



## PROFESIONALES REFLEXIVOS EN LA PRACTICA DOCENTE EN COLEGIADO EN EL NIVEL SUPERIOR

Ana Beatriz Vega Cruz<sup>1</sup>

Carla Macías González<sup>1</sup>

Nancy Aidée Arzate Salgado<sup>1</sup>

### Resumen

La enseñanza en las instituciones de Educación Superior requiere de profesionales reflexivos en su práctica docente, para que éstos puedan contribuir de manera efectiva en la preparación profesional de los futuros Licenciados, por ello, se realizó la presente investigación-acción en la que participaron cuatro docentes de la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán UAEMex, que implementaron un trabajo de investigación en colegiado con cuatro grupos de cuarto semestre de la Licenciatura en Educación durante un año, bajo los principios del trabajo cooperativo, con la finalidad de mejorar la práctica docente e integrar de forma transversal los contenidos de tres Unidades de Aprendizaje: Taller de Elaboración de Instrumentos, Aprendizaje y Entrevista. Al analizar los resultados se concluye que al trabajar de forma cooperativa se potencializan los recursos pedagógicos, se evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje desde las distintas perspectivas disciplinares, se emite una calificación con mayores elementos de análisis, se crea un sistema de respaldo profesional y apoyo personal y se auto-gestionan recursos necesarios para el proceso de enseñanza aprendizaje tanto en los estudiantes, como en las docentes que se convierten en aprendices constantes y expertos reflexivos de su acción docente.

Palabras clave: profesionales reflexivos, práctica docente y trabajo colegiado



## Planteamiento del problema

¿Cómo transformar la práctica docente en un ejercicio profesional flexible, colaborativo, dónde exista la apertura de trabajar integrando las ideas de otros docentes y aportando las propias a otros, incorporando de forma transversal los contenidos de las diferentes unidades de aprendizaje?

El trabajo docente se ha desarrollado de una forma individual y rutinaria, en ocasiones competitiva y de presunción para quienes gozan de trabajar como docentes, en el mejor de los casos. En las últimas décadas la profesión docente ha venido arrastrando un desprestigio social, es frecuente escuchar juicios como: *“Tiene una jornada corta laboral”, “sólo trabaja unas horas al día”, “goza de tres periodos vacacionales al año”, “cuenta con todas las prestaciones”, “tiene una estabilidad laboral”, “gana mucho trabajando poco a pensar de que no domina los contenidos que imparte”*; ideas que tienen fundamento en la desvalorización del trabajo intelectual frente al trabajo físico dentro del contexto sociocultural en el que se desenvuelve la institución educativa. Las actividades motrices tienden a mostrar los productos de forma medita y el proceso de construcción de los productos es observable: porque existe un cambio físico en la materia, mientras que la actividad intelectual implica un proceso interno del sujeto, concibiendo así la labor docente como un acto reductible a la acción de estar frente a grupo.

Este desprestigio social afecta al profesional de la educación y se puede manifestar en tres vertientes: *el cuerpo, la psique y las relaciones sociales*. De acuerdo con las estadísticas los padecimientos que aquejan a los docentes son: malestares gástricos y urinarios, enfermedades en vías respiratorias, dolores y contracturas musculares, tics nerviosos, insomnio y depresión (Martínez, 2012).

Con respecto a la psique, Fullan y Hargreaves(2000) mencionan que la práctica docente es un trabajo solitario que en ocasiones provoca una sensación de vacío; los docentes que someten su acción a la práctica reflexiva albergan sentimientos de impotencia, frustración, desesperación, ante cuestionamientos tales como: *¿Dónde quedo mi trabajo? ¿Rindió frutos mi trabajo?* Ante estas interrogantes, la mayoría de las ocasiones, no se encuentra una respuesta inmediata hay que esperarla, y en otras no siempre llega. Johnson, Johnson y Holubec(1999) hacen la analogía entre el profesor y un



despachador de gasolina, ya que ambos “llenan el tanque y desconocen cuál es su destino”.

Lo anterior, tiene como consecuencia un trabajo enajenado donde los maestros manejan niveles de frustración muy alta al buscar el equilibrio entre “*el deber ser Institucional*” y “*el ser en la realidad social*” en este cuestionamiento ético y profesional el docente busca la validación científica de su labor como enseñante y en ocasiones requiere del reconocimiento del otro.

La cultura del trabajo docente se ha caracterizado como una profesión individualista, donde se tiende al aislamiento que se revela en una actitud competitiva en rechazo a las críticas y una tendencia a no compartir los recursos pedagógicos, en parte el individualismo es cuestión de hábito, ya que éste se encuentra arraigado en las rutinas de trabajo y a veces es inevitable debido a la naturaleza de la arquitectura de las instituciones, que no permiten la movilidad de las personas para establecer relaciones sociales (Fullan & Hargreaves, 2000). Otro factor son las condiciones económicas que atañen al profesional de la educación y esto lo obliga salir rápidamente de una institución a otra, evitando crear una identidad institucional, estableciéndose como un “*profesor taxi*”; (Cerpa, 2012) lo que conlleva a relaciones sociales limitadas, esporádicas y estereotipadas, que es la tercer vertiente que afecta al profesor: las relaciones sociales.

### **Justificación**

La sociedad de la comunicación y la información requiere de docentes que tengan habilidades comunicativas, tanto tecnológicas como sociales, de allí que el trabajar en forma colegiada sea una estrategia para fomentar el trabajo en cooperación de los alumnos y el aprendizaje integral, siendo el docente, un aprendiz constante, que es consciente de que requiere dominar ciertas estrategias y contenidos, y por lo tanto, su preparación profesional continua a pesar de que formación institucional haya concluido.

La docencia universitaria es una labor que requiere el análisis de las diferentes temáticas desde una visión multidisciplinaria para comprender y abordar las diversas aristas de los fenómenos educativos,



## Fundamentación teórica

### *Trabajo cooperativo*

De acuerdo con Johnson, Johnson, y Holubec(1999) el aprendizaje cooperativo es definido como el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. En la presente investigación-acción, el aprendizaje cooperativo se dio entre las cuatro docentes para desarrollar una tarea integradora con los alumnos de cuarto semestre de la Licenciatura en Educación, la cual consistió en una investigación que vinculaba el conocimiento sobre los estilos de aprendizaje y la motivación de los estudiantes de los diferentes niveles educativos, utilizando metodología cuantitativa y cualitativa y concretándola en un reporte de investigación utilizando el formato American PsychologyAsociation, APA.

La teoría del aprendizaje cooperativo enmarca el trabajo realizado de forma colegiada por las autoras del presente documento. Johnson, Johnson, y Holubec(1999) afirman que la cooperación permite alcanzar varias metas importantes al mismo tiempo. En primer lugar, ayuda a elevar el rendimiento de todos sus aprendices. En segundo lugar, ayuda a establecer relaciones positivas entre las participantes, sentando así las bases de una comunidad de aprendizaje en la que se valora la diversidad de dominios profesionales. En tercer lugar, proporciona experiencias necesarias para lograr un saludable desarrollo profesional, social, psicológico y cognitivo. Con el aprendizaje cooperativo, las docentes se convierten en diseñadoras curriculares y asesoras de investigación al organizar y promover el aprendizaje del proceso de investigación educativa.

A las docentes les compete poner en funcionamiento los elementos básicos que hacen que los equipos de trabajo sean realmente cooperativos: la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la interacción personal, la integración social y la evaluación grupal, que son los cinco elementos esenciales que soportan el trabajo en colegiado (Johnson, Johnson, y Holubec 1999).



**1.-Interdependencