien que proyecta confianza, y que es capaz de crear ambientes cálidos que favorecen la autoimagen como persona de valía (p. 89).

De acuerdo con los estudios mencionados anteriormente, el autoconcepto por parte de los profesionales en relación a su trabajo como docentes es de suma importancia, puesto que no solo les ayudan en su ámbito laboral, sino que, también ayuda en el desarrollo de los estudiantes. Por ello, el estudio del autoconcepto profesional del docente, es trascendental para el mejoramiento de los ambientes laborales académicos.

Planteamiento del problema

La docencia, es la principal y fundamental práctica dentro de cualquier sistema de educación. En este caso nos referiremos a la educación superior, que según Mendoza (2011), refiere al “proceso de preparación de tipo profesional o académica, que se adquiere después de la educación secundaria o media, mediante la cual se puede obtener un título superior” (p. 11). Misma que se ha impartido tradicionalmente en universidades a cargo del estado.

Sin embargo, en las últimas décadas ha sufrido grandes transformaciones, en cuanto a su estructura y función, por lo cual, la docencia dejó de ser prioridad para aquellos profesionales que la ejercían, y dieron paso a otras funciones relacionadas con la investigación, difusión de la cultura y en los últimos días la gestión.

Así mismo, en la última década se han incorporado institutos, escuelas profesionales, técnicas, politécnicos, entre otros, dejando atrás a la universidad como única opción. A esto se le conoce como expansión del sistema educativo del nivel superior, y que se da en varios países del mundo, debido a las reformas que impulsaban el crecimiento de la matrícula y la necesidad de vincular el conocimiento con el sector productivo. Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en México:

- En 1990 el sistema de educación superior contaba con 776 instituciones que atendían a 1.25 millones de estudiantes de licenciatura y posgrado.
- Mientras que para el ciclo 2017-2018 existen 3,186 instituciones con una matrícula de 4.6 millones de estudiantes (p. 57)

Por otra parte, Mendoza (2011), citando al Banco mundial (2003), menciona que la educación superior enfrentó nuevos retos debido a la globalización, así como la importancia que el conocimiento adquirió para el crecimiento económico y el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Por lo cual, aparecieron nuevas formas de competencia y tipos de educación superior, pasando de las universidades tradicionales a nuevas formas de operación y de prestación de servicios (p. 14).

En este sentido y bajo el enfoque de competitividad que en los últimos años se ha dado, las universidades tuvieron que modificar su estructura en cuanto a la forma de organización, además de que sus funciones de producción, transferencia y transmisión de conocimiento tuvieron grandes cambios en relación a la forma de impartición del conocimiento, ya que, las plataformas y las tecnologías de información y comunicación hoy en día deben estar inmersas en el proceso educativo, además de la vinculación con grandes empresas. Todo ello y la expansión de la matrícula, generaron la emersión de nuevos modelos y opciones educativas.

La ANUIES (2018) menciona que:

“Los subsistemas con mayor crecimiento relativo, debido a la creación de nuevas instituciones en el período, fueron las universidades politécnicas, las universidades interculturales, las universidades tecnológicas y los institutos tecnológicos descentralizados, mientras que en términos absolutos el mayor

incremento de matrícula se dio en las IES particulares y en las universidades públicas estatales” (ANUIES, 2018, p. 58).

En este sentido Mendoza Rojas (2018), menciona que, las Instituciones de Educación Superior (IES) particulares son las que presentan una mayor variabilidad y diversidad, y se puede hablar de IES con una trayectoria académica consolidada y reconocida e instituciones pequeñas y de baja calidad, así como universidades corporativas nacionales y transnacionales.

Entre las IES particulares, el Estado de Puebla cuenta con 296 según la Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla (2020), de las cuales algunas se encuentran incorporadas a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, una de ellas es el Universitario Cristóbal Colón, ubicado en la ciudad de Puebla con 25 años de servicio, y que partir del año 2017 estandariza el proceso de contratación del personal docente, a través de entrevistas, clases muestra y aplicación de pruebas psicométricas. Por lo cual, el docente contratado deberá estar preparado en relación a su profesión de origen y a la docencia, capaz de generar ambientes de aprendizaje satisfactorios para el logro de objetivos, con un buen estado de salud físico, emocional y comprometidos con la filosofía de la institución.

Sin embargo, dada la naturaleza de la institución, los docentes son contratados bajo la modalidad hora clase, generando una rotación de personal frecuente y algunos con poca experiencia en la docencia, puesto que es su primer empleo. Mientras que, para otros la docencia es un trabajo más, ya que su principal actividad se encuentra en su campo de especialización. Sumando a esto, las exigencias por parte del alumnado respecto a la calidad en la enseñanza hacen que el ambiente de clase sea tenso y se produzca una sensación de frustración en los docentes. Así mismo, las exigencias de la institución en cuanto al cumplimiento de los horarios establecidos, entrega de planeaciones, evaluaciones, entre otros

proyectos, hacen que el trabajo docente se convierta en una carga administrativa para él que la ejerce.

Por lo que supone una problemática en relación al trabajo docente, ya que, hay una falta de identidad profesional, puesto que, la mayoría siguen ejerciendo su profesión de origen, siendo la docencia una segunda opción laboral, así mismo hay una falta de conocimiento didácticos y pedagógicos, además de que el comportamiento de los profesionales dentro del salón de clase es en base a su profesión y no a la docencia. Todo ello, trae una consecuencia en la salud física, emocional y mental del profesional, así como de los propios estudiantes.

Importancia y justificación del estudio

En los últimos años, las políticas de acreditación y calidad en la educación, han hecho que las instituciones de educación superior se preocupen por una enseñanza efectiva, considerando a todos los factores que influyen en el proceso de enseñanza – aprendizaje. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2002) en el documento titulado *Formación docente un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países* menciona que, para mejorar la calidad de la educación se requieren varios cambios en todas las dimensiones que conforman dicho proceso, entre ellas, la formación docente. Por ello, es necesario cambiar la idea que se tiene de la enseñanza, misma que refiere a ¿Qué y cómo se debe enseñar? (p. 9). La misma UNESCO (2005) en el documento titulado *Condiciones de trabajo y salud docente estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y el Caribe* dice que, la función tradicional del docente se ha visto modificada y diversificada, ya que el rol actual del docente se refiere no solo a dictar clase sino también a la gestión escolar e investigación, además de enfrentarse a “*escenarios diferentes y*

cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado” (p. 15). En este sentido, es así como las instituciones de educación superior deben preocuparse por mejorar en la calidad de vida, tanto de los alumnos como de los mismos docentes, desarrollando respuestas afectivas y emocionales en un espacio de formación intelectual, social, profesional y humano.

Por lo anterior, la presente investigación permitirá conocer la percepción que tienen los profesionales de sí mismos, así como, de su trabajo como docentes, y de su desarrollo profesional, además de que se podrá proponer un perfil docente para el Universitario Cristóbal Colón, ayudando a la selección y el desarrollo del personal académico, evitando situaciones que frustren a los docentes como a los alumnos, generando un ambiente agradable de trabajo.

En cuanto al tema del autoconcepto, se puede decir que es un tema novedoso y relevante, sin embargo, muy general y al mismo tiempo amplio, pues ha sido estudiado por separado en cuanto a sus dimensiones, del autoconcepto surge el autoconcepto académico/laboral o profesional, y en este caso se tratará el autoconcepto profesional del docente universitario, mismo que ha sido objeto de pocas investigaciones, por ello, la importancia de esta investigación, radica en el desarrollo del tema que nos permitirá conocer y proponer nuevas formas de interacción entre la profesión de origen y la docencia y lo que conlleva ser docente.

Además de que la investigación se desarrollará en el Universitario Cristóbal Colón, institución de educación superior de ámbito particular, dando pie a que se podrá proponer nuevos temas de investigación en su contexto para el desarrollo y beneficio de los docentes y sus alumnos, mejorando la calidad de la institución, así como la apertura a nuevos temas

de investigación en el ámbito privado, por lo cual se plantean las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas de investigación

Con lo anterior expuesto, surgen las siguientes preguntas:

¿Cuál es el autoconcepto del docente de psicología del Universitario Cristóbal Colon?

¿Qué elementos conforman el autoconcepto del docente de psicología del UCC?

¿Cómo se desarrolla el autoconcepto del docente de psicología del UCC?

Objetivos

Objetivo general:

- Analizar el autoconcepto profesional del docente de psicología del Universitario Cristóbal Colón, para identificar los elementos que lo conforman, así como describir su desarrollo y así poder sugerir un taller de formación docente, basado en el autoconcepto.

Objetivos Específicos:

- Identificar qué elementos conforman el autoconcepto profesional del docente de psicología, para conocer el desarrollo del mismo dentro de la institución educativa
- Describir cómo se desarrolla el autoconcepto profesional del docente de psicología, para así, poder formular estrategias de formación docente en base a ello.

- Sugerir un taller de formación docente basado en el autoconcepto, que coadyuve al reforzamiento de la identidad personal, así como institucional.

Alcances y límites

El presente trabajo de investigación pretende conocer la percepción que tienen los profesionales de sí mismos, en relación a su trabajo como docentes, así como su desarrollo profesional, además de que se pretende sugerir un taller de formación docente basando en la misma percepción del docente, misma que podría permitir fortalecer la identidad institucional, y así poder establecer un perfil docente para el Universitario Cristóbal Colón, todo ello, ayudara a la selección y el desarrollo del personal académico.

Este último dependerá de la institución, así como del personal encargado, por lo cual podrá considerare una limitación para el desarrollo del mismo.

Entre otras limitaciones del trabajo realizado, se encuentra la disponibilidad de participación por parte docentes. Así mismo, la rotación del mismo personal, ya que, como se ha mencionado esta es muy frecuente en la institución.

Por otra parte, la búsqueda de información teórica fue muy escasa, puesto que es un tema poco abordado, así mismo, en el marco contextual y normativo, nos encontramos que no hay política pública que refiera a la percepción del docente, por ello se tomó en consideración el tema relacionado a la profesionalización docente o condiciones laborales del mismo.

Estructura de la investigación

La presente investigación se estructura en los siguientes apartados: introducción, donde se abordan los antecedentes del tema que recaen en investigaciones realizadas sobre el constructo del autoconcepto en específico, el autoconcepto profesional del docente, así mismo se aborda el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, así como los objetivos de la investigación.

Se continúa con el primer capítulo que corresponde a la conformación del Marco Contextual considerando para el análisis los principales Organismos Internacionales en cuanto a disposiciones y recomendaciones en materia educativa en específico a la formación docente y condiciones laborales. Posteriormente se presenta el segundo capítulo que muestra el Marco teórico, en el cual se lleva a cabo una revisión teórico conceptual del tema a abordar; que en este sentido, se toman diversas escuelas de psicología que fundamente el constructo del autoconcepto en general y que este, a través de los diversos estudios realizados, se ha dividido en cuatro, los cuales son: autoconcepto personal, autoconcepto físico, autoconcepto social y autoconcepto académico – laboral, y que finalmente representan el fundamento de la investigación.

Una vez establecidos los referentes teóricos y contextuales se presenta el tercer capítulo la Metodología, que muestra el diseño de la investigación, el procedimiento, los sujetos de investigación y los instrumentos aplicados para realizar el trabajo de campo. Finalmente, en el capítulo cuatro se muestra el análisis y la interpretación de los resultados que arrojó el trabajo de campo realizado; este último apartado permitirá formular las conclusiones y consideraciones finales; así como algunas recomendaciones y alternativas de mejora; cerrando el documento con las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I. Marco Contextual y Normativo

La temática hasta aquí abordada refiere al autoconcepto, en específico al autoconcepto profesional del docente universitario, sin embargo, en distintas políticas públicas no se encuentra información relacionada al tema, por lo cual se abordará para este apartado el tema de profesionalización docente o formación docente, ya que la importancia de esta investigación radica y se relaciona en el mejoramiento de la práctica docente, desde el desarrollo profesional, para ello a continuación se presentan diversos organismos tanto internacionales, como nacionales y regionales.

1. Contexto Internacional

1.1 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), surge después de la segunda guerra mundial y principalmente estaba conformada en un principio por países europeos, cuya intención era la reconstrucción de sus sistemas educativos. Es hasta 1945 cuando se convoca a una Conferencia de las Naciones Unidas para el establecimiento de una Organización Educativa y Cultural. Hoy en día la UNESCO, está compuesta por 193 Estados miembros y 11 miembros asociados, cuyo cometido es buscar el fortalecimiento de las bases para la paz estable y el desarrollo equitativo y sostenido, promoviendo la cooperación en materia de educación, ciencia, cultura y comunicación e información (UNESCO, 2019).

En este sentido, en la meta número 4; Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (UNESCO, 2016). En el eje 4 del documento titulado *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible C* dice:

De aquí a 2030, aumentar sustancialmente la oferta de maestros calificados, entre otras cosas mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo (p. 21). Para ello se deberá:

1. Asegurarse de que se les confiera independencia, su contratación y remuneración sea adecuada, estén motivados, posean calificaciones profesionales, y reciban apoyo en el marco de sistemas dotados de recursos suficientes, eficaces y bien administrados.
2. Desarrollo profesional continuo que favorece el aprendizaje y el mejoramiento de los mismos docentes a lo largo de sus carreras.
3. Los gobiernos deberán convertir la enseñanza en una profesión atractiva que se elija como primera opción y en la que la formación y el desarrollo sean continuos, mejorando para ello la condición profesional y las condiciones de trabajo de los profesores, y brindándoles mayor respaldo.
4. Los docentes necesitan tiempo y espacio para tomar más la iniciativa de trabajar con sus colegas y los directores de los establecimientos, así como para aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional (p. 54)

La UNESCO menciona que para el 2030 se deberá contar con maestros calificados, motivados y con una adecuada remuneración salarial, para que el trabajo docente se convierta en una profesión llamativa y que esta sea la primera opción para aquellos que se dedicaran a la docencia. Para ello se deberá tener en cuenta la percepción de los profesionales que figuran ser docentes, puesto que para algunos el ser docente no es su primera opción laboral, mientras que para otros es la única opción que prefieren abordar antes de ser desempleados. Es por ello que se les deberá brindar un mayor apoyo en cuanto a las condiciones de trabajo, recursos y oportunidades de crecimiento profesional, teniendo en cuenta su motivación y condiciones laborales tanto espaciales como afectivas, salud física y emocional, así como, la remuneración económica.

Sin embargo, hablar del desarrollo profesional del docente universitario, es un poco complejo, puesto que este, en algunas ocasiones debe responde a políticas de diversos organismos, entre ellos la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

1.2 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), está compuesta por 36 países miembros, fundada en 1961 cuya misión es promover el bienestar económico y social a través de políticas públicas (OCDE, 2019). En cuanto a educación se refieren en el documento titulado *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas* (OCDE, 2010) se proponen dos estrategias:

- Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México
- Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes: consideraciones para México

En la primera estrategia, en el punto 7 propone el mejoramiento del desarrollo profesional a través de la diversificación de proveedores y organizadores que respondan a las necesidades docentes, coherentes y relevantes a las necesidades de las escuelas (p. 6). Esto es, se debe apoyar y ampliar las oportunidades del desarrollo profesional del docente, mismas que debe responder y ser coherentes a las necesidades de cada escuela a través de diversos organismos.

Mientras que en otro documento titulado *Educación Superior en México Resultados y Relevancia para el mercado laboral* (OCDE, 2019) a manera de diagnóstico dice que:

Por lo general, los miembros del personal académico son expertos en sus campos de estudio, pero es posible que solo hayan recibido una formación básica sobre como apoyar de forma efectiva el aprendizaje del estudiante y conectar el conocimiento académico con la práctica. Por ello, las instituciones ofrecen a su personal académico formación y capacitación profesional para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (OCDE, 2019 p. 24).

Se puede decir que en México los docentes están preparados en sus áreas disciplinares, pero con poca capacitación en cuanto al desarrollo del aprendizaje del estudiantado, para ello las instituciones ofrecen cursos de formación y capacitación, además de esto, en otro apartado se menciona lo siguiente:

La rápida expansión del sistema de educación superior mexicano ha aumentado el número de estudiantes por curso, lo que puede suponer un obstáculo para la aplicación de métodos de enseñanza innovadores. Muchos académicos sólo han tenido contacto con las prácticas docentes tradicionales y, o bien se resisten a probarlas, o bien son desconocedores de la existencia

de enfoques de enseñanza diferentes. En consecuencia, las instituciones de educación superior siguen en gran medida el modelo de docencia de clases magistrales. El uso del aprendizaje experiencial, del aprendizaje basado en proyectos o de otras prácticas innovadoras en el aula que puedan ayudar a los estudiantes a desarrollar conocimientos disciplinares específicos y competencias de alta calidad, incluidas las competencias transversales, es escaso (OCDE, 2019, p. 25).

En este sentido se expresa el problema anterior de la siguiente manera “Existen muy pocas iniciativas para desarrollar las competencias transversales a través de la educación superior.” (p. 25), así como una docencia tradicionalista de repetición, por lo cual se menciona que:

Las buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje no están ni reconocidas ni recompensadas en la educación superior. No existen incentivos y al mismo tiempo el apoyo es escaso para que el personal académico obtenga información sobre el mercado laboral, mejore sus resultados docentes o integre la relevancia para el mercado laboral en sus cursos. Aunque algunas grandes instituciones privadas de educación superior ofrecen formación y desarrollo profesional docente, esta práctica no está generalizada en todos los subsistemas (OCDE, 2019, p. 26)

Para ello recomienda: “Fomentar las prácticas innovadoras de enseñanza y aprendizaje en la educación superior a través del Desarrollo de una cultura sólida de excelencia en la enseñanza y el aprendizaje” (p. 27). Que incluye entre otros puntos:

- Apoyar que las instituciones y asociaciones de educación superior ofrezcan formación docente y capacitación continua a todo el personal

académico sobre enseñanza y aprendizaje innovadores, así como sobre el desarrollo de competencias transversales, incluidas las competencias emprendedoras.

- Apoyar el desarrollo y la provisión de cursos en línea sobre pedagogía y métodos de enseñanza innovadores para todo el personal académico a fin de complementar la formación ofrecida por las instituciones de educación superior y sus asociaciones como preparativo para los certificados de competencias docentes (OCDE, 2019, p. 27)

La profesionalización docente debe estar presente en las instituciones de educación superior, y esta deberá responder a las propias necesidades de cada institución reconociendo las prácticas efectivas de enseñanza aprendizaje y así mejorar la calidad educativa contextualizada que ayude al crecimiento social y económico.

Así mismo, el Banco Mundial también es un organismo que, a través de su asesoría y asistencia se involucra en la educación de forma financiera.

1.3 Banco Mundial (BM)

El Banco Mundial, fue creado en 1944 con sede en la ciudad de Washington, está conformado por 189 países miembros, integrado por cinco instituciones cuyo principal objetivo es la reducción de la pobreza, así como la generación de prosperidad compartida, a través de financiamiento, asesoría y asistencia a gobiernos de países en desarrollo. En cuanto al tema de educación, así como de desarrollo profesional en el documento titulado *Profesores excelentes como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe* (Bruns y Luque,

2015), mencionan que “Cuando los estudiantes pasan por una serie de profesores excelentes o de bajo desempeño a lo largo de varios años, los efectos se potencian, y pueden dar lugar a brechas insalvables en los niveles de aprendizaje” (p. 66).

Por lo cual la generación de políticas e investigaciones que ayuden a la identificación de docentes eficaces, así como, la definición de calidad docente en todo su conjunto de características y dimensiones es prioritario para este organismo, puesto que más adelante se menciona “la capacidad de los profesos de asegurarse de que sus alumnos aprendan es la condición imprescindible para que los estudiantes y los países reciban los beneficios económicos y sociales de la educación” (p. 6).

Es por ello, que el desarrollo procesional del docente es importante, puesto que los resultados de su trabajo juegan un papel significativo en la asignación de recursos financieros, para ello mencionan:

Para mejorar la calidad de los profesores, se deben afrontar tres desafíos básicos: reclutar, desarrollar y motivar mejores profesores. De estos desafíos, es probable que el reclutamiento (elevar el nivel de los profesores al momento del reclutamiento) sea lo más complicado para los países de América Latina y el Caribe, porque requiere que se intensifique la selectividad de la enseñanza como profesión (Bruns y Luque, 2015, p. 23).

En este sentido Bruns y Luque (2015), señalan que para poder atraer personal hacia la docencia es necesario hacer cambios en los factores salariales, el prestigio de la profesión, la selectividad en el ingreso de programas de formación docente y la calidad en esta formación.

Dando un papel prioritario a la selectividad en el ingreso a la formación docente, pues está da paso al prestigio de la profesión. Para ello mencionan tres mecanismos para hacer más selecto el reclutamiento:

- Elevar los parámetros para el ingreso a los programas de educación docente
- Elevar la calidad de los institutos de educación docente
- Elevar los parámetros de contratación de los nuevos profesores (Bruns y Luque, 2015, p.25)

En este último punto Bruns y Luque (2015), dicen que las instituciones de educación deben realizar una selección eficaz a la hora de contratar, para ello proponen instrumentos normativos como:

- A) Estándares nacionales para la enseñanza; “lo que un profesor deba saber y poder hacer”
- B) Evaluación de las competencias y habilidades de los profesores antes de la contratación, examen de certificación o la prueba de capacidad para seleccionar a los candidatos a ocupar puestos docentes
- C) Certificación alternativa (Bruns y Luque, 2015, p. 28)

Mientras que en otro apartado Bruns y Luque (2015), mencionan que después de la contratación, el sistema educativo tiene la responsabilidad de que los profesores serán lo más eficaces, para ello se deberá evaluar, gestionar y respaldar el desarrollo profesional de cada uno para poder formar una comunidad de profesionales, tanto en las escuelas como en todo el sistema en su conjunto. Para ello se deberá trabajar en las siguientes tareas:

- Inducción: acompañamiento durante los primeros 5 años (p. 34)
- Evaluación: a través de un sistema de evaluación periódica de los puntos fuertes y débiles de cada profesor (p. 35)
- Desarrollo profesional: para subsanar las debilidades detectadas y potenciar las capacidades de cada docente, a través de:
 - a) Métodos de instrucción “con guion”: capacitación que prepara a los profesores para emplear estrategias pedagógicas específicas y materiales complementarios en la enseñanza de un plan de estudio diario bien definido.
 - b) Dominio de contenidos: capacitación centrada en salvar las brechas o profundizar los conocimientos de los profesores sobre las materias que dictan y sobre cómo enseñarlos eficazmente.
 - c) Gestión del aula: capacitación centrada en mejorar la eficacia de los profesores en el aula a través de la planificación de las clases, el uso eficaz del tiempo, las estrategias para mantener la atención de los estudiantes y las técnicas de enseñanza más eficaces.
 - d) Colaboración entre colegas: ocasiones para que pequeños grupos de profesores (tanto de una misma escuela como de diversos establecimientos) se reúnan para observar y aprender de las prácticas de los demás y colaborar en el desarrollo de programas, estrategias de evaluación de los estudiantes, investigaciones y otras actividades que contribuyen a mejorar la calidad del sistema y el desarrollo profesional de los profesores (Bruns y Luque, 2015, p. 37)
- Gestión: se busca lograr una correspondencia entre la asignación de profesores a las escuelas y las necesidades de los alumnos, y conformar

escuelas eficaces mediante la práctica compartida y la interacción profesional (Bruns y Luque, 2015, p.39).

En resumen, el Banco Mundial propone que para alcanzar la calidad en la enseñanza es necesario contar con docentes eficaces, para ello se debe realizar una adecuada selección del personal antes de ingresar al servicio docente, para que en los primeros cinco años se les pueda acompañar y así iniciar su desarrollo profesional dándoles seguimiento a través de la evaluación y certificaciones que les permitirán responder a las demandas y nuevos retos de la educación. Así mismo, hacer esto nos permitirá genera estándares de calidad y sobre todo el prestigio del ser docente, mismo que deberá ser acompañado con salario digno y condiciones adecuadas en cuanto a su labor.

Por otro lado, también la Organización Internacional del Trabajo, hace algunas recomendaciones para el buen desarrollo del trabajo docente.

1.4 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919, después del término de la Primera Guerra Mundial en el Tratado de Versalles, cuya convicción de que la justicia social es necesaria para alcanzar la paz mundial. La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, con la finalidad de establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas que promueven el trabajo decente de todos. En cuanto al trabajo docente, en el documento titulado *Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente* (OIT, 2012), se menciona que, para brindar una educación de calidad es necesario que los docentes estén debidamente calificados, apoyados y

remunerados sí como altamente motivados, que los entornos de trabajo sean favorables en cuanto a la enseñanza y aprendizaje (p. 01). En esta misma línea mencionan que “La profesión docente exige conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios y formación rigurosas y continua, y un sentido de las responsabilidades personales y colectivas para la educación y el bienestar de los alumnos” (OIT, 2012). Para ello nos hace las siguientes recomendaciones:

- Módulo 2: Empleo: Desarrollo de la carrera y condiciones de empleo (incluidos los de las licencias). Para atraer y conservar a los educadores más calificados, experimentados y motivados es importante contar con las debidas condiciones de empleo y oportunidades de desarrollo profesional. (OIT, 2012, p. 57).

La OIT (2012), menciona que la satisfacción del docente es un factor clave y que, va de la mano a la perspectiva de carrera y la diversidad de puestos y que, hicieron atractiva a la profesión. Así mismo, esta satisfacción va ligada a la autoeficiencia, relaciones positivas, práctica y logros esperados (p. 57). Para ello, el desarrollo profesional continuo tiene un impacto positivo en cuanto a las actitudes, ideas y prácticas, los resultados de aprendizaje por parte de los estudiantes. Así mismo un buen programa de desarrollo profesional docente mejorará la calidad de la enseñanza, y probablemente hará más atractiva y estimulante la carrera docente (p. 80). Además, el desarrollo profesional docente es necesario por lo siguiente:

- Cambios en la materia o disciplina: por ello es necesario estar al día en cuanto a los cambios en las áreas de especialización

- Cambios en la pedagogía: es necesario estar al día de los nuevos enfoques en la enseñanza, aprendizaje y evaluación
- Cambios en las políticas: conocer los cambios clave en las políticas públicas educativas
- Motivación de los docentes: motivar, alentar y estimular a los docentes y hacer que el personal de la educación se sienta más valorado.
- Mejorar los conocimientos y aptitudes a escala individual como colectiva (OIT, 2012, p. 81).

Hasta aquí, se han mencionado la importancia del desarrollo profesional docente para alcanzar la calidad educativa. Sin embargo, también se menciona la importancia de mejorar las condiciones laborales de los docentes, que se retoma en las siguientes líneas:

- Módulo 4. Entorno de trabajo: Condiciones de enseñanza y aprendizaje. El entorno de trabajo en que funcionan los docentes es clave para que puedan ejercer sus funciones profesionales de manera eficaz, para que sientan satisfacción laboral y para garantizar que se consigan los mejores resultados posibles en materia de enseñanza y aprendizaje (OIT, 2012, p. 121).

Para ello las instituciones de educación deberán esforzarse en establecer ambientes de trabajo que motiven a los educadores de manera individual como en equipo, para alcanzar 3 metas simultáneas e interrelacionadas: “a) lograr los niveles más elevados de docencia profesional y satisfacción laboral; b) centrarse en las principales responsabilidades en materia de enseñanza y aprendizaje; y c) maximizar la productividad de los docentes, medida según

los logros o los resultados en materia de aprendizaje” (p. 122). Para ellos en el punto 4.4 Salud y Seguridad, nos menciona que:

Los docentes tienen derecho a trabajar en ambientes sanos y seguros, y los alumnos tienen derecho a que su aprendizaje tenga lugar en entornos igualmente sanos y seguros. Instaurar las mismas condiciones para los docentes y los alumnos en el entorno escolar garantiza la existencia de condiciones de enseñanza y aprendizaje óptimas que sean beneficiosas para todos. Los empleadores del sector docente, sean éstos públicos o privados, tienen la responsabilidad de velar por que se cumplan estas condiciones (tanto respecto de los alumnos, como respecto de los docentes) en colaboración con los docentes o las organizaciones sindicales que los representan. Esta responsabilidad abarca el mejoramiento de la salud y la seguridad en los centros docentes y en otros lugares destinados a la docencia, de modo que se reduzcan los riesgos profesionales (OIT, 2012, p. 140).

En este sentido, es conveniente subrayar la importancia que se le da a los ambientes del trabajo docente, tanto de manera individual como grupal, puestos que, estos ayudan a la mejora de la calidad educativa, así como el desarrollo de la profesionalización docente, pues no se trata solo de espacios físicos sino de condiciones laborales que se deben tener en cuenta para un óptimo desarrollo académico, así mismo se hace énfasis en que, en estos espacios es donde se logra la satisfacción profesional, responsabilizando la propia tarea docente.

1.5 Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

El Organismo de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, es un organismo internacional de carácter gubernamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en el campo de la educación, ciencia, tecnología y cultura, para el desarrollo integral, la democracia y la integración regional. En este sentido, en el documento titulado *2021 metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios* mencionan (citan a Ravela, 2009) que para hablar de la calidad de la educación es forzoso hablar de la calidad del profesorado. Por ello es necesario dar prioridad a las reformas sobre el fortalecimiento de la profesión docente. Puesto que, en la experiencia internacional, los países con mejores resultados ponen atención especial a su profesorado desde la selección, con buenos salarios, así como en las oportunidades de mejoramiento durante la carrera profesional, haciendo de esta una profesión atractiva (p. 74). Además de, crear escenarios propicios y óptimos para el buen desempeño docente, así como los incentivos (monetarios y no monetarios), teniendo en cuenta el contexto socioeconómico y cultural de los docentes. Así mismo, se propone aumentar la jornada laboral docente, pues podría significar un cambio importante que permitiría concentrar el trabajo en un solo establecimiento y fortalecerá la identificación con su proyecto educativo. En consecuencia, esto beneficiaría el prestigio laboral, y tendría una mayor atracción de los nuevos postulantes, así como en la respuesta de la sociedad a través del respeto y valoración del trabajo docente (p. 76).

En otro apartado la OEI (2010), menciona que el trabajo docente se realiza en un contexto social y cultural determinado, así como en condiciones específicas. Por lo cual las políticas públicas deben tener en cuenta estos contextos y condiciones. Además de que las propuestas

deberán basarse en enfoques contextuales e integrales, en los que contribuyan todos los factores para facilitar el trabajo docente (p. 134).

Por último, la OEI (2010) menciona que el fortalecimiento docente es un eje prioritario de su actuación, por lo que su propósito en los próximos años es:

- Colaborar con los países y con las agencias de acreditación de la calidad de la enseñanza para lograr que toda la oferta de formación del profesorado obtenga la acreditación correspondiente.
- Contribuir a mejorar los sistemas de acceso a la profesión docente.
- Desarrollar experiencias innovadoras para el apoyo a los profesores principiantes.
- Colaborar en el diseño de modelos para la formación en ejercicio de los profesores y para su desarrollo profesional.
- Acompañar iniciativas que mejoren la organización y el funcionamiento de las escuelas y que repercutan de forma positiva en el trabajo de los docentes.
- Apoyar la creación de redes de profesores que desarrollen proyectos innovadores. (OEI, 2010, p. 136)

En este sentido la OEI, propone al igual que los anteriores organismos, que las políticas públicas deben estar encaminadas al desarrollo profesional de los docentes desde la generación de ambientes propicios y cubriendo las necesidades laborales de estos, además de identificar experiencias innovadoras que motiven la formación del docente, mismas que repercutirán de forma positiva en el contexto educativo.

Y es así, como hasta el momento se han abordado diversos organismos internacionales, cuya preocupación de alcanzar la calidad educativa a través del desarrollo docente es evidente, ya que sus propuestas están encaminadas al mejoramiento del mismo. Así mismo dichas propuestas reconocen el trabajo docente, como una profesión que deber ser tomada en cuenta como una primera opción para aquellos que se dediquen a ella, además se debe mejorar el estatus y reconocimiento de aquellos que la ejercen con prácticas innovadoras, para ello la remuneración y las condiciones de trabajo deben ser las más adecuadas, así como el apoyo para la profesionalización de la docencia, en cuanto a la actualización y desarrollo de nuevas prácticas.

Así mismo, coinciden en que la motivación por parte del docente es muy importante para el desarrollo profesional del mismo, sin embargo, ¿Qué tan motivados están nuestros docentes con su salario y condiciones laborales? ¿Existen adecuadas condiciones para el ejercicio de la docencia? ¿Hay un prestigio del docente universitario en la actualidad?, se podría enumerar diversas interrogantes sobre el ejercicio docente, sin embargo, las recomendaciones de los organismos internaciones aún no han respondido a ellas, o será que, en el contexto mexicano las propias instituciones de educación superior no han escuchado a ellas, o han aparentado trabajar en ello.

Dentro de estas recomendaciones podemos concluir algunas coincidencias en relación al mejoramiento de la calidad educativa, a través de la profesionalización docente, misma que conlleva lo siguiente:

- Contratación y remuneración adecuada, así como incentivos y mejoramiento de los espacios de trabajo
- Motivación y reconocimiento laboral

- Desarrollo profesional continuo, así como un adecuado acompañamiento laboral

Por ello es importante conocer de manera general y precisa, las políticas públicas que hablan sobre el desarrollo profesional docente, dentro del contexto nacional, mismas que a continuación se presentan.

2. Contexto Nacional

En las siguientes líneas se analizarán de manera breve las instancias correspondientes a la nación, de manera contextual se vuelve a tomar el tema de desarrollo profesional docente o formación docente, por ello partimos desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la ley máxima que rige la vida económica, social y política en México, en cuando a educación se refiere, en el artículo 3. Menciona que la educación debe ser democrática, nacional y contribuirá a la mejor convivencia humana, y deberá ser de calidad para el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos (DOF, 2013)

Sin embargo, en cuanto al tema de profesionalización docente no se menciona en la constitución, pero en el anterior párrafo se habla sobre el mejoramiento constante y el máximo logro académico para alcanzar la calidad, en este sentido no solo de los estudiantes sino de los profesores, quienes deben estar en constante actualización.

Así mismo en el artículo 26, se menciona “el estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación” (DOF, 2013) por ello, en cada cambio de gobierno federal, se plantea el Plan de Desarrollo Nacional, donde se articulan los objetivos y estrategias de trabajo durante el sexenio en curso.

2.2 Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018

En el sexenio 2012 - 2018 en cuanto a educación se refiere, se puso énfasis en la calidad educativa para potenciar el desarrollo humano a través de 3 ejes de la reforma educativa:

1.2 Educación por los mejores maestros a través de “el Nuevo Servicio Profesional Docente, ahora el mérito es la única forma de ingresar y ascender en el servicio educativo del país” (p. 67)

1.3 Evaluación docente como “un instrumento para elevar la calidad de la enseñanza. Para ello se otorgó plena autonomía al INEE y se creó un sistema de evaluación” (p. 67)

1.4 Educación compartida. “Con la Reforma Educativa, directivos, maestros, alumnos y padres de familia podrán tomar decisiones conjuntas para mejorar el proceso educativo en cada plantel. Esto se traduce en otorgar mayor autonomía de gestión a las escuelas” (p. 67).

Por otro lado, se hace referencia de la educación superior donde los programas educativos deberán asegurar su pertinencia y permitir que sus estudiantes se inserten de manera directa

en el sector productivo. Para ello “se deben impulsar políticas activas de capacitación para el trabajo de manera que se fomente la actualización y vigencia de las capacidades y competencias de la fuerza laboral” (p. 68).

El Plan Nacional de Desarrollo 2012 – 2018, hace énfasis en la evaluación docente, y esta tendrá que ver con la capacitación de los docentes, sin embargo, no se menciona hacia donde deberá dirigirse dicha capacitación, así mismo, en educación superior se habla de una capacitación enfocada hacia la fuerza laboral.

2.3 Programa Sectorial de Educación 2013 – 2018

Siguiendo los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2012 – 2018, el Programa Sectorial de Educación 2013 – 2018, se presenta como insumo para alcanzar la educación de calidad, a través de seis objetivos, con estrategias y líneas de acción cada uno.

En cuanto a educación superior se refieren, en el objetivo 2 dice “Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuya al desarrollo de México” (p. 23). Ya que los estudios deberán ser pertinentes para que las personas puedan enfrentarse adecuadamente a los cambios sociales, laborales y tecnológicos, para ello en la estrategia 2.3 que dice “Continuar el desarrollo de los mecanismos para el aseguramiento de la calidad de los programas e instituciones de educación superior” (p. 50) en las líneas de acción:

2.3.3. Impulsar reformas a la normatividad de incorporación de estudios que sirvan para dar certidumbre a las inversiones, promover y facilitar la mejora continua. (p. 50)

2.3.4. Fortalecer las capacidades administrativas de las autoridades para que se cumplan las condiciones conforme a las cuales se otorga la incorporación de estudios. (p. 50)

2.3.5. Impulsar la formación del personal académico mediante modelos pertinentes, así como esquemas para facilitar el cambio generacional de la planta docente. (p. 50).

Esto es, alcanzar la calidad educativa mediante la formación continua del personal, tanto administrativo como docentes, y así responder a la diversidad de necesidades y cambios.

2.4 Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2024

El actual gobierno, correspondiente al sexenio 2018 – 2024 en el Plan Nacional de Desarrollo publicado en el mes de septiembre de 2019, en sus principios rectores en cuanto a educación, menciona el impulso a la investigación, ciencia y educación a través de una política económica. Así mismo, en la Estrategia Nacional de Seguridad Pública, en el punto dos se menciona lo siguiente:

Garantizar empleo, educación, salud y bienestar mediante la creación de puestos de trabajo, el cumplimiento del derecho de todos los jóvenes del país a la educación superior, la inversión en infraestructura y servicios de salud y por medio de los programas regionales, sectoriales y coyunturales de desarrollo (p. 22)

Entre los programas mencionados se encuentra el Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, que se trata de un apoyo de 800 pesos mensuales, dirigidos a niñas,

niños y jóvenes menores de 18 años, cuyos hogares se encuentren en situación de pobreza extrema y que estudien en una escuela pública, desde Educación Inicial y Básica, Educación Media Superior y Educación Superior (p. 45), en el mismo sentido se encuentra el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro “dirigido a jóvenes que estén inscritos en algún centro de educación superior en modalidad escolarizada, tengan menos de 29 años, no reciban otra beca del gobierno federal, y vivan en un hogar en situación de pobreza” y se trata de “un apoyo de 4 mil 800 pesos bimestrales durante el ciclo escolar (cinco bimestres) y tendrá como requisitos que la institución educativa tenga el expediente escolar completo del becario, que éste tenga un número de matrícula y un grupo asignado y que asista a clases con regularidad.” (p. 45)

En otro apartado menciona “mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación y a revertir la mal llamada reforma educativa. La Secretaría de Educación Pública tiene la tarea de dignificar los centros escolares y el Ejecutivo federal, el Congreso de la Unión y el magisterio nacional se encuentran en un proceso de diálogo para construir un nuevo marco legal para la enseñanza” (p. 51)

Sin embargo, no se menciona en ningún momento la capacitación o profesionalización del docente, tampoco se menciona el status contractual o las condiciones de trabajo del docente.

2.5 Programa Sectorial de Educación 2020 – 2024

Derivado del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Educación en su Objetivo Prioritario 3 menciona, “revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio” (p. 1)

Para ello, la actual administración consolidara el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, mismo que permitirá alcanzar un pleno desarrollo profesional, elevando la calidad de la educación, además d creara el Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación, dando certidumbre y coherencia a la labor docente, a través de criterios para el logro de la excelencia y la equidad en la educación (p. 6)

Además, se realizarán evaluaciones diagnósticas, para identificar fortalezas mediante la formación, capacitación y actualización. Así mismo, de definirán nuevos rumbos para el desarrollo de programas formativos bajo criterios de excelente y equidad, dando cara a los retos de la realidad y los cambios globales como también a la heterogeneidad educativa del país (p. 6)

También, menciona que es necesario que los docentes se sientas motivados y valorados, para ello el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, tiene como prioridad revalorizar a las maestras y maestros, así como a los profesionales de la educación, respetando sus derechos y funciones. Para ello, por medio de la selección, admisión, promoción y desarrollo deberán ser respetadas, respetando su dignidad. Con principios de legalidad, justicia, certeza, equidad e igualdad, parcialidad, objetividad, transparencia y publicidad (p. 13)

Todo lo anterior, será vinculado a estrategias de asesoría, apoyo y acompañamiento, para el desarrollo profesional, a través de la formación continua y el compromiso institucional, con los adecuados espacios de actualización y superación

2.6 Ley General de Educación

Con la reciente aprobación de la Ley General de Educación, el pasado mes de septiembre de 2019, en el capítulo uno, denominado “De la Función de la nueva escuela mexicana” menciona en el artículo 12 “en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral” para la formación del pensamiento crítico, transformación y crecimiento. Mientras que en el artículo 13 menciona que la educación debe basarse en la fomentación de la identidad y sentido de pertenencia y respeto. Por otra parte, en el artículo 14 habla sobre las acciones que se deben emprender para lograr lo anterior y en el punto 3 menciona “Revalorizar a las maestras y los Maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, profesionales de la formación y del aprendizaje con una amplia visión pedagógica”

En cuanto a educación superior refiere que esta es “el servicio que se imparte en sus distintos niveles, después del tipo medio superior.”, Mencionado lo siguiente en el artículo 50:

Se impulsará el establecimiento de un sistema nacional de educación superior que coordine los subsistemas universitarios, tecnológico y de educación normal y formación docente, que permita garantizar el desarrollo de una oferta educativa con capacidad de atender las necesidades nacionales y regionales,

además de las prioridades específicas de formación de profesionistas para el desarrollo del país. (p. 20)

Así mismo, en el Título Cuarto, Capítulo II relacionado con la Formación Docente, se menciona que se dará mayor énfasis en las instituciones de formación docente, mismas que deberán: propiciar la participación de la comunidad, movilidad docente, creación de redes académicas, proporcionar herramientas pedagógicas, integración de acervo físico y digital de propuestas pedagógicas y didácticas innovadoras, acreditación de grados, investigación educativa y actualización permanente (p. 33).

De manera general, se puede decir que los Organismos Nacionales en relación a la profesionalización docente, plantean diversas políticas que van desde la evaluación del trabajo docente, hasta la capacitación del mismo, a través de la actualización en cuanto a capacidades y competencias laborales, así como formación docente mediante modelos pertinentes.

Además, en la actual administración se hace mención acerca de la capacitación docente, teniendo en cuenta el contexto y las necesidades de cada docente. Así mismo, se plantea la revalorización de los maestros y las maestras, respetando sus derechos laborales. Es por ello que los programas formativos deberán dar cara a los retos de la realidad y los cambios globales y la diversidad educativa del país, por lo cual, en el siguiente apartado de manera general se presentan las políticas públicas que rigen en el ámbito educativo al Estado de Puebla.

3. Contexto Estatal

3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla

En el artículo 118, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, se menciona que la educación formará a los alumnos para que su vida se oriente por los principios y valores fundamentales del ser humano, fomentando en ellos, una cultura cívica y de la paz; esta será gratuita y se sujetará estrictamente a lo dispuesto por el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus Leyes reglamentarias

Al igual que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hay referencia particular sobre la educación superior y el desarrollo profesional docente, sin embargo, en el Plan de Desarrollo Estatal se menciona algunas características. Cabe mencionar que, durante el desarrollo de la presente investigación, en el Estado de Puebla se desarrollaron tres administraciones de gobierno.

3.2 Plan Estatal de Desarrollo 2017 – 2018

El plan de Desarrollo Estatal 2017 – 2018, propone establecer acciones que desde lo local contribuyan a los objetivos nacionales y mundiales, cuya función primordial es asegurar sociedades sostenibles, inclusivas y equitativas para todos. Para ello, el Gobierno del Estado de Puebla 2017 – 2018, toma en consideración los 17 objetivos para el Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030, y en el marco de sus facultades y atribuciones emprende acciones y compromisos para alcanzar dichos objetivos. En cuanto a educación, teniendo en cuenta lo siguiente:

OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Propone en el Plan Estatal de Desarrollo el programa: Educación pública con amplia cobertura y de calidad, cuyo objetivo es:

Asegurar la asistencia, permanencia y aprendizaje escolares de las niñas, niños y jóvenes en el estado, además de una atención pertinente a los adultos que no han concluido la educación básica, con la intención de que todos puedan recibir la formación personal y profesional que requieren para su desarrollo.

Sin embargo, en el ámbito de formación docente no se hace mención alguna, más la de alcanzar la calidad educativa para recibir una formación personal y profesional.

3.3 Plan Estatal de Desarrollo 2019 (Interino)

Siguiendo las líneas anteriores, el Plan Estatal de Desarrollo 2019 cuyo periodo fue comprendido por 120 días de gobierno, y cuya planeación se realizó bajo la modalidad de consultas, propone 5 ejes estratégicos, con objetivo y planteamiento general, así como estrategias puntuales cada uno. En referencia a educación, se puede ver lo siguiente:

Eje 3: Bienestar Social, Equidad e Inclusión.

Objetivo: Dotar a las y los poblados de herramientas que lleven a mejorar su bienestar y que generen equidad entre las personas, e inclusión en todos los sectores poblacionales.

Esta Administración, tiene claro que la educación es el motor que permite a las personas mejorar sus niveles de bienestar, por lo que se invertirá en la construcción de más espacios educativos y en el mejoramiento de los existentes. Además, en congruencia con el nuevo modelo educativo, se fomentará la aplicación de los conocimientos para potenciar las vocaciones productivas de las regiones en Puebla. (p. 198)

Mencionando así, que la educación es el motor para el desarrollo y bienestar de las personas, pero no solo en infraestructura sino también en capacitación, mencionando dentro del mismo, en el Programa 14: De la educación a la inclusión, cuyo objetivo dice:

Incrementar los niveles de cobertura, calidad y permanencia con un enfoque inclusivo en el Sistema Educativo Estatal para lograr un mejor nivel de desarrollo de las personas. (p. 204)

Para ello, propone 33 estrategias, pero en particular la estrategia 4 menciona:

Generar políticas de mejora y actualización para los docentes, directivos y personal con función de supervisión en el Sistema Educativo Estatal. (p. 204)

Sin embargo, tal como se mencionó este gobierno duro solo 120 días, que difícilmente logro implementar lo propuesto.

3.4 Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024

El actual gobierno correspondiente al sexenio 2019 – 2024, en el Plan Estatal de desarrollo menciona que la educación es una de las variables que influyen para que una persona sea feliz, por lo cual entre sus principales objetivos es el alcance de la misma.

Así mismo, alineando sus ejes y a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2024 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, a través de estrategias en ejes específicos, menciona que su prioridad en cuanto a educación es “Promover una educación inclusiva y con perspectiva de género en todos los niveles, que permita potencializar las capacidades de las personas”

No se menciona nada acerca de la formación docente, sin embargo, se puede percibir el interés por la potencialización de las capacidades tanto de los docentes como de los estudiantes, así mismo, se reconoce a la educación como una variable para el desarrollo de las propias personas, haciendo hincapié en el desarrollo de personas felices. Esto conllevará un arduo trabajo en los docentes, por lo cual se hace necesario y prioritario su propia formación y felicidad en relación a su trabajo.

3.5 Ley General de Educación Superior del Estado de Puebla

Por otra parte, la educación en el estado de Puebla se rige por la Ley General de Educación Superior del Estado de Puebla que dice:

Artículo 2. La educación es proceso permanente para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, que contribuya al desarrollo integral del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de

conocimientos, el desarrollo armónico de todas sus capacidades y para formar al hombre y a la mujer de manera que tenga sentido de solidaridad social.

Artículo 14. Corresponden a la Autoridad Educativa Estatal las atribuciones siguientes: VIII.- Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para docentes de educación básica, de conformidad con las disposiciones generales que la Autoridad Educativa Federal determine;

Artículo 19. La Autoridad Educativa Estatal, conformará el Sistema Estatal de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional para Docentes; cuyos propósitos serán:

- III.- La prestación de servicios educativos de especialización, maestría y doctorado, adecuados a las necesidades y recursos educativos del Estado, para profesores que impartan educación en todos sus tipos y modalidades; VI.- La motivación y desarrollo de aptitudes y competencias en los educadores para hacerlos partícipes de innovaciones en materia educativa, así como para seguir perfeccionando la propia formación, la práctica de trabajo en equipo, el estudio interdisciplinario y el conocimiento de las dinámicas grupales, tendientes al eficaz desempeño de su profesión;

Artículo 20. El educador es promotor, orientador, coordinador y corresponsable de los procesos educativos junto con todos los miembros de la sociedad, por lo que deben proporcionársele los medios que le permitan

desarrollar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento. Para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, los Municipios, por sus organismos descentralizados y por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, los docentes deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes.

Artículo 60. La educación superior tiene como objeto el continuar con el proceso de formación integral iniciado en los niveles precedentes, mediante la preparación de profesionales e investigadores de la más alta calidad, auspiciando su permanente mejoramiento y actualización a fin de establecer una sólida infraestructura científica, humanística y tecnológica que contribuya al adecuado soporte para el desarrollo de la sociedad.

Artículo 61. La educación para la formación y desarrollo de docentes es sector estratégico del Sistema Educativo Estatal; comprende la formación, capacitación, actualización y superación profesional de los docentes.

El Estado, está obligado a atender la formación de los docentes, de manera que ellos puedan alcanzar otros grados académicos y así mejorar la educación en el estado, así mismo, se espera de los docentes, el interese por su propia capacitación, actualización y superación profesional.

3.6 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, es una institución pública y autónoma consolidada a nivel nacional, comprometida con la formación integral de profesionales y ciudadanos críticos y reflexivos en los niveles de educación media superior, superior y posgrado (BUAP, 2019) por ello mismo en cuanto a formación docente la BUAP en el año 2010 en el Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2013 en el apartado de Objetivos Estratégicos, Políticas y Ejes Transversales dice “Apoyar la profesionalización de la planta académica y administrativa en los diferentes niveles educativos, sustentada en mejores prácticas pedagógicas y de gestión utilizando las tecnologías de la información y la comunicación” (p. 22) para ello se crea la Escuela de Formación Docente y Desarrollo Académico, como un espacio destinado a desarrollar programas de actualización y formación docente (p. 34).

Así mismo en cuanto a escuelas incorporadas se refiere la BUAP, en el *Reglamento General de la Validación, de la Revalidación y de la Incorporación de Estudios a la BUAP 1992* en el artículo 1º dice que:

Se entiende por estudios incorporados a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, los que se imparten en otros establecimientos educativos del Estado, siempre que correspondan a los que se ofrecen en la propia Universidad y estén bajo la supervisión académica de la misma

En este sentido, las escuelas sientas motivados y valorados, para ello el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, tiene como prioridad revalorizar a las maestras y maestros, así como a los profesionales de la educación, respetando sus derechos y funciones las que imparten los mismos contenidos que ofrece la BUAP, podrán ser incorporadas a la

misma, siempre y cuando cumplan con los requisitos solicitados en mencionado reglamento, en este sentido, el Universitario Cristóbal Colón se incorpora a la BUAP en el año 1993 cubriendo lo ya mencionado.

En resumen, en el contexto estatal y de acuerdo a los Planes de Desarrollo, se puede visualizar la importancia de la educación para el alcance de los objetivos planteados a nivel nacional, así como internacionales. Sin embargo, solo la Ley General de Educación Superior del Estado, menciona que a través de la capacitación y formación de los docentes se puede alcanzar lo estipulado en los Planes de Desarrollo. En este sentido la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y de acuerdo al Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2013 plantea la creación de la Escuela de Formación Docente, misma que su función es, como su nombre lo dice la formación de profesionales en el ámbito de la docencia. Así mismo, presenta un reglamento para aquellas instituciones de educación superior que deseen incorporarse a ella, como por ejemplo el Universitario Cristóbal Colón, que a continuación se describe de manera general.

4. Contexto Institucional

4.1 Universitario Cristóbal Colón

El Universitario Cristóbal Colón (UCC), es una institución de educación superior privada, con más de 24 años de experiencia, incorporada a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y a la Secretaría de Educación Pública (SEP), ofertando las siguientes licenciaturas:

- Administración de Empresas (BUAP)

- Administración Turística (BUAP)
- Arquitectura (BUAP)
- Derecho (BUAP)
- Enseñanza del Inglés (BUAP)
- Psicología (BUAP)
- Idiomas (SEP)
- Diseño Gráfico (SEP)
- Gastronomía (SEP)

Por otra parte, la filosofía de la institución se expresa de la siguiente manera:

Contribuir a la formación integral de las personas, promoviendo los valores éticos y morales, estimulando el perfeccionamiento de habilidades mentales que les permitan ser profesionistas creativos, con liderazgo y emprendedores, capaces de transformar su entorno en beneficio de su Estado y de su país.

Ser un espacio de reflexión que propicie el ejercicio de la democracia, la justicia, la igualdad entre los individuos y la equidad entre géneros, así como el respeto por los derechos humanos para la creación de una sociedad más justa, equitativa y solidaria.

Infundir en los seres humanos ideas que les permitan transformarse y transformar su entorno para alcanzar el desarrollo integral en su sociedad

Fomentar procesos educativos que implementen las herramientas tecnológicas y los medios electrónicos necesarios para hacer frente a los constantes y acelerados cambios de nuestra época (UCC, 2019)

Así mismo, en su misión y visión se puede ver que sus actividades académicas están enfocadas en el desarrollo y capacidad creativa, innovación con actitud emprendedora, cuyos catedráticos y personal administrativo y directivo deberán dirigirse con ética y responsabilidad social. (UCC, 2019).

Cabe mencionar que la presente investigación se realizó con docentes de la licenciatura en psicología, por lo que a continuación se presenta la descripción curricular de la carrera:

Semestre	Código	Materia	Créditos
Primer Semestre	PSIS 001	Psicobiología I	4
	PSIS 002	Psicología del Desarrollo Humano I	4
	PSIS 003	Teorías de la Personalidad	4
	PSIS 004	Historia y Paradigmas de la Psicología	4
	PSIS 005	Epistemología y Psicología	4
	PSIS 006	Taller de Lectura y Redacción de Textos Disciplinarios	4
	FGUS 004	Lengua Extranjera I	4
Segundo Semestre	PSIS 007	Psicobiología II	4
	PSIS 008	Psicología del Desarrollo Humano II	4
	PSIS 009	Psicopatología General	4
	PSIS 010	Teorías en Psicología Social I	4
	PSIS 011	Psicología y Comunicación	4
	FGUS 005	Lengua Extranjera II	4
	FGUS 002	Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Complejo	4
Tercer Semestre	PSIS 012	Teorías del Aprendizaje	4

	PSIS 013	Psicología del Desarrollo Humano III	4
	PSIS 014	Psicopatología Interaccional	4
	PSIS 015	Teorías de los Sistemas y Cibernética	4
	PSIS 016	Teorías en Psicología Social II	4
	FGUS 001	Formación Humana y Social	4
	FGUS 006	Lengua Extranjera III	4
Cuarto Semestre	PSIS 017	Pruebas de Inteligencia	4
	PSIS 018	Sexualidad	4
	PSIS 019	Fundamentos de la Psicoterapia	4
	PSIS 020	Psicología de los Grupos	4
	PSIS 021	Investigación I: Planteamiento del Problema	4
	PSIS 022	Introducción a la Psicología Organizacional	4
	FGUS 007	Lengua Extranjera IV	4
Quinto Semestre	PSIS 250	Evaluación del Desarrollo	4
	PSIS 251	Alteraciones del Desarrollo	4
	PSIS 252	Psicología y Educación	4
	PSIS 254	Evaluación de la Personalidad	4
	PSIS 255	Enfoques Contemporáneos en Psicoterapia	4
	PSIS 258	Psicología Institucional	4
	PSIS 259	Investigación II: Diseños y Enfoques	4
	PSIS 263	Comportamiento Organizacional	4
Sexto Semestre	PSIS 253	Psicopedagogía	4

	PSIS 256	Psicoterapia Individual	4
	PSIS 260	Psicología de las Actitudes	4
	PSIS 261	Investigación III: Análisis Cuantitativos	4
	PSIS 264	Aprovisionamiento de Recursos Humanos	4
	ISPS 200	Psicodiagnóstico	4
	ISPS 201	Psicología Cognitiva	4
Séptimo Semestre	PSIS 257	Psicoterapia de Pareja	4
	PSIS 262	Investigación IV: Análisis Cualitativos	4
	PSIS 265	Diagnóstico Organizacional	4
	ISPS 203	Psicología Social Latinoamericana	4
	ISPS 202	Educación Especial	4
Optativas Terminal Educativa	PSIS 607	Psicología y Creatividad	3
	PSIS 606	Proceso de Adquisición y Desarrollo de la Lectura y Escritura	3
Optativas Terminal Social	PSIS 606	Proceso de Adquisición y Desarrollo de la Lectura y Escritura	3
	PSIS 621	Psicología Social de las Minorías Activas e Influencia Social	3
Octavo Semestre	PSIS 266	Capacitación	4
	ISPS 205	Psicología Comunitaria	4
	ISPS 204	Terapia Familiar	4
Optativas Terminal Educativa	PSIS 603	Neuropsicología	3
	PSIS 602	Modelización de Procesos Cognitivos	3
Optativas Terminal Social	PSIS 620	Psicología de las Masas y Movimientos Colectivos	3
	PSIS 617	Psicología Política	3

Noveno Semestre	ISPS 208	Intervención en Crisis	4
	ISPS 209	Psicoterapia Grupal	4
	ISPS 206	Estrategias de Intervención en Psicología Educativa	4
	ISPS 207	Estrategias de Intervención en Psicología Organizacional	4
Optativas Terminal Educativa	PSIS 601	Educación no Formal	3
	PSIS 600	Educación Inclusiva	3
Optativas Terminal Social	PSIS 615	Perspectiva de Género y Psicología	3
	PSIS 616	Perspectivas Medioambientales	3
Decimo Semestre	ISPS 212	Desarrollo Organizacional	4
	ISPS 210	Estrategias de Intervención en Psicología Clínica	4
	ISPS 211	Estrategias de Intervención en Psicología Social	4
Optativas Terminal Educativa	PSIS 605	Orientación Familiar en Educación	3
	PSIS 604	Orientación Educativa	3
Optativas Terminal Social	PSIS 618	Psicología Social de la Educación	3
	PSIS 619	Psicología Social de la Salud	3

De manera general se puede decir que diversos Organismos tanto internacionales como nacionales, han realizado recomendaciones para el mejoramiento de la labor docente, entre los cuales se encuentra la formación docente en relación a la actualización de las áreas disciplinares, así como en técnicas pedagógicas. Además, se han implementado políticas públicas que favorecen las condiciones laborales en relación a su remuneración económica y

reconocimiento de su labor. Es por ello que se debe trabajar con los docentes, en cuanto a su dignificación laboral y así poder generar identidades que ayuden a la mejor calidad educativa.

Capítulo II. Marco Teórico

En el presente capítulo se aborda el desarrollo del constructo denominado autoconcepto, desde su fundamentación teórica en el ámbito de la psicología, hasta la división del mismo en dimensiones, de las cuales se encuentran: autoconcepto personal, físico, social y académico – profesional y/o laboral, mismo que ha ayudado a la evaluación y construcción del término. Además, se retoma la importancia que tiene en el desarrollo de los docentes, puesto que antes de ejercer la profesión docente, son seres humanos con características propias que influyen en el quehacer educativo.

2.1 Autoconcepto

El autoconcepto en el aspecto educativo, mantiene una gran importancia tanto en los estudiantes, como en los docentes, ya que, la percepción que la persona tiene de sí mismo condiciona su equilibrio psíquico, así como, la relación en y con su medio, además de su rendimiento ante una determinada actividad. El autoconcepto ha sido estudiado a partir del siglo XX por distintas corrientes de la psicología, cuyo desarrollo conceptual ha sido difícil de construir, puesto que su definición se relaciona o puede confundirse con otros términos propios de la psicología.

A continuación, se presentan a algunos autores que han estudiado este constructo y han hecho aproximaciones en cuanto a su conceptualización y desarrollo en la persona.

Para González, Núñez, González, y García (1997), el autoconcepto es parte del self, y que junto con la visión que se tiene del mundo y los estilos de vida, conforman la personalidad de un individuo. Mencionan también que, el autoconcepto es la imagen que se tiene de sí mismo y esta determino por información interna como externa, resultado del análisis, valoración e integración de la experiencia propia y la retroalimentación de los otros. Así mismo dicen que, es la base para el conocimiento de nuestras habilidades, logros, preferencias, valores y metas (p. 272).

Mientras que Naranjo (2005), menciona que el autoconcepto es un sistema de percepciones amplias y diversas que van desde la imagen física, pensamientos, actitudes, así como de aspiraciones que la persona tiene de sí misma. Y que estas se forman por las afirmaciones y transformaciones que se tienen por las relaciones sociales y que, sirven para poder interpretar la realidad, así como la propia experiencia. Además, el autoconcepto influye en las expectativas y motivaciones, y es importante para la formación de la identidad. Por otra parte, el mismo Naranjo (2005), dice que el autoconcepto tiene la función de guiar y controlar la conducta, misma que nos ayudara a decidir qué es lo que seremos y haremos en un futuro (p.28).

Así mismo Cazalla – Luna y Molero (2013), mencionan que el autoconcepto es la recolección de percepciones que el mismo individuo tiene sobre sí, y sobre su propia existencia en relación a la interacción con su entorno.

En este sentido Sebastián (2012), menciona que el autoconcepto se conforma por la asignación de significados que cada persona le da a la percepción de sus experiencias, por lo tanto, el comportamiento es producto de lo que nosotros creemos, mismo donde se plasma las conceptualizaciones que tiene uno de sí mismo desde sus experiencias vividas.

Por otra parte, entre las características del autoconcepto, Goñi (2009) y Cazalla – Luna y Molero (2013), presentan las siguientes:

- El autoconcepto es organizado, ya que la persona organiza sus experiencias de acuerdo su significado en su vida.
- El autoconcepto es multifacético, ya que la persona hace categorías de acuerdo a su propia experiencia.
- El autoconcepto es jerárquico y estable porque la persona hace jerarquías de su propia experiencia y estas se vuelven estables en situaciones y estados concretos
- El autoconcepto es evolutivo, pues cambia de acuerdo a la edad y experiencia del sujeto
- Diferenciable, pues se puede diferenciar de otros constructos.

Hasta aquí, se puede decir que el autoconcepto es la imagen que tiene uno de sí mismo, y que esta se forma a través de las experiencias que se van teniendo en el entorno y con los otros; además ayuda a conducirse en cuanto a las decisiones y comportamientos, así mismo, motiva la propia conducta.

Para poder dar sustento teórico a este constructo, Goñi (2009) y Cazalla – Luna y Molero (2013), mencionan a algunas escuelas de la psicología que han ayudado a su estudio, de las cuales se encuentran:

- Interaccionismo simbólico, donde el autoconcepto se forma a partir de las interacciones sociales con los otros, por lo que no es posible el análisis del individuo sin tener en cuenta el aspecto social de este.
- El Conductismo, toma en cuenta los parámetros observables y medibles de la conducta.

- Con la Teoría del aprendizaje social, surgen dos nuevas variables en el estudio del autoconcepto: la autorrecompensa y el autocastigo, ambos componentes del autorrefuerzo. De esta manera, el autoconcepto dependería de la frecuencia del autorrefuerzo.
- Teorías psicoanalíticas, con la relación entre el ello, yo y super yo
- Con la Psicología Humanista el autoconcepto se da, mediante el equilibrio de la experiencia y la autopercepción, lo que conduciría a un estado de ajuste psicológico.
- Para la Psicología Social, el autoconcepto se forma por determinadas condiciones ambientales.
- Mientras que el Cognitivismo lo ve como una estructura jerárquica de valores.

A continuación, en el siguiente apartado se desarrollan más a fondo estas teorías que fundamentan el trabajo que se pretende realizar.

2.2 Referentes Teóricos del Autoconcepto

2.2.1 Interaccionismo simbólico

Para González y Tourón (1992), el Interaccionismo Simbólico constituye una de las corrientes sociológicas más importantes desarrolladas dentro de la psicología social que emergió durante los años 1920 y 1930. Al igual Pons (2010), menciona que el interaccionismo simbólico influyó en la psicología social y que, se interesa por la naturaleza de los grupos y de los fenómenos colectivos, el impacto recíproco entre los individuos y la sociedad, la dimensión simbólica de la interacción social y la misma interacción (p. 24). Así mismo, menciona que el término fue acuñado por Blumer, y que cuya premisa básica fue “la conducta de las personas se vincula al significado que tengan de las cosas, lo que

signifiquen las cosas para el sujeto va a depender de su interacción social, con otros actores de su entorno, los significados aprendidos en su experiencia social interactiva” (p. 24).

Entre su principal antecedente, Pons (2010) y González y Tourón (1992), coinciden en la propuesta de “John Dewey acerca del pensamiento como instrumento de adaptación y producto de la interacción”.

Esto es, el pensamiento se forma a través de la interacción, ya que esta tiene una base social que se sostiene sobre convenciones o creencias. Así mismo, la comunicación es clave para entender el pensamiento, mientras que la interacción es el proceso fundamental que hace posible comprender la conciencia. Por lo tanto, una persona nace en una sociedad ya constituida con costumbres, lenguaje e instituciones, mismas que contribuyen al desarrollo del pensamiento de cada persona en sus diferentes interacciones sociales.

Mientras que los principales exponentes del Interaccionismo simbólico según González y Tourón (1990), se encuentran Mead y Cooley. Este último, propone que un individuo está influido por lo que los otros individuos piensan de él. Así mismo Mead según Pons (2010), menciona que la interacción social de un individuo esta mediada por símbolos con significados, esto le permite al individuo recibir información de sí mismo, a través de los otros, así como poder anticipar la conducta mediante el proceso de comprensión de roles sociales establecidos.

Los principales postulados del Interaccionismo simbólico según Pons (2010) son:

- Los seres humanos viven en un ambiente simbólico
- Aprender qué es un símbolo, es solamente uno de los procesos que ocurren en la mente humana

- Los seres humanos deciden lo que hacer y lo que no a partir de los símbolos que han aprendido en interacción con otros y de sus creencias sobre la importancia de estos significados
- Las personas son reflexivas y en su introspección crean, gradualmente, una definición del self.
- El self es un proceso de concienciación y definición del propio sí mismo y como tal, siempre es cambiante y dinámico. (p. 27).

En resumen, el Interaccionismo simbólico refiere a que el individuo se crea a través de los símbolos y significados que se tienen dentro de una sociedad y cultura determinada, y es a través del lenguaje que adquiere estos significados. Así mismo se habla del self que se entiende como la construcción de sí mismo a través de los roles otorgados por los otros, mismos que le permiten actuar e interactuar, además de poder modificar sus propios significados teniendo control sobre su actuar en ambientes determinados. Esto es, imaginarse en el otro para poder comprenderse a sí mismo de acuerdo a los significados, valoraciones y opiniones que se tengan.

En este sentido, el profesional que entra a la docencia ya trae consigo una carga de significados sobre lo que es ser docente, y a través del contexto institucional, su experiencia con sus pares y alumnos, va modificando su propia perspectiva sobre lo que esperaría al ser docente.

2.2.2 Conductismo

Para Hernández (1998), el conductismo se originó en las primeras décadas del siglo XX por J. B. Watson, quien dice que la psicología es de carácter científico puesto que nombra a

la conducta observable como su objeto de estudio. Así mismo, en la década de los 40's-60's. Skinner propone el conductismo operante, donde describe que la conducta de los organismos puede ser explicada a través de las contingencias ambientales, mientras los procesos internos de naturaleza mental no tienen ningún poder causal explicativo.

En este sentido el mismo Skinner (1974), menciona que “La persona con quien estamos más familiarizados somos nosotros mismos; muchas de las cosas que observamos inmediatamente antes de comportarnos ocurren en el interior de nuestro cuerpo, y es fácil que las tomemos como causa de nuestro comportamiento” y más adelante dice:

Respondemos a nuestro propio cuerpo con tres sistemas nerviosos, dos de los cuales se relacionan particularmente con rasgos internos. El sistema llamado interoceptivo transporta información de órganos como el hígado y el aparato digestivo, de las glándulas y sus conductos y de los vasos sanguíneos. Es de importancia primordial para la economía interna del organismo. El sistema llamado propioceptivo transporta estimulación de los músculos, las articulaciones y los tendones de la estructura esquelética y de otros órganos implicados en el mantenimiento del equilibrio y en la ejecución de movimientos. Nosotros utilizamos el verbo sentir para describir nuestro contacto con estas dos clases de estimulación. El tercer sistema nervioso, el exteroceptivo, se relaciona primordialmente con la visión, el oído, el gusto, el olfato y con la percepción de las cosas del mundo que nos rodea, pero también desempeña un papel importante en la observación de nuestro propio cuerpo (p. 23)

Y es así que, a través de los sentidos y la experiencia que va adquiriendo con lo social mediante lo verbal, el sujeto empieza a conocer y poder describir su sentir. Sin embargo, en otro apartado Skinner (1974), habla sobre el propio comportamiento o informe del sentir:

Existe una diferencia similar entre comportarse e informar que se está comportando o informar acerca de las causas del propio comportamiento. Cuando dispone las condiciones bajo las cuales la persona describe el mundo público o privado en el cual vive, la comunidad origina esa forma tan especial de comportamiento denominada conocimiento. Una cosa es responder a un estómago vacío obteniendo e ingiriendo alimento; otra cosa es saber que se tiene hambre (p. 31)

Dando paso al “auto-conocimiento” que lo define como consciente de sí mismo, y puede predecir y controlar su propio comportamiento, pues ha sabido diferenciar entre sentir y su propia actuar, es así como se puede hablar de autoconcepto desde el conductismo.

2.2.3 Teoría del Aprendizaje Social

Bandura propone un paradigma focalizado en el desarrollo humano, mismo que es entendible por la acción del aprendizaje con contextos sociales. Menciona que las personas, son conocedoras y ejecutoras, además de autorreactivas y con capacidad de autodirección, puesto que se regulan por la motivación y criterios internos, así como de evaluaciones propias de sus ejecuciones (González y Tourón, 1990).

Todo ello, Bandura lo explica a través del desarrollo de la mediación y transformación de las percepciones en modelos imitables, entonces el aprendizaje es visto como un proceso de

adquisición de conocimientos y procesamientos cognitivos de la información, donde el modelo observado constituye un instrumento para la estimulación y comprensión.

Para ello Sollod, Wilson y Monte (2009), mencionan que Bandura estableció que la conducta puede ser lograda al observar la conducta de otros, así como las consecuencias de las mismas, a esto se le denominó reforzamiento vicario, que se puede entender como la influencia que no forma parte de la experiencia propia directa y que tiene un efecto sobre las expectativas de la persona en relación a una respuesta futura, funcionando, así como una fuente de información acerca del ambiente y de los requisitos para una exitosa conducta. Así mismo, propone el esquema de sí mismo, donde la conducta es regulada recíprocamente por: la persona, la conducta actual y el ambiente, donde cada uno de estos factores pueden influir y dejarse influir por los otros, entonces mientras la conducta influye en el ambiente, el ambiente en la conducta y a su vez en la conciencia y pensamiento, que intervienen en el ambiente y así en el cambio de expectativas.

Dentro de la teoría del aprendizaje social, se encuentra la teoría de la autoeficiencia percibida de Bandura, que se refiere a la convicción que uno tiene respecto a la ejecución con éxito de las conductas requeridas para producir los resultados deseados. Entonces la conducta es el resultado de un proceso de decisiones que surgen de la interpretación que se hace de sí mismo, de la propia conducta y del mundo percibido.

Esto es, la conducta está mediada por las expectativas del resultado, así como las expectativas de la autoeficacia, mismas que se refieren a las creencias del individuo acerca de su capacidad para realizar con éxito las acciones que le conducen a la meta deseada. Así mismo, Bandura menciona que en las expectativas de autoeficacia influyen: elección de

actividades, persistencia frente a la frustración, esfuerzo a movilizar y resultados obtenidos (Vielma y Salas, 2000).

Por lo tanto, la expectativa de autoeficiencia se caracterizan por su especificidad situacional y conductual, puesto que se elaboran a partir de la experiencia en distintas áreas o actividades, dando predicción de la actuación conductual en un campo concreto del propio autoconcepto. Esto es, la expectativa que el docente tiene en su propio actuar da paso a la formación de su propio autoconcepto, puesto que su propia es regulada por el medio, así mismo va a dar respuesta a su propia expectativa.

2.2.4 Teoría Psicoanalítica

El psicoanálisis, reconoce que las conductas físicas y psicológicas necesitan de energía para activarse, esta energía proviene de los instintos, que es la fuerza y dirección de toda actividad psicológica según Cueli, Reidl, Marti, Lartigue y Michaca (2008).

Así mismo, Freud, padre del psicoanálisis menciona que la conducta es un producto disfrazado de deseos, deseos inconscientes. Y para ello, el funcionamiento mental está dividido entre subsistemas separadas en funcionamiento pero que pueden interactuar. (Sollod, Wilson y Monte, 2009).

Es así como para el psicoanálisis se conforma la personalidad del individuo, la cual desde al nacer está operando por entidades psíquicas, y estas son:

- Ello: opera desde el principio de que, una necesidad, deseo o impulso es algo bueno, mientras que cualquier cosa que obstaculice o frustre la satisfacción de este, es algo malo (Sollod, Wilson y Monte, 2009). Es el nivel inconsciente que mantiene todo lo

heredado y que se presenta desde el nacimiento, en el que, la libido construye una especie de presión que busca expresión, esto es, la energía libidinal asume la forma de necesidad en demanda de satisfacción (Cueli, Reidl, Marti, Lartigue y Michaca, 2008).

- Yo: orientado a la realidad, y responde a condiciones internas, de tal manera que el yo se encarga de decidir si las pulsiones del ello deberán ser satisfechas de inmediatamente o deberán posponerse a otro momento, o negarse al cumplimiento de dicha pulsión. (Sollod, Wilson y Monte, 2009). Por otra parte, el yo sirve para la toma de decisiones o soluciones de las demandas conflictivas por parte del ello con el mundo real, con métodos de satisfacción antes dichas necesidades aceptables en el mundo (Cueli, Reidl, Marti, Lartigue y Michaca, 2008).
- El superyó: en él se encuentran lo que no debe ser en el mundo (conciencia) y lo ideal que son las posibilidades en cuanto a valores morales aprendidos (Cueli, Reidl, Marti, Lartigue y Michaca, 2008).

Y es así como, el comportamiento de la persona es el resultado de la negociación entre las demandas del ello, las condiciones del yo y los valores morales del superyó, ando paso a la conformación del yo ideal, que, bajo esta premisa estamos hablando del autoconcepto, el cómo se percibe la persona ante sus necesidades, deseos con la regulación del medio.

2.2.5 Teorías Humanistas

Hernández Rojas (2012), menciona que en el humanismo se ve a la persona como una organización en continuo proceso de desarrollo y que, para poder explicarlo y comprenderlo es necesario conocer el contexto interpersonal y social de la persona. Puesto que la conducta

humana es el producto de la interpretación que el sujeto hace sobre la realidad (González y Touron, 1992). Así mismo, Sollod, Wilson y Monte (2009), menciona que el humanismo interpreta al humano como un ser racional, propositivo y autónomo, capaz de crear y experimentar un conocimiento profundo de la realidad.

Hernández Rojas (2012), menciona que hay siete supuestos teóricos de como el humanismo ve a la persona:

- Un ser holístico
- Con un núcleo central
- Con una tendencia hacia la autorrealización
- En relación con otros ser humanos
- Consciente de sí mismo y de su existencia
- Capaz de decidir, con libertad y conciencia propia
- Intencional

Bajo esta corriente, diversos autores han hablado acerca de la formación del propio autoconcepto de la persona, mismos que a continuación se mencionan:

- Allan Combs, según González y Touron (1992), mencionan que la conducta es el resultado de la percepción en el momento del comportamiento, ósea el comportamiento es la consecuencia de cómo se percibe la persona en la situación inmersa, ya que el sí mismo de un individuo es el centro de la conducta, el cómo se vea asimismo afectara todos los aspectos de su vida, puesto que incluye también la valoración que la persona tiene sobre ciertas cualidades, (p. 55). Así mismo,

mencionan que el autoconcepto se conforma no solo por la relación con los otros en el medio, sino por la interpretación que se hace de la información (p. 56)

- González y Touron (1992), mencionan que Rogers y su teoría de la personalidad se basa en que toda experiencia por la que toda persona haya pasado constituye su realidad, y de esta dependerá la forma de comportarse, es decir, la forma de responder dependerá de esta información interna de la persona, y no de las condiciones externas (p. 58). Por otra parte, para Rogers el autoconcepto es la conformación de percepciones sobre sí mismo, y que se integra por apreciaciones sobre las propias características y capacidades, así como las relaciones con el medio, cualidades y experiencias, además de los ideales y metas (p. 59)

Hasta aquí, se han abordado las distintas teorías de la psicología que le dan sustento al constructo del autoconcepto, entendido como la percepción que tiene la persona de sí misma y que esta depende de la relación con el medio y la experiencia. Sin embargo, este constructo es muy general para su estudio pues que, el ser humano está conformado por distintos dominios, mismos que van cambiando dependiendo el entorno y la experiencia, por ello, diversos autores para su estudio lo han dividido en dimensiones.

2.3 Clasificación del Autoconcepto

En este sentido, Goñi (2009), y Cazalla – Luna & Molero (2013), describen el desarrollo histórico del constructo de la siguiente manera:

- Williams James, en un principio considera que el self debe ser atendido por la psicología y distingue tres tipos: material, social y espiritual. Entendiendo al Yo como global, mientras que el yo espiritual son las capacidades, rasgo, impulsos, y

motivaciones del individuo, y que da paso a la construcción del yo social que se construye a través de las percepciones de los demás y del ideal de persona. Mientras que el yo material son las características físicas y materiales del cuerpo.

- Posteriormente, Mead y Cooley, siguiendo la línea de James hablan de un YO y de un MI, este último entendido como las actitudes de los demás. Dando importancia al carácter social que tiene el individuo, así como la interacción que este tiene con su medio, pues dicha interacción conforma ciertas percepciones que van construyendo el autoconcepto.
- El psicoanálisis por su precursor Freud, divide a la psique humana en tres: el ello, el yo y el super yo. Es así como para Freud se forma la personalidad del individuo, donde el yo juega un papel integrador entre los impulsos naturales (Ello), y la realidad (yo), así como la cultura (super yo) en que se vive, dando como resultado el comportamiento del individuo.
- Mientras, Brookover, Thomas, Patterson, Rosenberg, Coopersmith y Winne, ven al autoconcepto como un constructo general, donde las dimensiones no se pueden diferenciar pues se encuentran fuertemente ligadas, dando una visión unidimensional.
- Por otra parte, Rosenberg, habla de tres aproximaciones al autoconcepto multidimensional, y son: como se ve a sí mismo el sujeto, como le gustaría verse y como se muestra a los demás.
- Sin embargo, Shavelson, Hubner y Stanton, de los primeros en proponer un modelo multidimensional, al dividir al autoconcepto en académico y no académico.

Es así como se conforma el modelo multidimensional del autoconcepto, partiendo de cuatro constructos que lo conforman, estos son: el autoconcepto personal, social, físico y académico/profesional.

2.3.1 Autoconcepto personal

Para Goñi (2009) el Autoconcepto personal es la autopercepción sobre los valores internos, sentimientos y la valoración propia de su persona. Mientras que en otro artículo Goñi, Fernández – Zabala e Infante (2012), dicen que es la autopercepción del Yo, de acuerdo con las siguientes características:

- Afectivo emocional: la percepción de la persona en cuanto a sus emociones y la regulación de estas.
- Ético moral
- Autonomía: libertad al tomar decisiones en función de su criterio propio
- Autorrealización: la percepción en cuanto a la realización de sus objetivos establecidos

Entonces, el autoconcepto personal es la percepción que se tiene acerca de sus propias experiencias, valoraciones, actitudes y aptitudes, mismas que son importantes para el propio desarrollo personal de la persona, esto es, el cómo se ve así mismo la persona de manera general.

2.3.2 Autoconcepto Físico

El autoconcepto físico, es uno de los más estudiados en relación a las habilidades y apariencias físicas, Goñi (2009), menciona los distintos instrumentos que se han utilizado para medirlo y se pueden observar los siguientes:

- Physical Self Description Questionnaire (PSDQ), es un instrumento que mide: Fuerza, obesidad, actividad física, resistencia, habilidad deportiva, coordinación, salud, apariencia y flexibilidad
- Fox y Corbin, proponen que el autoconcepto físico se puede medir a través de: la competencia en el deporte, atractivo físico, fuerza y condición. Y se trata de la autovaloración física.
- Goñi con Ruiz de Azua y Rodríguez, proponen que el autoconcepto físico es la opinión y sensación positiva en lo físico de la persona y está compuesto por: la habilidad física, condición física, atractivo físico y fuerza

Mientras que Esteve, J., Musitu, G. y Lili, M. (2005), proponen que el autoconcepto físico está conformado por la apariencia física y la habilidad física, y que estas se subdividen en áreas entendidas como autopercepciones específicas.

Por lo tanto, el autoconcepto físico, está relacionada a la percepción que tiene la persona sobre su apariencia y habilidad física, y que va a repercutir ya sea de manera positiva o negativa, en su propia actividad cotidiana.

2.3.3 Autoconcepto Social

Cazalla – Luna y Molero (2013), mencionan que puede entenderse el autoconcepto social en dos líneas:

- Por la autopercepción que tiene la persona en cuanto a sus habilidades sociales con relación a sus propias interacciones, esto es por contextos
- Y por la forma en que responde la persona ante contextos específicos, por competencias

Por otra parte, Goñi (2009), recopila diversos estudios con relación al autoconcepto social y que se pueden resumir en:

- Shavelson, diferencia al autoconcepto social del académico, y lo propone como recíproco a los pares y a los ideales
- Song y Hattien, dicen que son las autopercepciones entre la persona, sus pares y familiares
- Byne y Shavelson, mencionan que es un reflejo de las comparaciones sociales y su interacción con los otros, y puede dividirse en cuanto a lo educativo y familiar.

En resumen, se puede decir que el autoconcepto social, es la percepción que tiene la persona de sí mismo en relación a sus habilidades sociales en cuanto a su propia interacción y aceptación social.

2.3.4 Autoconcepto Académico/Profesional/Laboral

En relación al autoconcepto académico, Cazalla – Luna y Molero (2013) mencionan que es la percepción en relación a las competencias que el sujeto tiene ante diversas materias

escolares. En este sentido, mencionan que es importante conocer estas autopercepciones para poder entender la conducta académica de la persona.

Siguiendo la misma línea, Esnaola, Goñi y Madariaga, (2008) mencionan que de acuerdo al desarrollo histórico del autoconcepto, este en el ámbito educativo se puede dividir en; matemático y lingüístico, el primero hace referencia a la habilidad matemáticas que una persona tiene, mientras que el segundo hace referencia a los contenidos lingüísticos.

Sin embargo, Goñi (2009), menciona que entre las diferentes conceptualizaciones del autoconcepto académico, se puede encontrar dos vertientes; la percepción que una persona tiene en relación a la capacidad para aprender y en relación a la capacidad para rendir ante una tarea determinada (no necesariamente académica). También menciona, que hay dos tipos de percepciones, una es descriptiva que se refiere al gusto por alguna área, mientras que la evaluativa, refiere a la evaluación que la persona hace de sí misma ante la tarea.

Entonces el autoconcepto académico, hace referencia no solo al ámbito educativo sino a determinada tarea, y podría hablarse del autoconcepto profesional o laboral, puesto que la persona pasa de lo académico a lo laboral. Esto es, la percepción que tiene la persona de sí mismo, ante determinada área o actividad después de haber pasado por lo académico.

Siguiendo esta línea, se puede hablar específicamente del autoconcepto profesional del docente universitario que, Sebastián (2012) citando a Arancibia (1997) menciona que este se conforma por

- Relaciones con otros, donde hay cierto nivel de confianza y aprecio por parte del docente hacia otras personas.

- Asertividad, como el sentido de control que tiene sobre su contexto, con una actitud coherente y habilidad para expresar sus sentimientos.
- Compromiso, refiere a la confianza en su propio potencial.
- Enfrentamiento de situaciones académicas, donde se muestra el interés e involucramiento, así como la propia satisfacción de su trabajo y el cumplimiento del mismo.

Mientras que Rivera Morales y Hernández Durán (2017), proponen que el autoconcepto profesional docente se conforma por:

- Competencia docente, donde se encuentran las características personales y habilidades para llevar a cabo la labor dentro del salón.
- Autorrealización docente, refiere a la satisfacción que tiene sobre su propia labor, así como el querer seguir en ella.
- Percepción interpersonal, que comprende las relaciones con sus demás compañeros.
- Satisfacción docente
- Asunción de riesgos e iniciativas
- Aceptación de sí mismo, donde hay una comprensión y aceptación de sus propios aspectos tanto positivos como negativos.
- Relación con los alumnos.

Con esto, se puede ver cierta similitud entre las características que conforman el autoconcepto profesional docente, por ello, para esta investigación se tomaran en cuenta lo siguiente:

- Relaciones con otros, con confianza y precisión, identificado con su contexto, entablando relaciones de amistad con una actitud espontánea y tolerante y de respeto
- Asertividad, respondiendo de manera adecuada a su entorno, mostrando control de sí, con actitud coherente y capaz de dialogar, expresando sus sentimientos y motivaciones
- Compromiso, interés y motivación hacia la tarea, confía en su propia experiencia
- Enfrentamiento de situaciones académicas, puesto que confía en sus habilidades disciplinares, para el involucramiento e interés de lo que ocurre en su contexto

De manera general, para la presente investigación el autoconcepto es entendido como la apreciación que la persona tiene de sí mismo, de su estima y valoración en relación a su físico, relaciones sociales y familiares, así como del desempeño académico y/o laboral. Esto es, el autoconcepto es la percepción que la persona tiene en todos los sentidos de su vida en general.

Además, se habla de cuatro dimensiones que conforman el autoconcepto y que tienen relación entre sí: el autoconcepto personal, físico, social y académico – profesional – laboral, donde este último cobra importancia para la presente investigación y se entiende como la percepción de la persona en cuanto al desempeño que tiene sobre la tarea asignada.

Todo ello, de acuerdo a los diversos teóricos mencionados, mismo que se basan en las distintas corrientes de la psicología, y de manera general se puede decir que coinciden en que el comportamiento de la persona depende de la autopercepción y de las relaciones con el contexto en el que se encuentra.

Capítulo III. Metodología

En el siguiente apartado se detalla de manera breve la metodología que se utilizó para analizar el autoconcepto profesional docente, así como identificar sus elementos y el cómo se conforma en el ámbito privado. Así mismo, se describe los métodos e instrumentos que se utilizaron y su justificación teórica.

3.1 Diseño de la Investigación

La metodología de la investigación propuesta es mixta, que para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigaciones “representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (p. 534).

En cuanto al diseño cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que, con este tipo de diseño “pretende acotar intencionalmente la información” y “se basa en investigaciones previas” así mismo “se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (p.10), en este caso se intentó conocer de manera cuantitativa el autoconcepto profesional docente, donde se tomaron los indicadores mencionados en el apartado anterior, mismos que ya han sido considerados para otros estudios, según los autores.

Para ello el diseño fue no experimental que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables

independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hizo en la investigación no experimental fue observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Donde las situaciones son ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (pg. 154). Es por ello, que los instrumentos diseñados se aplicaron de manera directa en el contexto áulico, sin intervenir con relación al tema.

Es por ello que, se propuso que esta investigación fuera transversal, misma que Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren como la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 154).

Por otra parte, en cuanto al Enfoque cualitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que este “busca principalmente la dispersión o expansión de los datos e información, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular” (p. 10), y que se enfoca en comprender los fenómenos, explorando la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto (p. 358). En este sentido las entrevistas, se realizaron en el propio contexto y fue de manera abierta, sin intervenir en el propio docente.

En cuanto a su diseño fenomenológico los autores mencionan que, “Tanto en la fenomenología como en la teoría fundamentada obtenemos las perspectivas de los participantes. Sin embargo, en lugar de generar un modelo a partir de ellas, se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias

con un determinado fenómeno” “De esta manera, en la fenomenología los investigadores trabajan directamente las unidades o declaraciones de los participantes y sus vivencias, más que abstraerlas para crear un modelo basado en sus interpretaciones como en la teoría fundamentada. La diferencia entre el diseño narrativo y el diseño fenomenológico es que el primero se enfoca en la conexión o sucesión de eventos (el punto de vista cronológico o la historia secuencial) y el segundo en la esencia de la experiencia compartida. El fenómeno se identifica desde el planteamiento y puede ser tan variado como la amplia experiencia humana” (p. 493).

3.2 Sujetos

Los sujetos de estudio fueron docentes de la licenciatura en psicología del Universitario Cristóbal Colón, que en total son 15 docentes. Esta investigación se realizó en el Estado de Puebla, específicamente en la Ciudad de Puebla.

3.3 Triangulación de instrumentos

En la presente investigación se abordó la triangulación en los instrumentos, que para Aguilar y Barroso (2015) la definen como la mezcla y aplicación de varias metodologías con relación a una investigación cuyo objeto de investigación es el mismo, y que ayuda a la aprobación y fortalecimiento de los resultados (p. 74).

Así mismo, señalan que hay diversas formas de triangular, entre las cuales se encuentran: triangulación de datos, triangulación de investigador, triangulación teórica, triangulación metodológica y triangulación múltiple. Que, para la presente investigación, se utilizó la

triangulación metodológica, que los autores la definen como “aplicación de diversos métodos en la misma investigación para recaudar información contrastando los resultados, analizando coincidencias y diferencias. Su fundamento se centra principalmente en la idea de que los métodos son instrumentos para investigar un problema y facilitar su entendimiento” (p. 74). Y que a su vez se puede subdividir, en: La triangulación Intramétodo, triangulación entre métodos y triangulación múltiple.

De acuerdo con esto, la presente investigación se desarrolló con una triangulación entre métodos, pues combina métodos cuantitativos y métodos cualitativos con relación a los instrumentos, que a continuación se detallan.

3.4 Instrumentos

En cuanto a la recolección de información se diseñó para el análisis cuantitativo, una escala estimativa o escala Likert (ver anexo III) que para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. Dicha escala se basa en cuatro categorías, las cuales son: relaciones con otros, asertividad, compromiso y enfrentamiento de situaciones académicas, y cada una de estas categorías conto con cuatro indicadores, excepto la categoría enfrentamiento de situaciones académicas que cuenta con tres indicadores, formando así un instrumento de 15 ítems.

Mientras que, para el análisis cualitativo, se diseñó una entrevista estructurada que Hernández, Fernández y Baptista (2014) la definen como “el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta” (p. 403), dicha entrevista constó de 5 preguntas las cuales responden a cuatro categorías: relaciones con

otros, asertividad, compromiso y enfrentamiento de situaciones académicas. Además, se les solicitó que narraran algún evento relacionado con su experiencia docente, y esto responde a lo que Hernández, Fernández y Baptista (2014) llaman diseños narrativos, cuya finalidad “pretenden entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron” (p. 487).

3.5 Procedimiento

En primer momento, el instrumento fue juzgado por los tres asesores de esta investigación, mismos que laboran en la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, que realizaron comentarios sobre la redacción de los ítems, así como las opciones de la escala. Una vez, corregidas estas observaciones, comentaron que el instrumento debería de ser piloteado.

El instrumento en un segundo momento, fue piloteado por 14 estudiantes del tercer semestre de la Maestría en Educación Superior, mismos que son docentes del nivel medio superior como superior. Para ello, se verificó la confiabilidad del instrumento a través del software Statistical Pasckage for the Social Sciences (SPSS).

En cuanto a la aplicación de los instrumentos, se llevó a cabo en los meses de diciembre 2019 y enero 2020, así como las entrevistas que se realizaron de manera individual.

Capítulo IV. Análisis y Resultados

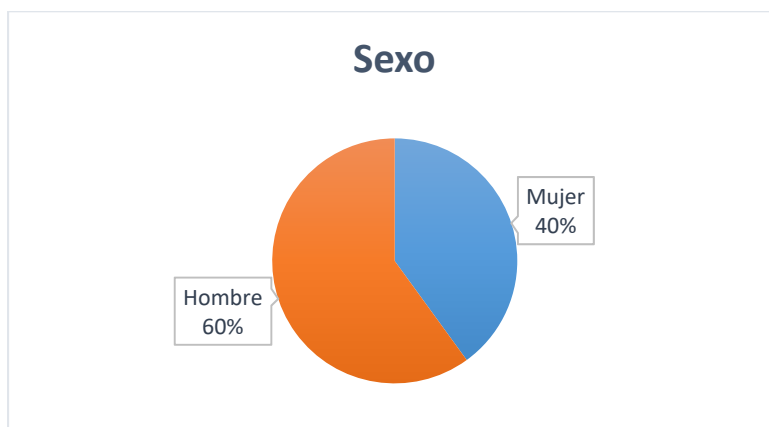
En el siguiente capítulo se presentan los principales resultados obtenidos de los análisis, en un primer momento se presentan los resultados del análisis cuantitativo mismo que da respuesta a la aplicación del cuestionario; después, se presentan los resultados cualitativos que corresponden a la entrevista y narrativa.

4.1 Análisis Cuantitativo

En este apartado, se presentan los resultados obtenidos correspondientes al cuestionario mismo que fue aplicado de manera individual, y que para su análisis se utilizó el software Statistical Pasckage for the Social Sciences (SPSS):

En cuanto a los datos sociodemográficos de los 15 docentes encuestados, en la Grafica 1 se puede observar que la mayoría son hombres (60%) mientras que el 40% de la planta docente de la Lic. en Psicología son mujeres.

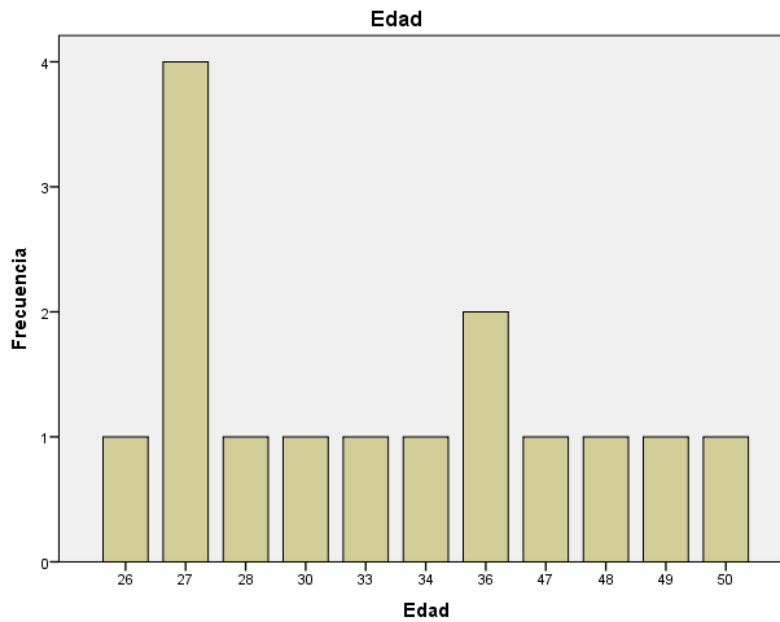
Grafica 1 Sexo de los docentes



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en la Grafica 2 se puede observar el rango de edad de los docentes, que van desde los 26 a los 50 años, sin embargo, la mayoría se encuentran por arriba de los 30 años.

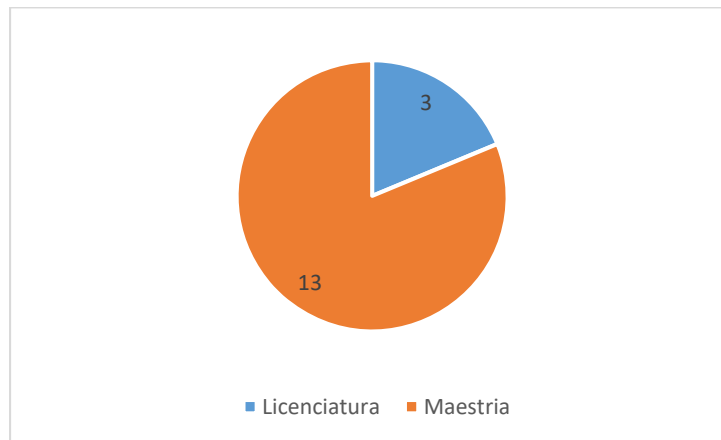
Grafica 2 Edad de los docentes



Fuente: Elaboración propia.

Mientras que en la Grafica 3, se presenta el grado académico de los docentes de la Lic. en Psicología, que en su mayoría son maestros titulados, mientras que solo 3 son aún licenciados, y el rango de experiencia como docente va de entre los 6 meses a 10 años.

Grafica 3 Grado académico



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los resultados obtenidos en relación a las variables medidas se puede observar lo siguiente de acuerdo a cada indicador:

4.1.1 Variable: Relaciones con otros

Ilustración 1 Indicador: Aceptación



Estadísticos

Me he profesionalizado como docente

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.87
Moda		1 ^a
Desviación estándar		.915

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al indicador aceptación, se puede observar que el 40% de los docentes está Totalmente de acuerdo, así como, otro 40% está de acuerdo, mientras que 13.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6.7% en desacuerdo en relación a su profesionalización como docente. Los valores con mayor frecuencia son Totalmente de acuerdo y De acuerdo, esto quiere decir que los docentes se han profesionalizado en cuando a la docencia, aceptando así su rol.

Ilustración 2 Indicador: Confianza



Estadísticos

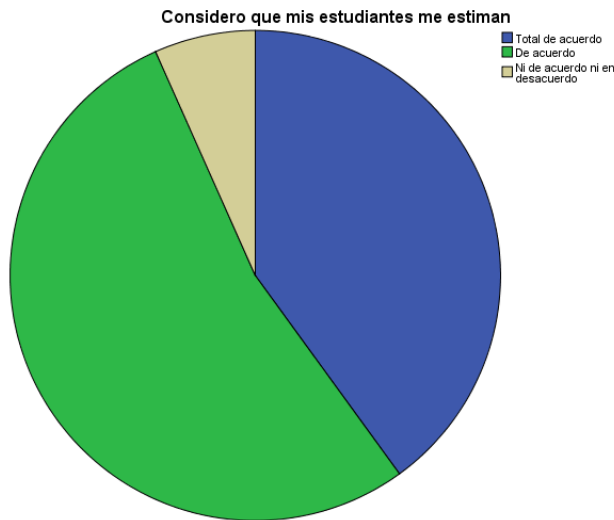
Confío en mi preparación para ejercer la docencia

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.53
Moda		2
Desviación estándar		.516

Fuente: Elaboración propia.

En el indicador confianza, se puede apreciar que el 46% de los docentes están totalmente de acuerdo en que confían en su preparación para ejercer la docencia, mientras que el 53% están de acuerdo, por lo tanto, la mayoría de docentes confía en su preparación para ejercer la docencia, pero no totalmente.

Ilustración 3 Indicador: Estima



Estadísticos

Considero que mis estudiantes me estiman

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.67
Moda		2
Desviación estándar		.617

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que, para el indicador Estima, se aprecia en la ilustración 3 que el 53.3% de los docentes están de acuerdo en que sus estudiantes los estiman, mientras que el 40% están totalmente de acuerdo en esta apreciación, sin embargo, el 6.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, es interesante este comportamiento pues pareciera ser que los docentes se sienten apreciados por sus estudiantes, pero no en su totalidad.

Ilustración 4 Indicador: Reconocimiento



Estadísticos

Percibo un reconocimiento como profesional docente de mis pares

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.756

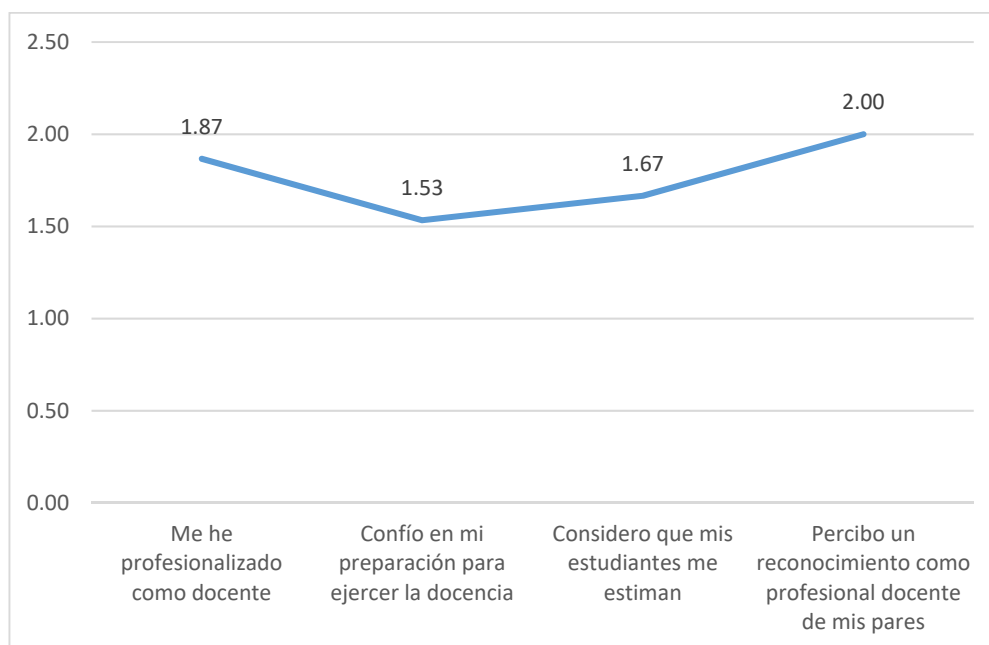
Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el indicador Reconocimiento, en la Ilustración 4 se puede ver que el 46.7% de los docentes están de acuerdo en percibir un reconocimiento profesional como docente por parte de sus pares, mientras que el 26.7% están totalmente de acuerdo en esta apreciación, al igual que el otro 26.7% de los docentes que están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

De manera general, la variable Relaciones con otros, de acuerdo al promedio de sus 4 indicadores se puede identificar que, en primer lugar, los docentes confían en su preparación para ejercer la docencia, seguido por la consideración de que sus estudiantes los estiman, así

mismo aceptan que se han profesionalizado como docentes, dejando en última instancia el reconocimiento de sus pares como docentes, tal como se muestra en la Grafica 4.

Grafica 4 Variable: Relaciones con otros



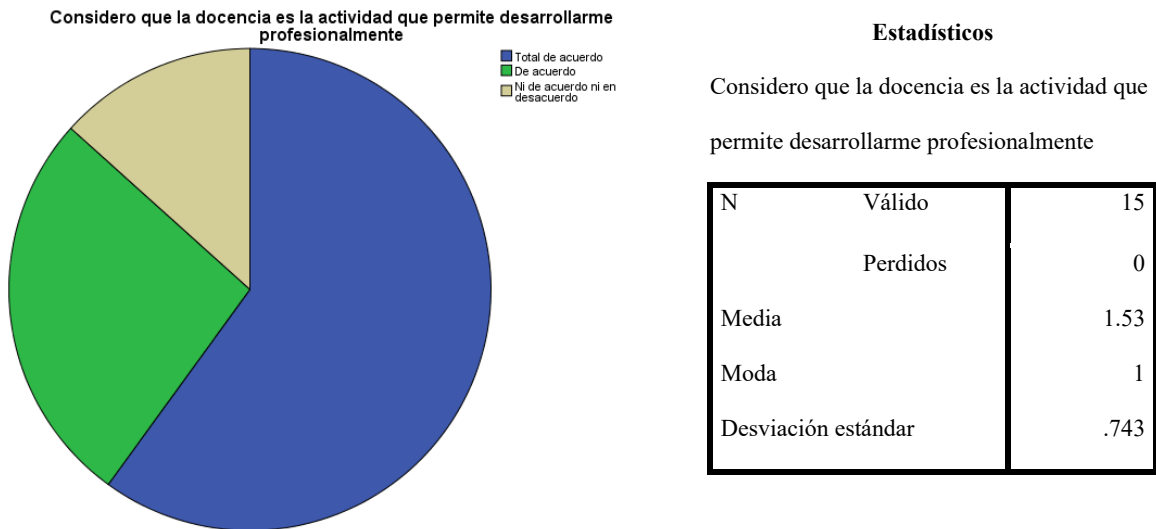
Fuente: Elaboración propia.

Se podría decir que los docentes se relacionan con confianza y precisión en el contexto áulico debido a la preparación que han tenido para ejercer su docencia, así mismo la respuesta por parte de sus estudiantes haciéndolos sentir estimados, además de la aceptación que ellos tienen ante la profesión como docentes. Sin embargo, no es lo mismo en relación al reconocimiento de sus pares docentes.

Esto es, que lo docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colon, se relacionan de manera adecuada con sus estudiantes gracias a la profesionalización que han tenido como docentes, dejando aún lado el reconocimiento de los pares académicos, mismo que, podría ser un área a mejorar por parte de los docentes y así promover una adecuada convivencia, no solo con los estudiantes sino entre los mismos docentes

4.1.2 Variable: Asertividad

Ilustración 5 Indicador: Autodeterminación



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al indicador Autodeterminación, se puede ver en la Ilustración 5 que, el 60% de los docentes están totalmente de acuerdo en que la docencia les permite desarrollarse profesionalmente, mientras que 26.7 % están de acuerdo en la misma afirmación y solo el 13.3 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto podría interpretarse que la mayoría de los docentes consideran que la docencia les permite crecer como profesionales.

Ilustración 6 Indicador: Dialogo



Estadísticos

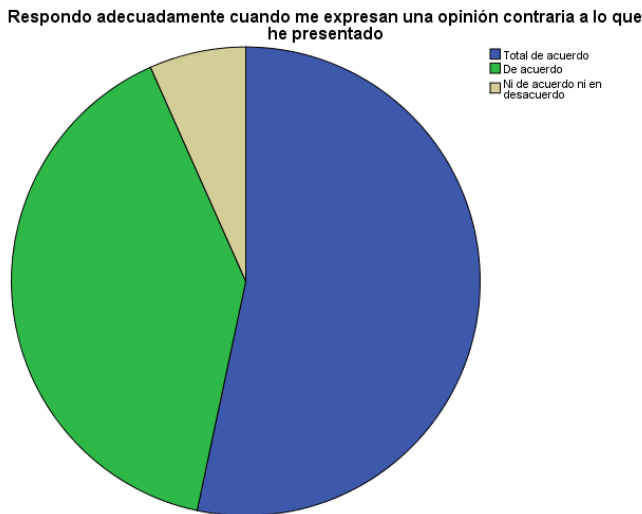
Fomento el diálogo respetuoso dentro del salón de clases

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.27
Moda		1
Desviación estándar		.458

Fuente: Elaboración propia.

Para el indicador Dialogo, se puede percibir que 73.3 % de los docentes están totalmente de acuerdo en que fomentan el dialogo respetuoso dentro de su salón de clase, y el 26.7 % están solo de acuerdo.

Ilustración 7 Indicador: Escucha activa



Estadísticos

Respondo adecuadamente cuando me expresan una opinión contraria a lo que he presentado

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.53
Moda		1
Desviación estándar		.640

Fuente: Elaboración propia

En el caso del indicador Escucha activa, en la ilustración 7 se puede visualizar que el 53.3% está totalmente de acuerdo en que se expresa de manera adecuada ante una opinión contraria a lo que ha expresado, y el 40% solo está de acuerdo en esta afirmación, mientras que el 6.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Podría decirse que la mayoría de los docentes escuchan activamente para poder responder adecuadamente.

Ilustración 8 Indicador: Coherencia



Estadísticos

Considero que lo que expreso en clase es comprensible

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.73
Moda		2
Desviación estándar		.458

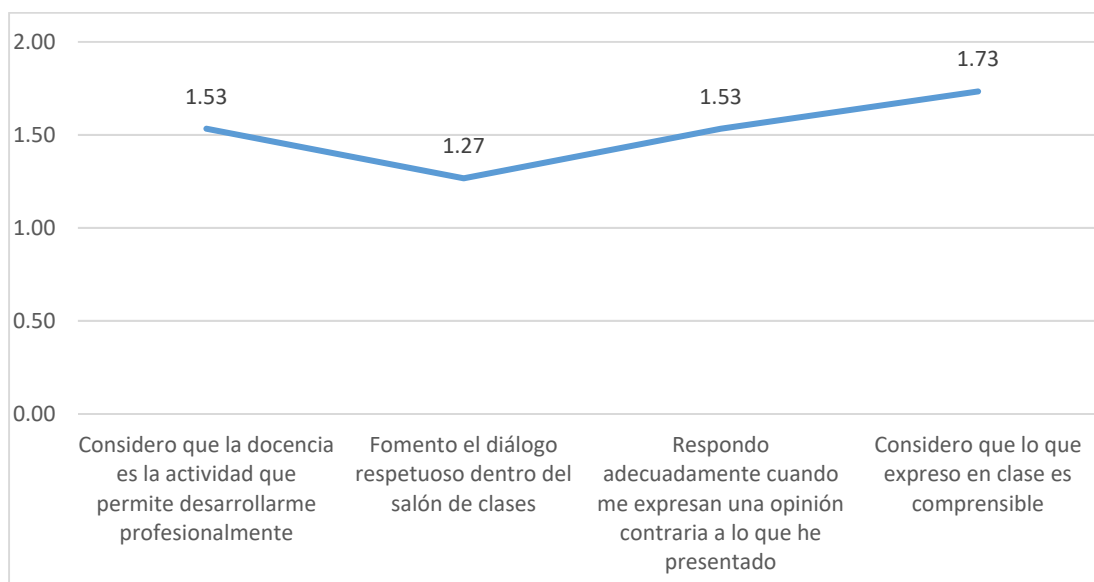
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al indicador Coherencia, en la Ilustración 8 se puede apreciar que, solo el 26.7% de los docentes considera totalmente que lo que expresa en clase es comprensible, mientras que el 73.3% de los docentes está de acuerdo en esta afirmación. Se podría decirse que la mayoría de los docentes son coherentes al expresarse en clase, sin embargo, no se percibe una seguridad total ante esta afirmación.

De manera general se puede decir que, en la variable Asertividad, los docentes en primer lugar fomentan un diálogo respetuoso en su salón de clases, seguido por la escucha activa al responder adecuadamente ante una opinión contraria a lo que ha expresado, así mismo consideran que la docencia es una actividad que le permite desarrollarse como profesional y

por último consideran que es comprensible lo que expresa en clases, tal como se muestra en la Grafica 5.

Grafica 5 Variable Asertividad



Fuente: Elaboración propia

En relación a lo anterior, se puede decir que los docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colon en la variable asertividad, mantienen y fomentan el diálogo respetuoso dentro del salón de clases, así mismo perciben que mantienen una escucha activa, pues responden de manera adecuada ante opiniones contrarias a lo presentado, mostrando control de sí mismos, y con una actitud coherente, pues perciben que lo que expresan en clases es comprensible. Así mismo, y como una posible recomendación para mejorar, es la autodeterminación docente, en cuanto a la motivación que pudieran tener hacia la propia actividad docente, misma que les permitirá poder desarrollarse profesionalmente, y que esta, puede depender de la misma institución ofreciendo reconocimiento a la misma actividad, además de motivarlos y promoverlos.

4.1.3 Variable: Compromiso

Ilustración 9 Indicador: Responsabilidad



Fuente: Elaboración propia

En el indicador Responsabilidad, como se visualiza en la Ilustración 9, el 53.3% de los docentes están totalmente de acuerdo en la responsabilidad que tiene respecto a la planeación de sus clases en consideración con los avances de sus estudiantes, mientras que solo el 33.3% están de acuerdo, es interesante visualizar que el 6.7% mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, así como, el otro 6.7% están en desacuerdo, por lo que podría decirse que la planeación de la clase no es prioritaria por todos los docentes, sin embargo, es una actividad primordial para el desarrollo de la clase.

Ilustración 10 Indicador: Motivación.



Fuente: Elaboración propia

La motivación por parte de los docentes, según la Ilustración 10, el 46.7% está totalmente de acuerdo en que se encuentra plenamente motivado en su ejercicio como docente, al igual que otro 46.7% están de acuerdo, pero no totalmente y solo el 6.7% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto es, la mayoría de los docentes se encuentra motivado al ejercer su docencia.

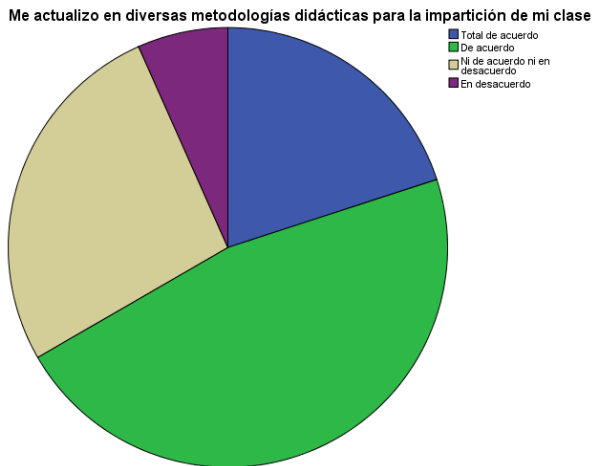
Estadísticos

Me encuentro plenamente motivado para ejercer la docencia

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.60
Moda		1 ^a
Desviación estándar		.632

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Ilustración 11 Indicador: Interés



Fuente: Elaboración propia

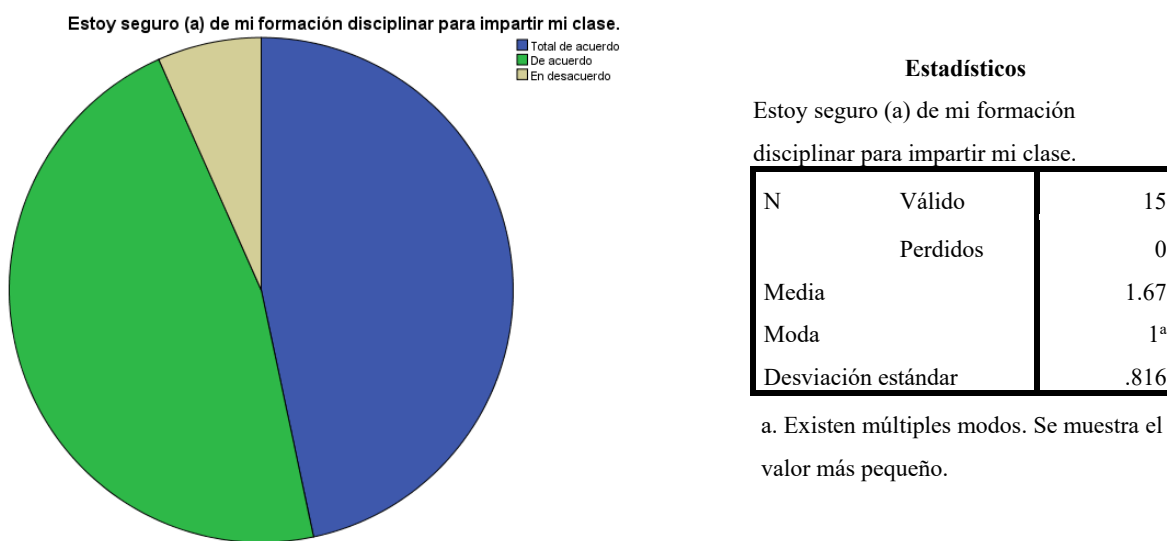
Estadísticos

Me actualizo en diversas metodologías didácticas para la impartición de mi clase

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2.20
Moda		2
Desviación estándar		.862

Mientras que el indicador Interés, como se puede ver en la Ilustración 11, el 20% de los docentes están totalmente de acuerdo en cuanto a su actualización en diversas metodologías didácticas para la impartición de su clase, y el 46.7% solo está de acuerdo en la anterior afirmación, mientras que el 26.7% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6.7% están en desacuerdo. Es interesante el comportamiento en relación a la actualización docente, pues muestra que no a todos les es necesario la actualización en relación a metodologías didácticas.

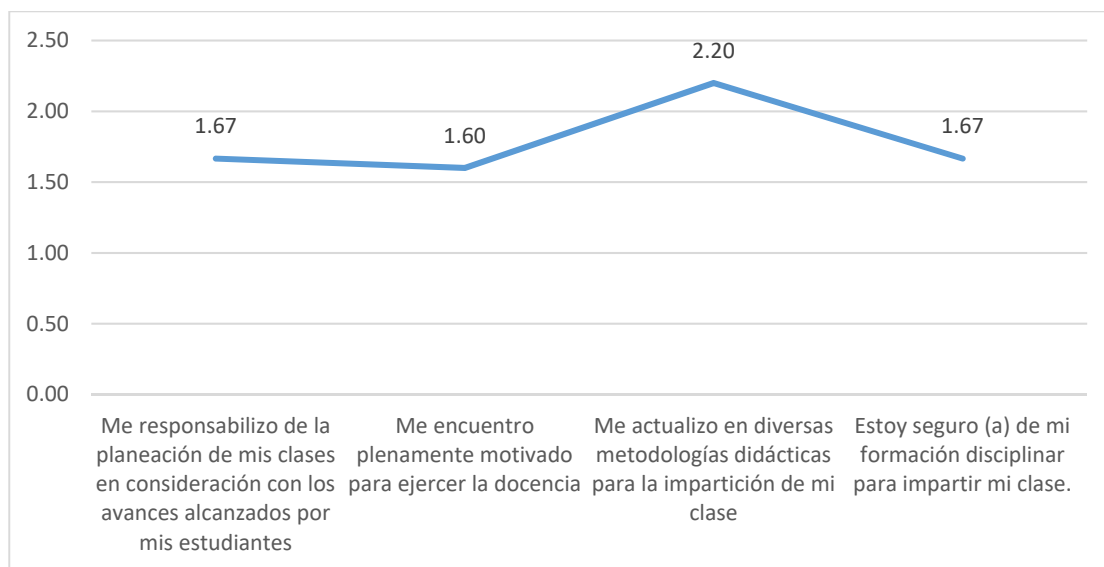
Ilustración 12 Indicador: Seguridad



Fuente: Elaboración propia

Así mismo, en la Ilustración 12 en relación al indicador Seguridad, se puede apreciar que 46.7% se encuentra totalmente seguro de su formación disciplinar para impartir su clase, así como el 46.7% se encuentra de acuerdo en la afirmación y en contraste, solo el 6.7% se encuentra en desacuerdo. Esto podría interpretarse que la mayoría de los docentes se encuentran seguros de su formación disciplinar para impartir la clase.

Grafica 6 Variable Compromiso



Fuente: Elaboración propia

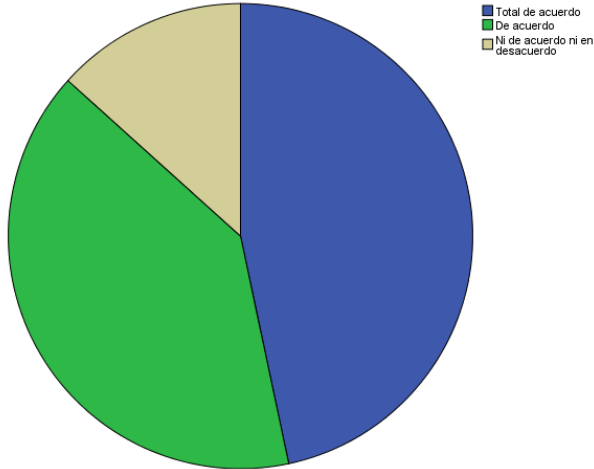
De manera general, los docentes en la variable compromiso y de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede decir que los docentes en primer lugar se encuentran plenamente motivados para ejercer la docente, seguido por la responsabilidad en cuanto a su planeación de clase y la seguridad que les da su formación disciplinar, sin embargo, la actualización en cuanto a metodologías didácticas es el punto débil en cuanto al ser docente, tal como se muestra en la gráfica 6.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que los docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colón en relación a la variable Compromiso, se encuentran plenamente motivados en su ejercicio como docentes, así mismo, se encuentran seguros en cuanto a su formación disciplinar de origen, así mismo se responsabilizan de su labor como docentes considerando los alcances de los estudiantes. Sin embargo, como posible mejora por parte de los docentes, la actualización en diversas metodologías didácticas ayudaría a fortalecer la tarea docente, así como el compromiso que tienen los docentes

4.1.4 Variable: Enfrentamiento de situaciones académicas

Ilustración 13 Indicador: Conocimiento disciplinar

Investigo y me actualizo sobre mi labor como docente relacionándola con mi área disciplinar



Estadísticos

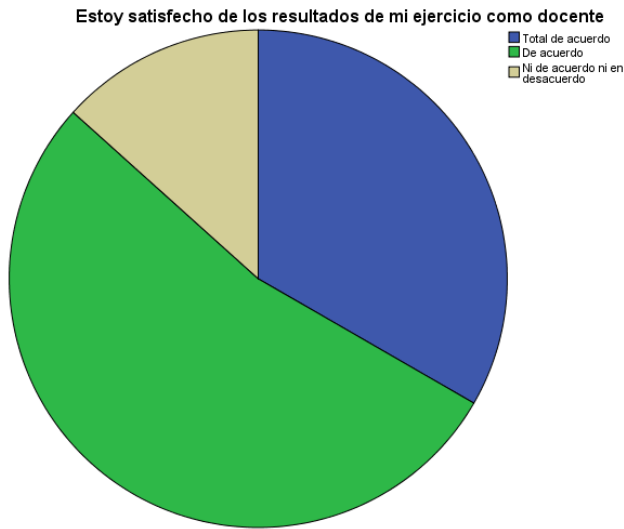
Investigo y me actualizo sobre mi labor como docente relacionándola con mi área disciplinar

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.67
Moda		1
Desviación estándar		.724

Fuente: Elaboración propia

En relación al indicador Conocimiento disciplinar, en la Ilustración 13 se puede observar que, el 46.7% de los docentes están totalmente de acuerdo en que investigan y se actualizan sobre su labor docente, relacionándola con su área disciplinar, mientras que el 40% está solo de acuerdo con la misma afirmación, y el 13.3% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Podría decirse que la mayoría de los docentes investigan y se actualizan relacionando su área disciplinar con su labor en la docencia.

Ilustración 14 Indicador: Satisfacción



Estadísticos

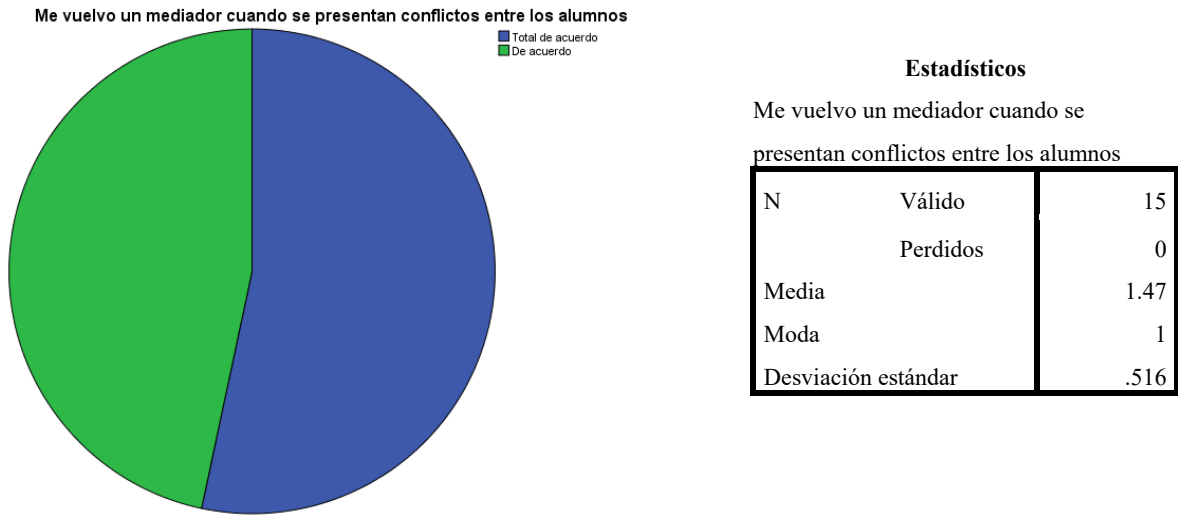
Estoy satisfecho de los resultados de mi ejercicio como docente

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		1.80
Moda		2
Desviación estándar		.676

Fuente: Elaboración propia

Los docentes en el indicador Satisfacción, tal como se muestra en la Ilustración 14, se percibe que 33.3% se encuentran totalmente de acuerdo en que están satisfechos de los resultados como docentes, mientras que el 53.3% solo están de acuerdo y el 13.3% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto es, la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con los resultados de su labor, pero no totalmente.

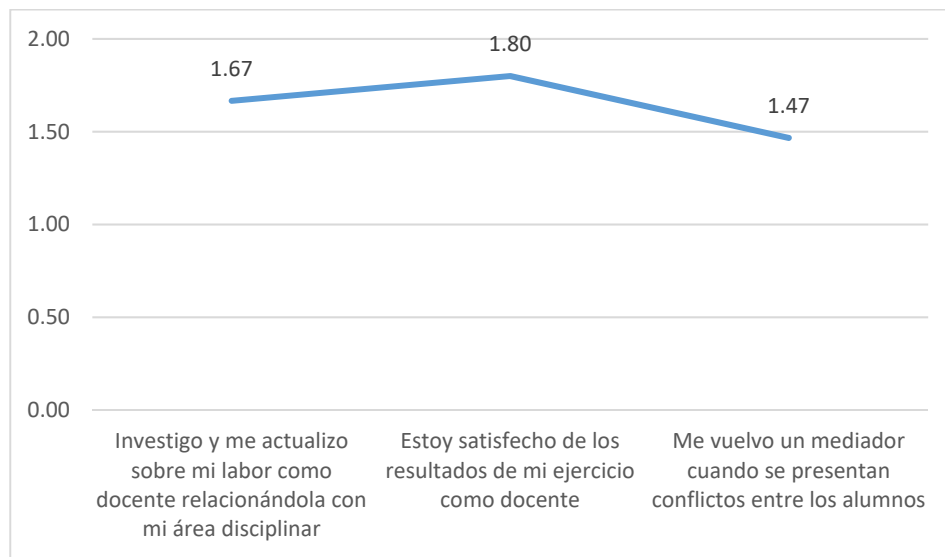
Ilustración 15 Indicador: Solución de conflictos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al indicador solución de conflictos, en la Ilustración 15 se puede observar que, el 53.3% está totalmente de acuerdo en ser mediador cuando se presentan conflictos entre los alumnos y el 46.7% está de acuerdo en esta misma afirmación, dejando claro que para los docentes el ser mediador ante los conflictos es parte de su labor como docentes.

Grafica 7 Enfrentamientos de situaciones académicas

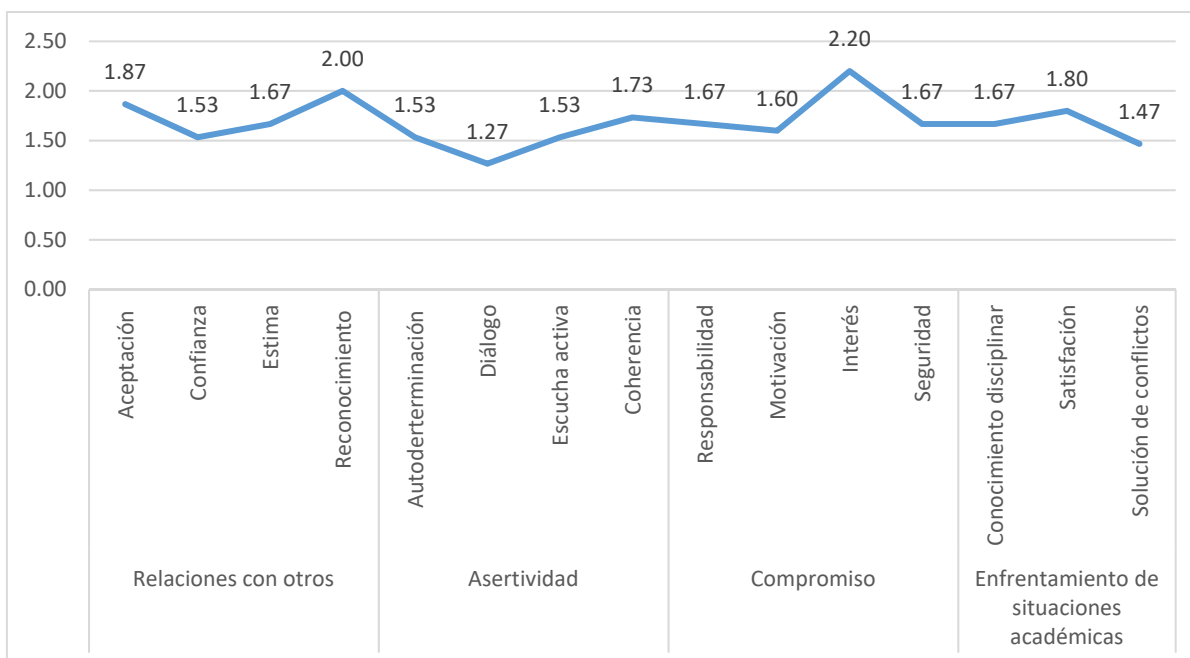


Fuente: Elaboración propia

A manera general, la variable Enfrentamientos de situaciones académicas, se puede resumir de acuerdo a la Grafica 7, donde se puede visualizar que a los docentes en primer lugar se perciben como mediadores ante conflictos entre sus alumnos, segundo lugar se encuentra la investigación y actualización en cuanto a su labor como docentes y en relación a su área disciplinar y, por último, los docentes se encuentran satisfechos con los resultados de su propio ejercicio como docente.

Esto podría interpretarse como que, el docente se prepara investigando y actualizando en cuanto a sus habilidades disciplinares, para que pueda involucrarse de manera adecuada en los diversos conflictos que pudiera presentársele en su contexto laboral como docente. Sin embargo, se percibe poca satisfacción por el ejercicio docente, podría deberse a los ingresos económicos que perciben con el ejercicio.

Grafica 8 Resultados Generales



Fuente: Elaboración propia

A manera de conclusión de este primer apartado correspondiente al análisis cuantitativo, se puede decir que los docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colon, se perciben más en los niveles de asertividad, donde el dialogo, la autodeterminación y la escucha activa son los puntos más importantes que ellos reconocen en su labor docente, seguidas por el indicador de solución de conflictos de la variable Enfrentamiento de situaciones académicas, mismo que coincide con la variable anterior donde el dialogo y la escucha activa se presentan, siendo los docentes mediadores de estos conflictos, dando paso a la variable Compromiso, donde los docentes se reconocen en los indicadores de estima y confianza, estima por parte de sus estudiantes y confianza en su preparación profesional.

De manera contraria, se puede percibir que, los docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colon, muestran falta de interés por su actualización en metodologías didácticas correspondiente a la variable Compromiso, así mismo, en la variable Relaciones con otros, pareciera ser que no reconocen la profesionalización de su docencia, así mismo, la falta del reconocimiento por parte de sus pares docentes, así como, mismo que podría coincidir con el indicador satisfacción de la variable Enfrentamiento de situaciones académicas.

Se podría decir entonces que el docente de psicología del Universitario Cristóbal Colon se reconoce como docente solo por el trabajo realizado con sus alumnos, así como por su propio conocimiento disciplinar, además de fomentar ambientes donde el diálogo y la escucha activa se encuentran presentes. Sin embargo, no toman importancia a la actualización de metodologías didácticas, ni al trabajo con pares académicos, y esto podría afectar en su satisfacción como docente.

4.2 Análisis Cualitativo

El siguiente apartado correspondiente al análisis cualitativo, se presentan los resultados obtenidos que, en un primer momento, se les solicito a los docentes de manera individual narraran alguna experiencia que los identificara como docentes, para después pasar a las preguntas de la entrevista

Cabe mencionar que el número de docentes entrevistados son 14, puesto que un docente se negó a realizar la entrevista y que, las respuestas fueron analizadas por el software de análisis cualitativo MAXQDA.

Asignación de códigos para los sujetos de estudio

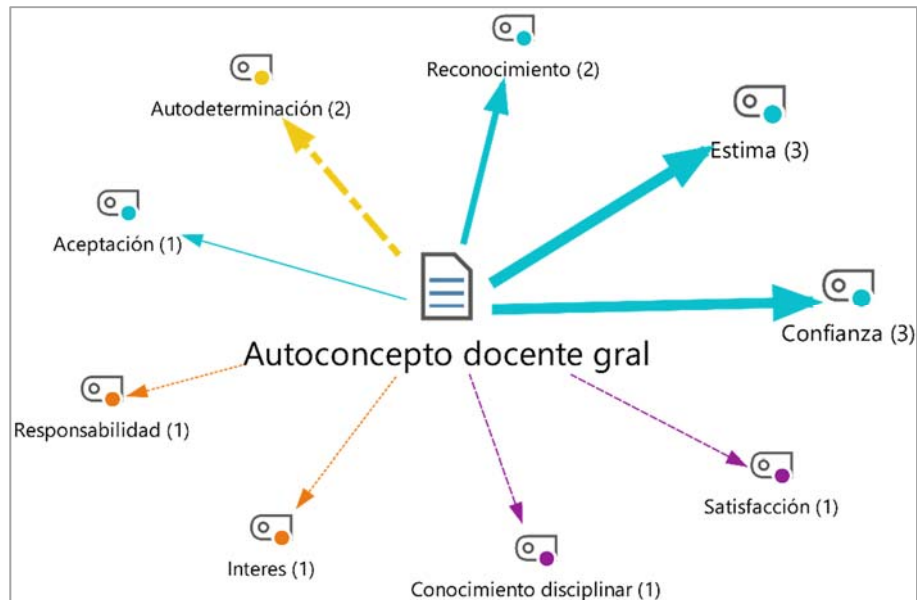
Código	Género	Edad	Años de servicio docente	Perfil licenciatura	Posgrado
Docente 1	F	28	1		X
Docente 2	M	30	3		X
Docente 3	F	47	8		X
Docente 4	M	36	.6		X
Docente 5	F	48	10	X	
Docente 6	F	49	9	X	
Docente 7	F	27			X
Docente 8	M	27	1.6	X	
Docente 9	M	27	4		X
Docente 10	M	27	3		X
Docente 11	M	34	5		X
Docente 12	M	33	8		X
Docente 13	M	26	.6		X
Docente 14	F	36	4		X

Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Narrativa

Al pedirle a los docentes que narraran una experiencia que les identificara como docentes, se obtuvieron diversas respuestas pequeñas y que, de acuerdo a la categorización establecida, se puede observar lo siguiente:

Ilustración 16 Narrativa



Fuente: Elaboración propia

Como se puede visualizar en la ilustración anterior, los docentes al narrar alguna experiencia en general donde ellos se hayan identificado como docentes (a pesar de tener una profesión distinta), se puede observar que la confianza y estima por parte de sus estudiantes hacia ellos son las más mencionadas, así mismo el reconocimiento que reciben de sus estudiantes de la categoría relaciones con otros, y la autodeterminación por parte de ellos es importante para su propia determinación como docentes, este último se relaciona con la categoría asertividad, mientras que por otro lado la categoría compromiso se hace presente en cuanto a la responsabilidad e interés que los docentes muestran, así mismo el conocimiento disciplinar y la satisfacción de la categoría Solución de conflictos, están presentes.

De acuerdo a lo anterior, la confianza y estima son las más mencionadas y que establecen un punto importante para la relación de los docentes de acuerdo a lo siguiente:

El ambiente que se llega a generar es de mucha confianza, por lo tanto, mis estudiantes hacen preguntas de todo tipo, desde las más personales, hasta las

más generales comunes. En las actividades, hay aperturas para realizar con todo y la pena vergüenza que hay en cada momento (Docente 9).

El apoyo que se le da al alumno a nivel personal con conflictos que no compartirían con otro adulto (Docente 6).

Los trabajos y ejercicios de sensibilización que he hecho con mis alumnos a través del proceso emocional, teniendo como objetivo un mayor aprendizaje significativo para ellos (Docente 8).

Comentarios positivos de mis alumnos al respecto de la forma en que imparto clases. Alumnos que me buscan después de que se gradúan para algunos consejos profesionales. Que me hagan pastel el día de mi cumple (no todos los grupos y no siempre) pero cuando lo hacen sé que es porque me estiman (Docente 3).

Cuando un alumno agradece haberme tomado tiempo para enseñarle lo básico pues le resulto de ayuda en su servicio (Docente 12).

Cuando un alumno, por causas de fuerza mayor ya no pudo seguir estudiante, se acercó a mí para agradecerme por todo lo que había aprendido en mi clase (Docente 13).

Así mismo, y aunque no frecuentemente mencionadas se encuentra el reconocimiento y la aceptación, esto quiere decir que los docentes de psicología del UCC, se identifican como docentes en relación con sus estudiantes, en confianza y estima y que tiene que ver con el reconocimiento que hacen los estudiantes hacia ellos, pues los reconocen y por ello les agradecen.

Por otro lado, la categoría asertividad, es identificada en los docentes en el sentido de que la misma docencia los autodetermina, pues mencionan:

En general puedo referir al vínculo que, como docente, logro establecer con el grupo, y no me refiero a ser empático, sino a un vínculo que se genera entre ambas partes grupo – Docente y el cual permite establecer tanto las reglas del curso, transmisión del tema y trabajo en clase de manera autónoma (Docente 4).

Me han hecho la observación de que les gustaría que yo les impartiera clase porque dicen entender muy bien los conceptos cuando yo les explico, esto ha sido gratificante para mí porque me permite ver mi capacidad de explicación o más bien, mi capacidad para transmitir los conocimientos a mis alumnos. he recibido de ellos buenos comentarios cada fin de cursos (Docente 5)

En cuanto a las categorías Compromiso y Solución de conflictos son mencionadas, pero con una sola frecuencia cada una y que, se relacionan con Responsabilidad e Interés por el lado de compromiso, mientras que por el lado de solución de conflictos se mencionan el ámbito Conocimiento disciplinar y Satisfacción, de acuerdo a lo siguiente:

Tuve que reportar el acontecimiento ante los directivos, quienes respaldaron una amonestación considerable hacia los estudiantes (Docente 2).

Mi práctica docente me ha permitido fomentar dentro del salón de clases la reflexión y crítica, para mí es fundamental que alumnas y alumnos sean reflexivos sobre su aprendizaje, que consideren su entorno y contexto (Docente 7).

Cuando los alumnos piden opinión de otras materias ajenas a las que imparto, así yo les doy retroalimentación de lo que sé y he estudiado (Docente 1).

Pude ser testigo del intercambio entre ellos, del aprendizaje colectivo y del canal en doble docente-alumnos, ambos nos nutrimos y aprendimos (Docente 14).

De acuerdo a esto, en un primer momento se puede decir que, los docentes de psicología del Universitario Cristóbal Colón, se perciben como docentes en relación a la confianza, estima y reconocimiento que hacen sus estudiantes hacia ellos, y que tendría que ver con la categoría Asertividad, misma que fue señalada en el análisis cuantitativo donde el dialogo, la autodeterminación y la escucha activa por parte del docente, son características de los mismos.

También es importante mencionar, que los indicadores correspondientes a la categoría asertividad, no se mencionan como el dialogo y la escucha activa, mismos que en el análisis cuantitativo fueron de los principales en reconocer por parte de los docentes. Además, se encuentra presente los indicadores de interés, conocimiento disciplinar y satisfacción, pero no se mencionan mucho, lo que podríamos interpretar que, a los docentes, aunque reconocen su importancia, en ellos no es indispensable para su docencia.

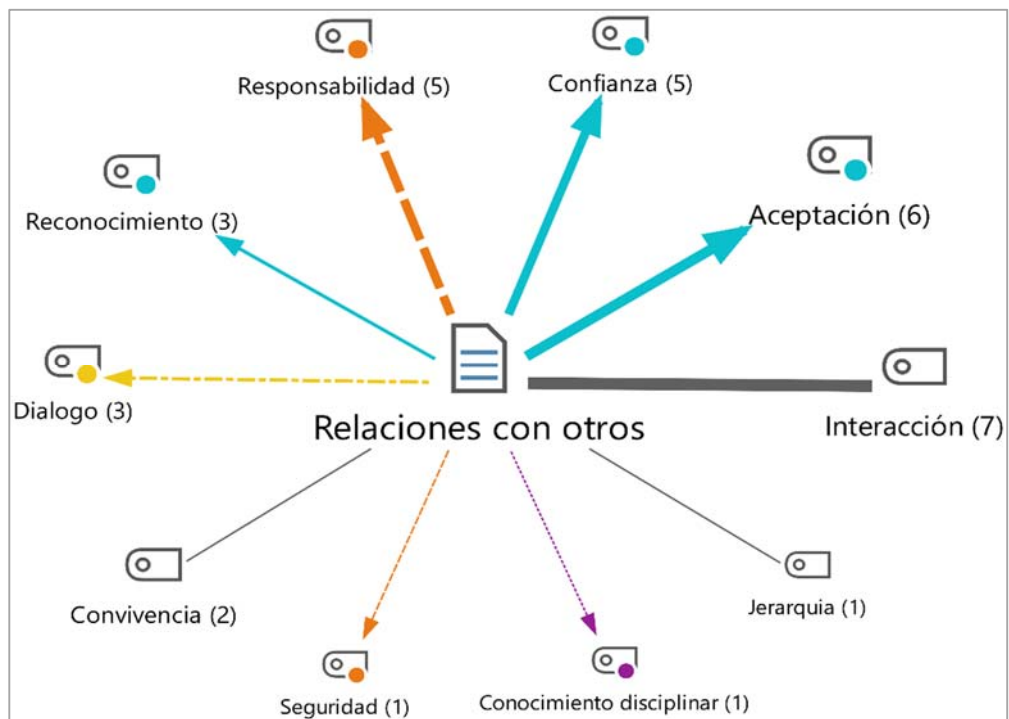
Así mismo, se concuerda con el análisis cuantitativo, donde el reconocimiento por parte de sus pares académicos no es necesario para los docentes,

4.2.2 Entrevistas

En el siguiente apartado se muestran los resultados obtenidos en las entrevistas individuales realizada a 14 docentes. Dichos resultados se muestran por cada categoría analizada y al final de manera general.

4.2.2.1 Categoría: Relaciones con otros

Ilustración 17 Categoría: Relaciones con otros



Fuente: Elaboración propia

Como se visualiza en la ilustración 17, correspondiente a la categoría Relaciones con otros, los docentes entrevistados mencionan que la interacción que tienen con sus estudiantes es importante y es la más mencionada en la entrevista, seguida por la aceptación y confianza de los estudiantes hacia sus docentes, mientras que la responsabilidad de la categoría compromiso se hace presente en este apartado, pues los docentes consideran que es parte importante para su propia relación como docentes, así mismo el reconocimiento que les hacen como docentes, a través del dialogo de la categoría asertividad, así mismo la convivencia que en este caso no es lo mismo que la interacción mencionada anteriormente, la seguridad y el conocimiento disciplinar de la categoría solución de conflictos y la jerarquía que tienen como docentes, son factores que influyen en la forma de relacionarse como docentes.

En este sentido la Interacción es un factor importante para su definición como docente, interacción en relación con sus estudiantes dentro del salón de clase, misma que podría generar esta Aceptación como docentes y generar Confianza por parte de sus estudiantes, dicha interacción la expresan de la siguiente manera:

El hecho de poder compartir con ellos parte de la experiencia que yo tengo de mis características las comparto yo con ellos trato de poder ampliar los conocimientos teóricos y lo que tenemos que estudiar como teoría a partir de mis propias experiencias y es lo que yo trato de compartir con ellos (Docente 7).

La conversación con los estudiantes, las reflexiones que se hacen con los estudiantes y a partir de ello bueno la carrera se fortalece (Docente 3).

La forma que en también nosotros la llevamos a cabo influye de cierta manera como que facilita o establece alguna relación con los chicos o con las chicas, de repente hay quienes de acuerdo a la forma en que la llevamos a cabo como que es más agradable incluso como que las relaciones son como más cercanas en algunos alumnos en otros alumnos a lo mejor no tanto pero que también tiene que ver la forma en que nosotros damos nuestra cátedra (Docente 6).

Pues sería más la relación que tengo hacia los alumnos, ahí sí es una relación estrictamente maestro alumno y se entabla una relación diferente, particular, con mis compañeros pues es una relación de pares, incluso de amistad (Docente 9).

Ya donde me miro de cierta manera con los alumnos él nos relacionamos, el cómo preguntan, el cómo responder, la retroalimentación que ellos dan, en el caso de los académicos pues es medir, esta cuestión más administrativa ¿no? Y también es pues tomarlo de referente, pero solo para comparar como lo que yo estoy considerando con lo que está considerando el medio, entonces de esa manera (Docente 10).

Así mismo, tal como se mencionó anteriormente, se puede relacionar que la interacción que tiene los docentes con sus alumnos dentro del salón de clase, es necesaria para así poder aceptarse como docentes, además de generar confianza, misma que es parte de su reconocimiento, como se muestra a continuación:

De que primero es el concepto el mío de decir como soy, que tengo que me falta y a partir de las relaciones ir checando si cuadra o no cuadra ¿no? (Docente 10).

Especialmente porque ellos llegan a requerir alguna duda o algún apoyo es ahí donde cumpliría mi función como docente (Docente 9).

La imagen que tenemos de nosotros mismos también se influye por esas percepciones de los otros entonces de cierta manera también contribuyen al autoconcepto que yo tengo y que puedo tener yo como docente (Docente 6).

Este pues yo creo que te definen mucho no sólo cómo de docentes sino como persona es que esto como una integral (Docente 5).

Yo les doy mucho peso a los estudiantes, porque al final mi manera de ver la educación es a quien me les debo (Docente 4).

Con mis alumnos es más confianza a ellos les hablo de tu y en algún momento ellos me tutean y les he dicho que no hay problema (Docente 4).

Con mis estudiantes es de mucha confianza y mucha cercanía, de hecho, es algo que en algún momento les llego a comentar es que soy más cercano con estudiantes (Docente 4).

Dentro del salón de clases me siento en confianza me siento que puedo expresarme como lo deseo (Docente 1).

Por otra parte, se puede observar también que tanto la interacción, la aceptación y la confianza parte de algo importante que los docentes mismos reconocen como indispensable y es la responsabilidad que tiene como docentes dentro de la institución:

Voy preparando las clases obviamente pues tiene que haber una parte teórica Entonces voy preparando la parte teórica yo lo que hago es siempre preparo diapositivas, Aunque no se los pase a los chicos me la estoy pasando a son como más para mí personales voy preparando de preparando diapositivas de manera que yo las comprenda (Docente 5).

Al final de cuentas son mis superiores y pues ellos también son los que toman las decisiones y a partir de lo que ellos comenten es como yo tengo que actuar al final de cuentas (Docente 8).

Soy mucho de dar clase, centrarme en los conocimientos y en las dudas ósea como que la relación no pienso que me determine en cuanto a mi proceder como maestro (Docente 8).

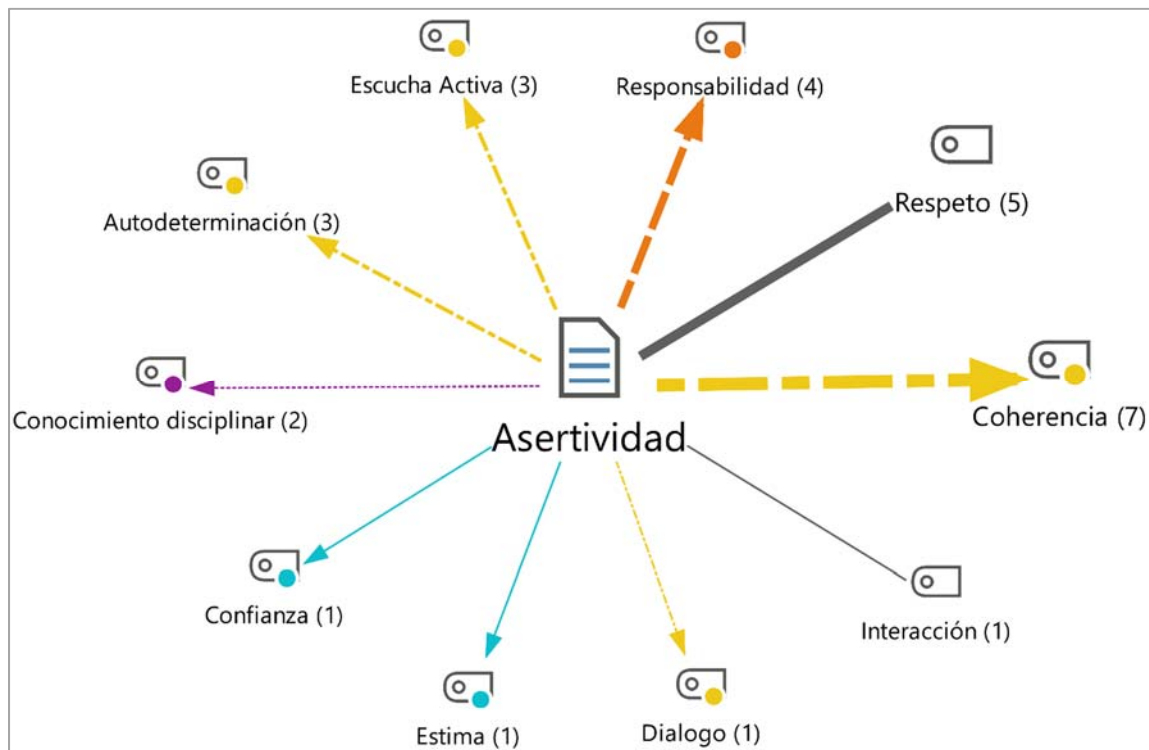
Yo sé que tengo que responder en parte administrativa y parte institucional por lo que tengo que entregar, por mi preparación que tengo que debo continuar (Docente 4).

Otra parte mencionada, es el reconocimiento que reciben por parte de sus estudiantes, desde el hecho de llamarlos maestros, además también indican que el dialogo es un factor importante para la interacción tanto como alumnos como con pares y autoridades, mismo que ayuda a una retroalimentación de su práctica, un aprendizaje continuo y enriquecedor.

De manera general, como se puede apreciar la interacción es la más mencionada y que no fue identificada en los análisis cuantitativos, podría decirse y confirmando el apartado anterior, las relaciones que entablan los docentes con sus alumnos, son las más reconocidas e identificadas por ellos mismos. Cabe mencionar que, a pesar de ello, el dialogo se menciona, pero no mucho por lo cual, cabría la posibilidad de preguntarse ¿Qué tipo de interacción entablan los docentes con sus estudiantes?, puesto que también mencionan que la convivencia es otro indicador importante para el desarrollo de sus clases. Además de que la aceptación y la confianza en cuanto a su profesionalización es importante, sin embargo, no localizamos el indicador interés por su actualización en metodologías didácticas. Por otro lado, y como ya se ha comentado, el reconocimiento por parte de sus pares no es esencial para los docentes, sin embargo, y como se puede visualizar mencionan que la jerarquía es importante para la labor docente.

4.2.2.2 Categoría: Asertividad

Ilustración 18 Categoría: Asertividad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la categoría Asertividad, como se muestra en la ilustración 18, se puede observar que la coherencia es la más mencionada seguida del respeto y la responsabilidad de la categoría compromiso, después la escucha activa y autodeterminación como factores importantes para la formación de esta categoría, seguida del conocimiento disciplinar de la categoría solución de conflictos, además la confianza y estima de la categoría relaciones con otros se hace presente, mientras que el dialogo y la interacción también importantes para la conformación de la asertividad de los profesionales como docentes.

Los docentes manifiestan que la Coherencia es un factor importante en cuanto a su función como docentes, pues mencionan que debe existir cierta coherencia entre su persona y su

actuar con los estudiantes, con la institución y con el propio conocimiento, además de que también refleja su responsabilidad, como se muestra a continuación:

Cuando hay una duda en salón de clases y yo tengo el conocimiento en ese momento le respondo de acuerdo y siempre respondo de esta forma, de acuerdo a lo que yo he leído, a la experiencia que yo tengo claramente hay libros o experiencias que yo no tengo y que pueden dar una respuesta distinta (Docente 11).

Cuando me he llegado a molestar con algo que ha pasado, porque no veo respuesta de su parte en cuestión de desempeño soy muy directo, no soy grosero, pero si soy muy directo, y tengo un aspecto muy tranquilo muy relajado entonces es muy fácil que se note mi enojo (Docente 4).

En el caso de las autoridades pues es responder en base a los lineamientos que sé que tiene la institución y pues también es como esta coherencia, desde antes de entrar yo sabía son constructivistas, tiene que ver con la BUAP entonces me gusta el modelo, considero que desde ahí sería como hacer un buen equipo porque sé que es lo que piden, sé que es lo que me gusta, y sé que es lo que puedo dar (Docente 10).

Incluso hasta me han mandado correos con un tono más como de amistad por ejemplo me mandaron una imagen de así es usted, entonces en ese caso es de no sé cómo se tiene que responder porque por esto y esto, y ahí ya lo termino, cosas por el estilo, en los pasillos también es de saludar de una manera cordial, hasta ahí (Docente 11).

Ser como lo más asertiva en cómo manejar las situaciones entonces para mí si es importante esta parte del trato con el otro, ya sea mis pares que son mis compañeros compañeras, así como mis alumnos (Docente 6).

Si es de plano un área de la cual yo no tengo absolutamente ninguna información y una investigación mínima no me va ayudar a entender o dar una respuesta entonces generalmente si les digo que yo no tengo ese conocimiento pero que podrían intentar preguntar y ya tengo identificado como a pares que tienen a lo mejor conocimiento más especializado en ello y que pueden acudir a ellos para esa duda en especifica aunque de todas maneras investigue e intente entender ello pues obviamente la respuesta que les voy a dar es muy superficial en temas muy específicos obviamente si competen a la clase sin ningún problema (Docente 10).

Y tener muy presente que en la medida que uno pide la palabra está dispuesto a otorgarla entonces eso sería tanto en la relación con los pares como con los alumnos (Docente 3).

Así mismo, dicen que el respeto es un factor importante para ser docente y que va de la mano con la coherencia, y que tiene que ver con las relaciones que día a día van formando, como a continuación se detalla:

Mis respuestas son muy amables en el sentido de que en pasillo normalmente son preguntas acerca de la institución, de que como oiga maestra a donde puedo ir a realizar el siguiente tramite y entonces pues así formalmente (Docente 10).

Cordial, amable, este siendo lo más pues sí, la mayoría de respeto siempre tanto con docentes como con alumnos independientemente (Docente 6).

Normalmente respetuosa, con forme vamos conociéndonos, si se permite y demás puede ser incluso una relación más cercana (Docente 9).

Procuro mantener como los límites de, ósea si empiezan a ver como comentarios más de amistad, procuro o hacer un comentario que busque como cerrar la posibilidad de seguir hablando al respecto (Docente 12).

Que sea pues cordial trato al máximo siempre de respetar la personalidad de cada chico de cada individuo y de cada persona verdad de con las que me relaciono de respetar esa personalidad, sus ideas, lo que son y como siempre les digo para mí la historia de cada persona es sagrada y desde ahí pues cada persona vive su propia experiencia (Docente 7).

Igualmente señalan que, para poder ser docente, se debe tener responsabilidad en la tarea, así como saber escuchar, pues ambas son parte de la coherencia que se mencionó al principio, puesto que para poder dar una respuesta adecuada se debe tener el conocimiento solicitado, esto se ilustra en lo siguiente:

Contesto de acuerdo al conocimiento y la experiencia que yo tengo en ese momento, si hay un tema que de plano sobrepasa mi capacidad, generalmente lo que les digo, es ok eso no lo tengo en ese momento si me permiten investigo y la siguiente clase se lo respondo y la siguiente clase se lo respondo cuando sale por completo (Docente 11).

De ciertas situaciones hay dos partes que cuando yo vemos primero la teoría y así hasta que les queda claro Cuando yo veo que no les queda claro incluso hacemos el examen y veo que todos como en algún tema salieron cómo mal lo repito Y dijo haber y trato de hacerlo con ejemplos y así hasta que hasta que ya les queda claro y Por otro lado si trato cómo de concientizarlos (Docente 5).

De reglas institucionales las sigo tal cual son que, si piden algún avance programático y demás lo entrego en tiempo y forma, eso siento que me define más como docente responsable (Docente 1).

Intento resolver lo que se pueda en el momento y si no tengo ese tiempo o el alumno anda corriendo le pido que me mande un correo, entonces generalmente si envían estos correos y en cuanto en la noche de ese día lo reviso y lo respondo, cuando es así como como muchas preguntas en un corto periodo de tiempo o no hay el tiempo para responder pido que me manden un correo y ya les resuelvo con tiempo o las respondo en clase, la siguiente clase de manera abierta o en un pequeño ratito lo jalo y le explico dentro de una actividad que es lo que está preguntando (Docente 11).

Lo primero sería escuchar ¿no? Algo que es como fundamental en cualquier tipo de profesión que se aprecie de trabajar con personas es aprender a escuchar (Docente 3).

Parto del escuchar y de escuchar lo que me están diciendo, lo que me están tratando de decir, ya sea con mi grupo, con un jefe de grupo, ya sea con otro

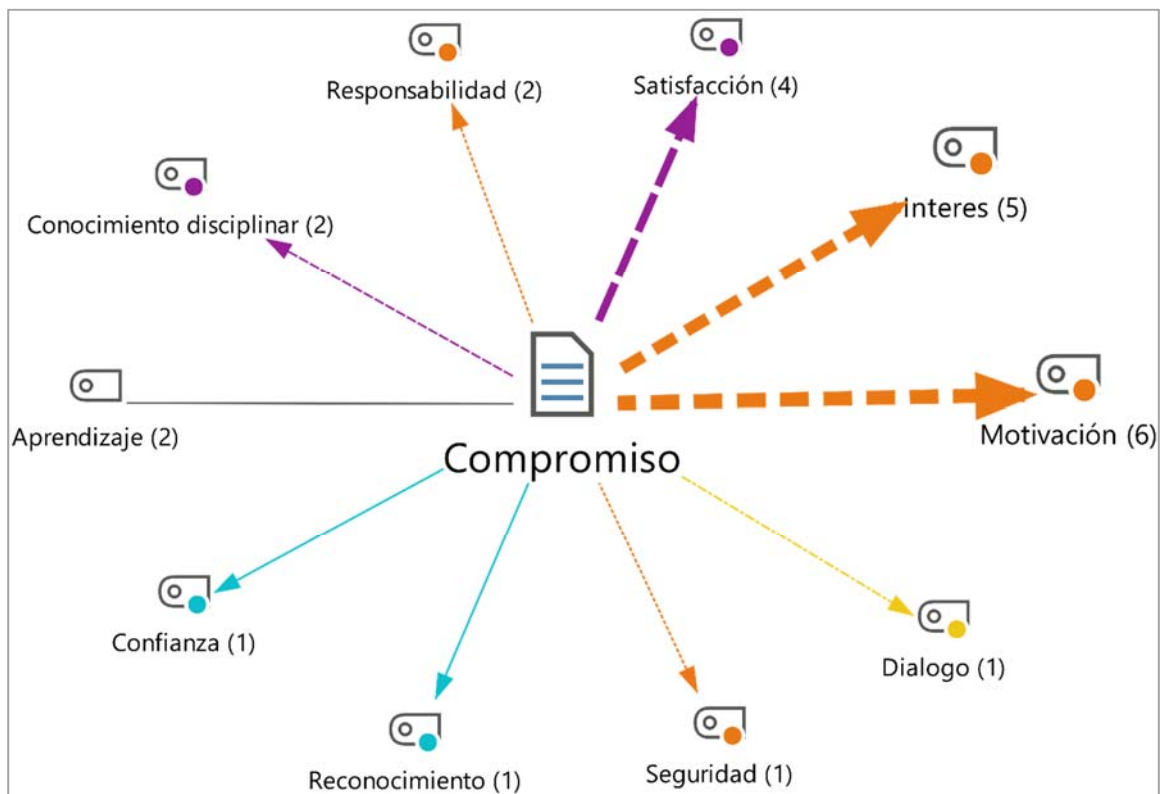
docente, la coordinadora siempre primero escuchar lo que me están diciendo y en base a eso responder (Docente 2)

Por otra parte, los docentes también señalan que su conocimiento disciplinar está en constante actualización, por ello, la docencia les permite estar en constante desarrollo profesional y personal.

A manera de conclusión, se puede decir que los docentes coinciden en los indicadores de la categoría asertividad, donde la coherencia, la autodeterminación y la escucha activa, son las más mencionadas, así mismo surge un indicador que podría estar relacionado, pues mencionan que el respeto es la clave para todo lo demás. Así mismo reconocen que la responsabilidad es un factor importante. Sin embargo, y de manera contradictoria es poco mencionada el dialogo, así como la interacción, por lo cual cabría la posibilidad de indagar más acerca de cómo es la interacción de los docentes, con sus alumnos.

4.2.2.3 Categoría: Compromiso

Ilustración 19 Categoría Compromiso



Fuente: Elaboración propia

En relación a la categoría compromiso, tal como se muestra en la ilustración anterior, se puede ver que el principal factor para ejercer la docencia entre los profesionales del UCC, son la motivación e interés, así como la satisfacción de la categoría Solución de conflictos, además de la propia responsabilidad y el conocimiento disciplinar, así mismo el aprendizaje, la confianza y reconocimiento de la categoría relaciones con otros, la seguridad y por último el dialogo, para la formación la categoría compromiso.

En este sentido la motivación e interés por su propio trabajo se encuentran entre las más mencionadas, por las relaciones que entablan con los estudiantes, así como, con el propio conocimiento, de acuerdo a las siguientes expresiones:

El mensaje que das puede recorrer a muchas personas, entonces me motiva básicamente esta cuestión del cambio y también me motiva mucho ver a los chicos verlos crecer (Docente 10).

Hay algo que me atrapa en la docencia, al final de cuenta siempre uno está, leyendo, aprendiendo, es entretenido, nunca sé que va a pasar (Docente 9).

Me agrado mucho, me gustó mucho el contacto con los chicos, con los adolescentes, me gusto (Docente 6).

Descubrí que me encanta aprender a través de enseñar, suena un poco extraño, pero me encanta aprender a través de enseñar y me encanta que lo que enseño de alguna manera regrese, en estas pequeñas señales no verbales llamémosle así o incluso verbales en algunas ocasiones donde te das cuenta que alguien le has despertado el gusto por algo o le has despertado el entendimiento o le has despertado el conocimiento profundo de algún concepto o de algún algo (Docente 11).

Algo que me interesa es generar cierto cambio, poder aportar un cambio sobre todo en beneficio de las personas, entonces ya en distintas experiencias que he tenido tanto en la carrera como fuera de, me empezó a llamar mucho el trabajo con grupos y dando clases (Docente 4).

Entonces me agrado, me gusta, me gusta mucho la práctica ósea el poder dar una clase porque me permite también conocer desde la perspectiva de los chicos de ellos como ven lo que pasa, como lo interpretan, como lo analizan (Docente 10).

Yo creo que el hecho de mantenerme como docente el objetivo es para mantenerme actualizada y con los conocimientos frescos (Docente 1).

Así mismo, mencionan que otro factor importante que los mantiene en el ejercicio de la docencia y que los hace sentirse docentes, es la satisfacción que tienen como docentes, y que esta la encuentran en relación a las respuestas que obtienen de sus estudiantes, como se muestra a continuación:

He tenido respuestas gratificantes del grupo y esas preguntas que se van haciendo esas dudas que me van haciendo a la vez a mi es lo que me sigue motivando, ver lo que pueden alcanzar a partir de alguna frase alguna palabra entonces me parece un lugar donde se puede impactar muy amplio (Docente 4).

La propia interacción con ellos es toda una diversión, es algo que lo disfruto mucho. Si yo pudiera dedicarme solo a esto me dedicaba a esto, pero bueno, la docencia no deja como para vivir, así como le pura docencia, pero si es algo que disfruto (Docente 5).

Lo que se pueda transmitir en clase, más allá de un aprendizaje una enseñanza, porque un docente puede transmitir ¿no? No solamente aprendizajes concretos ¿no? Si transmite, Considero que puede transmitir una vocación, una profesión, una práctica, un ejercicio que va más allá, un ejercicio profesional que va más allá del simple hecho de estar en clase (Docente 2).

Pero al final de cuentas este llamémoslo gusanito experimentado de, de justamente de esta doble vía, este aprendizaje, esta nutrición, este, este ver el cambio en el otro a veces no solo académico, ese momento donde le enciende la luz en los ojos porque te entendió, donde le enciende la luz en los ojos porque al final de cuentas algo cambiaste en su vida que no sea necesariamente una calificación, este momento donde te vinculas con el otro, el saberlo y te das cuenta que realmente hay algo ahí que se está moviendo (Docente 11).

Por otra parte, la responsabilidad, el conocimiento disciplinar y el aprendizaje son factores que influyen en el compromiso del docente del UCC, puesto que como ya se mencionó anteriormente, la responsabilidad ante su trabajo como docente va de la mano del conocimiento disciplinar que los hace estar en constante actualización, mismo que los lleva a un aprendizaje nuevo, todo ello se expresa a continuación:

Me mantiene la los conocimientos que adquieres a través de los chicos o sea te obliga uno la docencia te obliga a estar actualizado si o si este todas las inquietudes las dudas de ellos y las demás te te nutren de conocimiento si tu no lo sabes bueno lo tiene que investigar para este poder solventar la duda sino al principio yo si soy de las que sabes no lo se pero te investigo la próxima clase te dijo eso te va llenando como de muchos conocimientos (Docente 5)

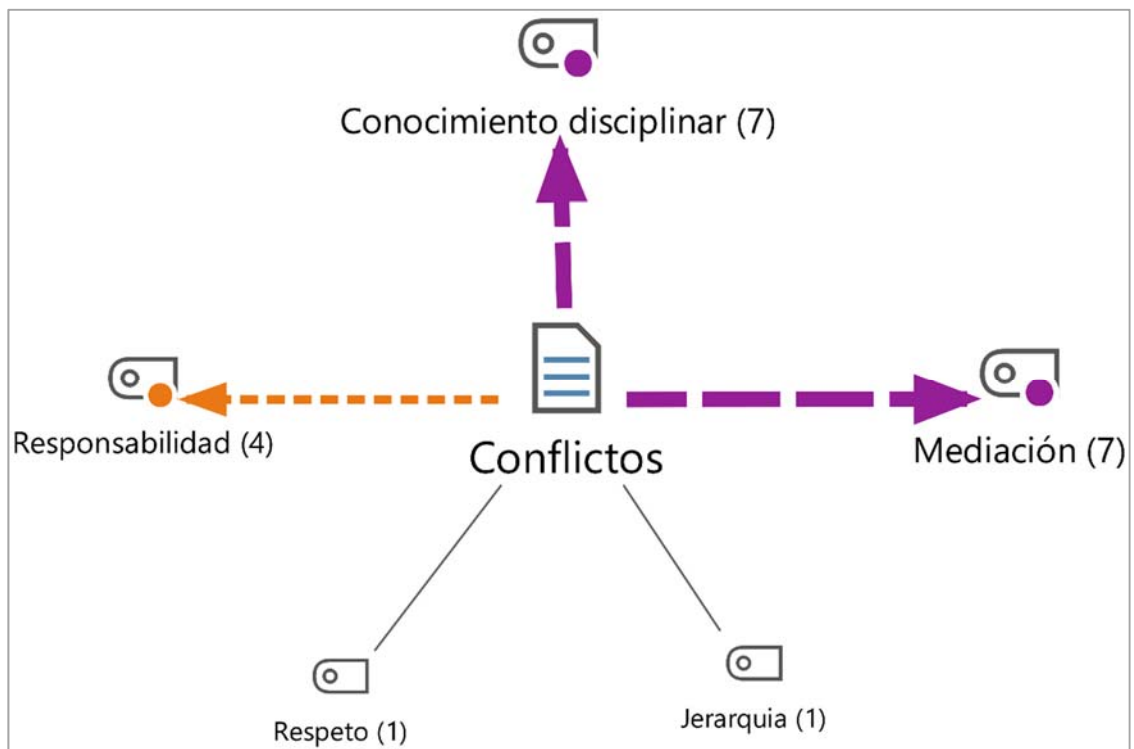
Decido ser docente porque siento que es una extensión de lo que yo he conocido en lo que estudiando en la licenciatura en la maestría entonces es una extensión de lo que yo puedo conocer para impartirlo (Docente 1)

La oportunidad de aprender mucho, el también ya está en una posición distinta que solamente la del alumno, es también ya como poder ver las dos partes considerando que hace poco fui alumno y ahora ya soy docente me ha ayudado a tenerlo como más fresco, también a reafirmar mucho el conocimiento y siento que es una buena oportunidad para aprender (Docente 12).

De manera general en la categoría compromiso, se puede visualizar que la motivación e interés por parte de los docentes se encuentra presente, mismo que podría generar satisfacción, así como responsabilidad por sus actividades. Así mismo, surge un nuevo indicador que se le denominó aprendizaje, pues menciona que la docencia les genera nuevos aprendizajes. Todo ello, relacionado con las categorías Solución de conflictos y las Relaciones con otros.

4.2.2.4 Categoría: Solución de conflictos

Ilustración 20 Categoría: Solución de conflictos



Fuente: Elaboración propia

En relación a la categoría Resolución de conflictos, los docentes del UCC se reconocen como mediadores, además de tener el conocimiento disciplinar para afrontar cualquier conflicto, así mismo reconocen que es parte de su labor como docentes, siendo responsables; también mencionan que es importante el respeto y la jerarquía que tienen como docentes.

La mayoría de docentes se reconocen como mediadores ante cualquier conflicto que lleguen a presentar en su grupo, así mismo es importante mencionar que como la mayoría de docentes son psicólogos, estos hacen hincapié en el uso de herramientas terapéuticas para la misma resolución de algún conflicto, por lo cual, en esta categoría el conocimiento disciplinar es importante para los docentes, como a continuación se muestra:

Generalmente es ser mediadora ósea ser mediador para que el conflicto no avance demasiado en ese momento para que no se extienda más allá digamos agresiones físicas o verbales y generalmente lo que yo hago es como sentarlos a los dos como enfrente o dependiendo de cuantas partes hay en el proceso como ser mediador de habla, habla, habla, ok, ¿Cuál es el acuerdo al que pueden llegar? ¿Cómo puedes ceder? (Docente 11).

Si el problema es muy grande y de plano no es que no tenga las herramientas, sino que si necesitan un apoyo pues ahí si es como totalmente todavía más serio seguir esta cuestión de los protocolos y pues funcionar como mediador (Docente 10).

Siempre buscando que se resuelva ósea más que nada es que si hay algún conflicto buscar la manera de resolverlo y en esta profesión uno no busca el conflicto, pero hay que estar preparado para el (Docente 3).

Si es que puedo apoyar en algo si necesitan algo de mí y si no decido mejor que las coordinadoras las puedan arreglar, primero pregunto si quieren que entre (Docente 1).

Si esto empieza afectarlos académicamente, emocionalmente, empieza a mostrarse fuera de su control ya tiene que haber una intervención y acá sería como diferente las intervenciones ¿no? En este sentido, si el alumno está pasando por una depresión o demás, uno se puede acercar y canalizarlo a alguien que lo pueda ayudar, si son en cuestiones entre los mismos compañeros ahí uno funciona como mediador, cuando uno tiene que

intervenir directamente o al menos llevar una cordialidad en el aula de clase, pero depende mucho la situación. (Docente 9).

Si son alumnos y estoy yo presente y hay un conflicto bueno lo que yo intentaría hacer bueno medianamente como moderarlo para que no haya como que un problema, pero hasta ahí, sin involucrarlo, si hay un problema pues también como mantener ciertos límites (Docente 12).

A lo mejor en el momento este hacer como una intervención tipo de intervención en crisis para calmar las cosas y ya después cómo canalizarlos al área correspondiente para Para que le diera seguimiento o lo que sea porque nosotros cómo docentes tenemos que dejar muy claro que qué bueno dentro del salón de de haber respeto, confianza es como cualquier relación interpersonal, solo que aquí es de varios a uno y de uno hacia varios Entonces aplica lo mismo confianza este respeto libertad para expresar siempre y cuando se sigan esas premisas (Docente 5).

Con estudiantes de psicología que se den cuenta que, esto que hacen en el grupo lo terminan haciendo en otros ámbitos, como la docencia, la parte clínica el trabajo social, trabajo organizacional, entonces si se los hago muy explícitos, de checa estos aspectos o presta atención a cómo te estas relacionando, tampoco digo específicamente que veo pero si hago una pausa y les pido que presten atención a, sobre todo porque somos personas que

trabajamos con personas entonces en ese sentido si les pongo mucho énfasis (Docente 4).

Si yo ya sé que el alumno tiene la capacidad de resolver solo lo que hago es supervisar, es como ok, ya vi que tienes un problema el historial a una distancia considerable y ya considero que se te está yendo de las manos es direccionar Ni siquiera es intervenir con esto ¿no? Es compañeros recordemos las materias que hoy se prestan mucho para esto van dentro del contenido entonces pues ya es encaminarlos (Docente 10).

Además, también hacen mención de que la resolución de conflictos es parte de su labor como docentes, esto de acuerdo a las siguientes expresiones:

Académica si, cuestión calificación, la catedra, la forma, la didáctica, la práctica, nosotros tenemos que resolver, hay a veces cuestiones como por ejemplo, puede haber alguna cuestión más como de convivencia que inevitablemente también nosotros como docentes tenemos que intervenir porque estamos en el ámbito educativo estamos en un espacio, en un salón de clase donde varias personas interactúan entonces considero que también el docente tiene que intervenir (Docente 6).

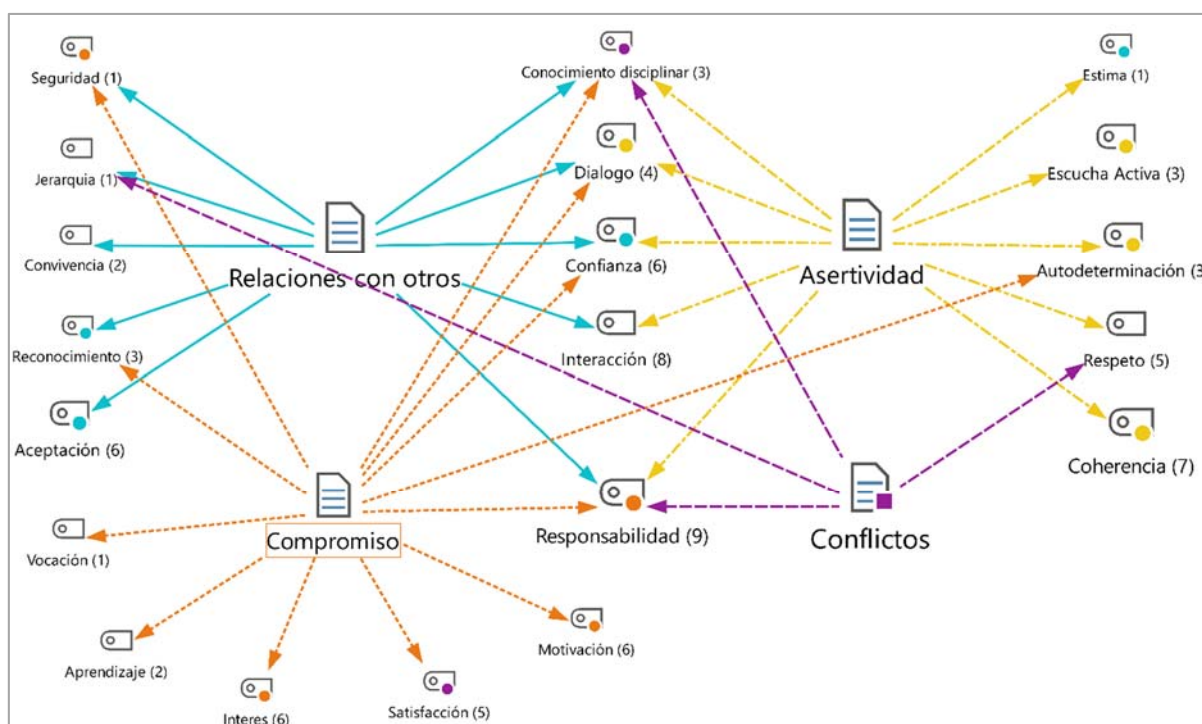
Aquí estamos en un grupo, un objetivo en común, tomar una clase y bueno que eso sale sobrando, entonces me parece que la función como docente ósea igual no es propiamente impartir una materia enseñar un tema pero si me parece que es una función propia del docente marcar el límite y marcar salvar a los chicos (Docente 2).

Una de las labores del docente, sobre el trabajo del docente no creo que sea solamente dentro del salón de clase y ya fuera del salón de clase ya pueda hacer lo que quiera (Docente 12).

En esta categoría se puede identificar que los docentes se perciben como mediadores utilizando su conocimiento disciplinar que en este caso es la psicología, por otro lado mencionan que es parte de sus responsabilidades, sin embargo, no hacen mención del diálogo y la escucha activa, como en las anteriores relaciones, nuevamente surgen nuevos indicadores como el respeto y la jerarquía, que van de mano ante la solución de conflictos.

4.2.3 Autoconcepto profesional docente

Ilustración 21 Autoconcepto profesional docente



Fuente: Elaboración propia

De manera general y como se muestra en la Ilustración 21, los docentes de psicología del UCC en relación a las cuatro categorías establecidas se puede observar que:

- En la categoría Relaciones con otros, la interacción, confianza y responsabilidad, son factores que influyen en su determinación como docentes, así mismo se relaciona con las otras 3 categorías, de las cuales la categoría compromiso es la que más se relaciona en seguridad, reconocimiento, conocimiento disciplinar, dialogo, confianza. Estas últimas también relacionadas con la categoría Asertividad.
- En relación a la categoría Asertividad se puede ver que los docentes son asertivos al ser coherentes, donde la interacción y la confianza son factores que influyen al igual que, el diálogo.
- Mientras que en la categoría compromiso, los docentes muestran que la responsabilidad, motivación e interés son factores importantes, así como la satisfacción que tiene de su trabajo como docentes.
- En cuanto a la categoría resolución de conflictos, nuevamente la responsabilidad, el conocimiento disciplinar y el respeto son factores importantes para ellos como docentes.

De manera general, la responsabilidad y el conocimiento disciplinar son factores que se reconocen en los docentes en las cuatro categorías, mientras que el dialogo y la confianza, se relacionan con tres categorías (Relaciones con otros, compromiso y asertividad) y por último la seguridad, jerarquía, el reconocimiento, la interacción, la autodeterminación y el respeto son factores que se relacionan entre dos categorías, y pareciera que son las que conforman el autoconcepto profesional del docente de psicología del UCC.

A manera de conclusión, se puede decir que la percepción de los docentes de psicología sobre su labor docente recae en el diálogo que establecen con sus estudiantes, mismo que se encuentra relacionado con la solución de conflictos que como ya se mencionó anteriormente, tiene que ver con el conocimiento disciplinar que en esta caso es en psicología, y que a su vez se relaciona con la confianza en su propia profesión, en la autodeterminación para seguirse desarrollando así como la escucha activa, esta última propia de los psicólogos. Generando un sentimiento de responsabilidad por parte de los docentes.

Sin embargo, es importante reconocer que los docentes no se perciben o al menos no demuestran preocupación por la actualización de metodologías didácticas, así como la relación con otros docentes.

Conclusiones y recomendaciones

A manera de conclusión, se puede decir que el autoconcepto es entendido como la apreciación que la persona tiene de sí mismo, en relación a su estima y valoración, así como, a su paraciencia física, sus relaciones sociales y familiares, además de su desempeño académico y/o laboral, podrá decirse que el autoconcepto es la percepción que la persona tiene en todos los sentidos de su vida global, es por ello que el autoconcepto es cambiante y está determinado por el contexto en el que se encuentre la persona, también toma en consideración las experiencias vividas, y motiva a la persona en cuanto a la toma de decisiones, y así, poder determinar su propia definición.

Por ello, puede hablar de cuatro dimensiones que conforman el autoconcepto y que se relacionan entre sí: el personal, físico, social y académico – profesional. De este último, se puede entender que es la percepción que la persona tiene en un primer momento sobre sus habilidades de estudio y gusto por alguna área del conocimiento, misma que le ayuda en la elección de carrera, para después dar paso al ámbito laboral, esto es, su propia percepción que tiene en cuanto al desempeño que tiene sobre la tarea.

Y es así como, se puede indicar que este último punto es importante en relación a la salud y bienestar de cualquier trabajador, puesto que la percepción que tiene en relación a su desempeño laboral va a interferir en su propio desempeño. Siendo más específicos, es importante conocer esta percepción en los docentes de las instituciones de educación superior, ya que, no todos los profesionales que se dedica a ello son docentes de profesión,

por lo cual la visión que tienen en relación a su desempeño docente no solo es importante para su propio bienestar sino para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, en la presente investigación se abordaron las siguientes características del autoconcepto profesional docente, mismas que mencionan los autores.

- Relación con otros, entendida como la confianza y precisión en el cual se desenvuelve, identificándose en su contexto, donde entabla relaciones con actitud, tolerancia y respeto.
- Asertividad, se refiere a la forma adecuada de responder a su entorno, con control de sí mismo, actitud coherente y abierto al dialogo.
- Compromiso, hace referencia al interés y motivación que el docente tiene hacia su labor.
- Y, por último, el enfrentamiento de situaciones académicas, donde el docente muestra sus habilidades disciplinares, para el para el involucramiento e interés de lo que ocurre en su contexto.

De acuerdo a lo anterior, se puede visualizar los siguientes resultados cuantitativos, en la variable Relaciones con otros, se puede percibir que los docentes se relacionan con confianza y precisión en relación a su profesionalización dentro del contexto áulico, entablando relaciones con sus estudiantes, donde pueden llegar a sentir estima por ellos, sin embargo, esto no es lo mismo en relación al reconocimiento de sus pares académicos. Esto lo podemos identificar que, en primer lugar, los docentes confían en su preparación para ejercer la docencia, seguido por la consideración que sus estudiantes los estiman, así mismo confían en su profesionalización en cuando a la docencia, dejando en última instancia el reconocimiento de sus pares como docentes. Mientras que para la variable Asertividad, los

docentes responden de manera adecuada, fomentando el dialogo respetuoso, escuchando y respondiendo de manera coherente, y consideran que la docencia es una actividad que les permite responder a su entorno profesional. En cuanto a la variable compromiso, se puede ver que los docentes se encuentran plenamente motivados para ejercer su docencia, así mismo, responsables de su planeación de clase, respaldados por su formación disciplinar. Sin embargo, en cuanto a la actualización en relación a metodologías didácticas es un área por trabajar. Por último, en la variable enfrentamientos de situaciones académicas, se visualiza que los docentes se perciben como mediadores ante un conflicto, por otra parte, la investigación y actualización la ven como parte de su labor docente, satisfechos de los resultados de su práctica.

De manera general se puede decir que los docentes se perciben más en los niveles de asertividad, donde el dialogo, la autodeterminación y la escucha activa son los puntos más importantes que ellos reconocen en su labor docente. Seguido por el indicador solución de conflictos de la variable Enfrentamiento de situaciones, así como Confianza de la variable Relaciones con otros, mientras que el indicador Reconocimiento por parte de sus pares en la variable Relaciones con otros y el Interés en cuanto metodologías didácticas de la Variable Compromiso, son puntos que no son bien reconocidos por los docentes, y que deberían de trabajarse para una adecuada tarea docente.

Mientras que, en los datos cuantitativos en un primer momento, donde se les solicitó la descripción de alguna experiencia significativa que los identifique como docente, se puede apreciar que la confianza y estima por parte de sus estudiantes hacia ellos son las más mencionadas, así mismo el reconocimiento que reciben de sus estudiantes de la categoría relaciones con otros, y la autodeterminación por parte de ellos es importante para su propia

determinación como docentes, este último se relaciona con la categoría asertividad, mientras que por otro lado la categoría compromiso se hace presente en cuanto a la responsabilidad e interés que los docentes muestran, así mismo el conocimiento disciplinar y la satisfacción de la categoría Solución de conflictos, están presentes. También y poco frecuente se encuentra el reconocimiento y la aceptación. Por otro lado, la categoría asertividad, es identificada en los docentes en el sentido de que la misma docencia los autodetermina, y en cuanto a las categorías Compromiso y Solución de conflictos son mencionadas, pero con una sola frecuencia cada una y que, se relacionan con Responsabilidad e Interés por el lado de compromiso, mientras que por el lado de solución de conflictos se mencionan el ámbito Conocimiento disciplinar y Satisfacción.

Se podría decir en un primer momento que los docentes se perciben como docente en relación a la confianza, estima y reconocimiento que hace sus estudiantes hacia ellos, y que tendría que ver con la categoría Asertividad, misma que fue señalada en el análisis cuantitativo donde el dialogo, la autodeterminación y es escucha activa por parte del docente, son características de los mismos. Donde se concuerda que el reconocimiento por parte de sus pares y/o administrativos no es necesario para los docentes.

Mientras que, en un segundo momento, en relación a la entrevista realizada a los docentes la responsabilidad y el conocimiento disciplinar son factores que se reconocen en los docentes en las cuatro categorías, mientras que el dialogo y la confianza, se relacionan con tres categorías (Relaciones con otros, compromiso y asertividad) y por último la seguridad, jerarquía, el reconocimiento, la interacción, autodeterminación y el respeto son factores que se relacionan entre dos categorías, y pareciera que son las que conforman el autoconcepto profesional del docente de psicología del UCC.

Por otra parte, también se citaron a diversos teóricos que hablan sobre la importancia del tema, en relación al proceso de enseñanza aprendizaje, así mismos diversos Organismos Internacionales que han hecho algunas recomendaciones para alcanzar la calidad en la educación superior. En estas recomendaciones, se toma a la formación docente como prioridad, además de la mejorar de las condiciones laborales de los docentes.

Recomendaciones

Sin embargo, no es fácil poner en marcha dichas recomendaciones puesto que hoy en día, no se cuenta con los recursos suficientes.

Es por ello, que se invita y recomienda a las IES, como a las instituciones de formación docente, que se dignifique el trabajo docente, esto es, concebirlos desde dos dimensiones como profesional y como docente, así mismo, trabajar de manera interna en la generación de identidad, así como en una adecuada retribución que puede ser monetaria como simbólica, regresar a la esencia del ser docente.

De manera particular, se le recomienda al Universitario Cristobal Colón, en un primer momento, buscar o crear un área encargada de la formación docente, bajo las siguientes temáticas:

- Comunicación y relación
- Tutorías
- Evaluación del aprendizaje
- Reflexión e investigación sobre metodologías didácticas
- Identidad docente
- Trabajo en equipo

Lo anterior, bajo la premisa de lo que implica ser docente, puesto que, partiendo de las percepciones y creencias de los docentes, se pueden modificar estas de manera grupal generando así reconocimiento de los pares, así como identidad institucional.

Por otra parte, también se recomienda al Universitario Cristobal Colón, dar un adecuado acompañamiento a sus docentes desde su contratación, así como en la supervisión dentro de las clases.

Todo ello, podrá propiciar cambios en la percepción del quehacer docente, respetando la libre cátedra y así poder generar una adecuada comprensión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Bibliografía

- Andrade Jaramillo, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. Athenea digital. 14(2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3817911.pdf>
- ANUIES. (2018). Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México. México, ANUIES
- B. Bruns y J. Luque. (2015). Profesores excelentes como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Banco Mundial. Recuperado de https://cdn.delfino.cr/wp-content/uploads/2019/05/Great-Teachers_Spanish.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2019). www.buap.mx
- BUAP. (2010). Acuerdo del Honorable Consejo Universitario. Recuperado de <http://www.formaciondocente.buap.mx/formaciondocente/files/acuerdo/AcuerdoEscueladeFormacionDocente.pdf>
- BUAP. (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2013. Recuperado de https://pdi.buap.mx/sites/default/files/PDI_2013-2017.pdf
- Cazalla – Luna, N. y Molero, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. Revista electrónica de investigación y docencia. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/991/818>
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla. Recuperada de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/constitucion-local>

Cueli, J., Reidl, L., Martí, C., Lartigue, T. y Michaca, P. (2008). Teorías de la personalidad. Trillas. México

Diario Oficial de la Federación. (2013). Artículo 26

Diario Oficial de la Federación. (2013). Artículo 3

Diario Oficial de la Federación. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.

Recuperado de

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013#:~:text=En%20este%20Plan%20Nacional%20de,M%C3%A9xico%20a%20su%20m%C3%A1ximo%20potencial.&text=El%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo, toda%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Federal.

Diario Oficial de la Federación. (2013). Programa Sectorial de Educación 2013 – 2018.

Recuperado de

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326568&fecha=13/12/2013

Diario Oficial de la Federación. (2019). Ley General de Educación. Recuperado de

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573858&fecha=30/09/2019

Diario Oficial de la Federación. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2024.

Recuperado de

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Diario Oficial de la Federación. (2020). Programa Sectorial de Educación 2020 - 2024.

Recuperado

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/2020

- Esnaola, I., Goñi, A. y Madariaga, J. (2008). El autoconcepto: Perspectivas de investigación. *Revista de psicodidáctica*. 13 (1). Recuperado de <https://ojs.ehu.eus/index.php/psicodidactica/article/viewArticle/231>
- Esteve Rodrigo, J., Musitu Ochoa, G. y Marisol Lila, M. (2005). Autoconcepto físico y motivación deportiva en chicos y chicas adolescentes. La influencia de la familia y de los iguales. *Escritos de psicología*. 7. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1457433>
- Gargallo López, B., Garfella Esteban, P., Sánchez Peris, F., Ros Ros, C. & Serra Carbonell, B. (2009). La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 20(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230781003.pdf>
- González, J., Núñez, J., González, S. & García, M. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*. 9(2). Recuperado de www.psicothema.com/pdf/97.pdf
- González, M. y Turón, J. (1992). Autoconcepto y rendimiento Escolar. Sus implicaciones en la motivación y en la autorregulación del aprendizaje. Universidad de Navarra, S. A. Pamplona, España
- González, M., Segovia, C. & Arancibia, V. (2012). Autoconcepto y talento: una relación que favorece el logro académico. *Psykhé*. 21(1). Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v21n1/art03.pdf>
- Goñi Palacios, E. (2009). El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad (Tesis de Doctorado). Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea

- Goñi Palacios, E., Fernández Zabala, A. e Infante Borinoga, G. (2012). El autoconcepto personal diferencias asociadas a la edad y al sexo. *Aula abierta*. 40 (1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3791853>
- Hernández, R. G. (1998). Descripción del paradigma conductista y sus aplicaciones e implicaciones educativas, *Paradigmas en psicología de la educación*. (pp. 79 - 98). México: Paidós
- Mendoza Rojas, J. (2018). Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006 – 2017. Cuadernos de trabajo de la Dirección General de Evaluación institucional, 15. Recuperado de https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/jmendoza/Mendoza2018_SubistemasDeEducacionSuperior.pdf
- Mendoza Vargas, J. (2011). Segmentación de la educación superior en México: el Caso del Distrito Federal (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de Mexico, México
- Naranjo, M. (2005). El autoconcepto positivo; un objeto de la orientación y la educación. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en educación*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760116>
- OCDE. (2010). Acuerdo de cooperación México – OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>

- OCDE. (2019). Educación Superior en México Resultados y Relevancia para el mercado laboral. Recuperado de https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf
- OEI. (2010). 2021 metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Recuperado de <https://www.oei.es/Educacion/metas2021/documento-final>
- OIT. (2012). Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). recuperado de <https://es.unesco.org/about-us/introducing-unesco#>
- Pappalettera, N. & Kepic, A. (2005). El autoconcepto profesional en la formación docente. Revista formadores. 1. Recuperado de <http://www.formadores.org/RFautoconcepto.pdf>
- Periódico Oficial del Estado de Puebla. (2020). Ley General de Educación del Estado de Puebla. Recuperado de http://periodicooficial.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/T_2_18052020_C.pdf
- Plan Estatal de Desarrollo 2017-2018. Recuperado de http://www.evaluacion.puebla.gob.mx/pdf/PED2017-2018/Informe_Final_PED.pdf
- Plan Estatal de Desarrollo 2019 - 2024. Recuperado de <http://giep.puebla.gob.mx/Documentos/2018/trtrrt/PlanEstataldeDesarrollo2019-2024.pdf>

Plan Estatal de Desarrollo 2019. Recuperado de http://www.transparenciafiscal.puebla.gob.mx/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=204&Itemid=63

Pons Diez, X. (2010). La aportación a la Psicología social del interaccionismo simbólico: una revisión histórica. *eduPsykhé*, 9 (1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3268858>

Rivera Morales, A. & Hernández Durán, G. (2017). El autoconcepto de docentes universitarios. *Revista iberoamericana de educación*, 73 (2). Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/7699.pdf>

Sebastian, V. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Phainomenon*. 11(1). Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2012/articulo%202.pdf>

SEP Puebla. (2020). Reporte d Plataformas Virtuales de Aprendizaje de Nivel Superior.

Skinner, B. F. (1974). *Sobre el conductismo*. Primer Industria Gráfica, S.A. España

Sollod, R., Wilson, J. y Monte, C. (2009). *Teorías de la personalidad Debajo de la máscara*. Mc Graw Hill, México.

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente, estudio de caso en Argentina, Chile, Educador, México, Perú y Uruguay*. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/singlepublication/news/condicion_es_de_trabajo_y_salud_docente_estudios_de_casos_en/

UNESCO. (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible en la meta número 4. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa

UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2002). Formación docente un aporte a la discusión. A la experiencia de algunos países. Recuperado de <https://fdocenterd.files.wordpress.com/2009/12/resumen-unesco-ii.pdf>

Universitario Cristóbal Colón (2019). <http://www.ucristobalcolon.edu.mx/ucc2018/>

Vielma, E. y Salas, M. (2000). Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. EDUCERE, 3 (9). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3649106>

ANEXO I: Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de variables		
Título de la tesis		
Variables:	Independiente	Autoconcepto profesional del docente
	Dependiente	Relaciones con otros/ asertividad/compromiso/enfrentamiento de situaciones académicas

Dimensión	Variable	Definiciones		Indicador				
		Conceptual	Operacional					
Autoconcepto profesional	Relaciones con otros	Se refiere al nivel de confianza y aprecio que manifiesta el docente por otras personas. En su nivel óptimo, implica un sujeto identificado con su contexto académico, amistoso, espontáneo y tolerante (Arancibia, 1997)	Se relaciona con confianza y precisión con los otros, identificado con su contexto, entablando relaciones de amistad con una actitud espontánea y tolerante y de respeto	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">Aceptación</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Confianza</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Estima</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Reconocimiento</td></tr> </table>	Aceptación	Confianza	Estima	Reconocimiento
	Aceptación							
Confianza								
Estima								
Reconocimiento								
	Asertividad	Es el sentido de control que experimenta el docente sobre lo que ocurre en su entorno ya sea académico o social. Manifiesta una actitud coherente frente a sus derechos,	Responde de manera adecuada a su entorno, mostrando control de sí, con actitud coherente y capaz de dialogar, expresando sus	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">Autodeterminación</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Diálogo</td></tr> </table>	Autodeterminación	Diálogo		
Autodeterminación								
Diálogo								

		<p>sin negar el de los demás. Incluye la habilidad de expresar sentimientos positivos, de afecto y de amor. una adecuada asertividad implica que es capaz de dialogar con autoridad y hacerse escuchar, defiende su propia identidad personal y exige reconocimiento (Arancibia, 1997)</p>	sentimientos y motivaciones.	
		Control de lo que ocurre en su entorno (Sebastian, 2012)		Escucha activa
		Actitud coherente (Expresa sentimiento positivo) (Sebastian, 2012)		Coherencia
	Compromiso	Se refiere a la confianza en el propio potencial. Un alto compromiso indica interes en la originalidad, creatividad y disposición al riesgo. Una	Muestra compromiso, interés y motivación hacia la tarea, confía en su propia experiencia	Responsabilidad
Motivación				
Interés				
Seguridad				

		<p>persona con alto compromiso requiere escaso refuerzo extrínseco, porque está interesado y motivado intrínsecamente que la actividad misma le resulte reconfortante (Arancibia, 1997)</p>		
	<p>Enfrentamiento de situaciones académicas</p>	<p>Indica la confianza que tiene el docente en las propias habilidades académicas. Una alta puntuación revela interés e involucramiento o por lo que ocurre en el aula, satisfacción con el propio trabajo y buen cumplimiento de las metas académicas en general. (Arancibia, 1997)</p>	<p>Confía en sus habilidades disciplinares, para el involucramiento o interés de lo que ocurre en su contexto</p>	<p>Conocimiento disciplinar</p>
<p>Satisfacción</p>				
<p>Solución de conflictos</p>				

ANEXO II: Tabla de Triangulación de instrumentos

<p>Tema de investigación: Preguntas de investigación: ¿Cuál es el autoconcepto del docente de psicología del Universitario Cristóbal Colon? ¿Qué elementos conforman el autoconcepto del docente de psicología del UCC? ¿Cómo se desarrolla el autoconcepto del docente de psicología del UCC?</p> <p>Objetivos de recolección de datos:</p>			
Fuentes e instrumentos	Encuesta	Entrevista	Narrativa
Relaciones con otros - Aceptación - Confianza - Estima - Reconocimiento	- Me he profesionalizado como docente - Confío en mi preparación para ejercer la docencia - Considero que mis estudiantes me estiman - Percibo un reconocimiento como profesional docente de mis pares	¿De qué manera las relaciones que entabla en su ámbito laboral, le definen como docente?	Narre alguna experiencia que le identifique como docente
Asertividad - Autodeterminación - Diálogo - Escucha activa - Coherencia	- Considero que la docencia es la actividad que permite desarrollarme profesionalmente - Fomento el diálogo respetuoso dentro del salón de clases - Respondo adecuadamente cuando me expresan una opinión contraria a	¿Cómo es la forma de responder ante su contexto institucional, como docente?	

	<p>lo que he presentado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considero que lo que expreso en clase es comprensible 		
<p>Compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Motivación - Interés - Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> - Me responsabilizo de la planeación de mis clases en consideración con los avances alcanzados por mis estudiantes - Me encuentro plenamente motivado para ejercer la docencia - Me actualizo en diversas metodologías didácticas para la impartición de mi clase - Estoy seguro (a) de mi formación disciplinar para impartir mi clase 	<p>¿Cómo decidió ser docente y que es lo que lo mantiene en el trabajo?</p>	
<p>Enfrentamiento de situaciones académicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento disciplinar - Satisfacción - Solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> - Investigo y me actualizo sobre mi labor como docente relacionándola con mi área disciplinar - Estoy satisfecho de los resultados de mi ejercicio como docente - Me vuelvo un mediador cuando se presentan conflictos entre los alumnos 	<p>Ante un conflicto ¿Cómo decide intervenir en el o no?</p>	

ANEXO III: INSTRUMENTOS

- Instrumento análisis cuantitativo

Estimado(a) Mtro. (a).

Le agradezco su disposición e interés por colaborar en mi investigación que pretende identificar el autoconcepto de profesionales como Usted. Cada una de las aseveraciones pretende explorar sus experiencias docentes por lo que me resultará de mucha utilidad si responde reflexivamente a cada una de ellas; si gusta puede añadir algún comentario u observación, lo que me ayudará a incorporar en la tesis su punto de vista dentro de la discusión del tema.

Como Usted sabe, toda la información tendrá un tratamiento confidencial y de antemano le reitero las gracias por su participación. Cualquier duda o sugerencia adicional me pongo a sus órdenes en el e-mail: samuel.mtztorres@alumno.buap.mx

Le agradeceré me proporcione los siguientes datos, para fines sociodemográficos:

Pseudónimo: _____ Edad: _____

Género: _____ Grado Académico: _____

Antigüedad docente: _____

Instrucciones

Por favor lea con atención cada una de las siguientes afirmaciones y marque la opción con la que más le identifique.

1) Totalmente de acuerdo
2) De acuerdo
3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4) En desacuerdo
5) Totalmente en desacuerdo

No.	Ítem	1	2	3	4	5
1	Me he profesionalizado como docente					
2	Confío en mi preparación para ejercer la docencia					
3	Considero que mis estudiantes me estiman					
4	Percibo un reconocimiento como profesional docente de mis pares					
5	Considero que la docencia es la actividad que permite desarrollarme profesionalmente					
6	Fomento el diálogo respetuoso dentro del salón de clases					
7	Respondo adecuadamente cuando me expresan una opinión contraria a lo que he presentado					
8	Considero que lo que expreso en clase es comprensible					
9	Me responsabilizo de la planeación de mis clases en consideración con los avances alcanzados por mis estudiantes					
10	Me encuentro plenamente motivado para ejercer la docencia					
11	Me actualizo en diversas metodologías didácticas para la impartición de mi clase					
12	Estoy seguro (a) de mi formación disciplinar para impartir mi clase.					
13	Investigo y me actualizo sobre mi labor como docente relacionándola con mi área disciplinar					
14	Estoy satisfecho de los resultados de mi ejercicio como docente					
15	Me vuelvo un mediador cuando se presentan conflictos entre los alumnos					

- **Instrumento análisis cuantitativo**

“Narre alguna experiencia que le identifique como docente”

Entrevista:

Para usted, ¿Qué es el autoconcepto y que tiene que ver en su profesión como docente?

¿De qué manera las relaciones que entabla en su ámbito laboral, le definen como docente?

¿Cómo es la forma de responder ante su contexto institucional, como docente?

¿Cómo decidió ser docente y que es lo que lo mantiene en el trabajo?

Ante un conflicto ¿Cómo decide intervenir en el o no?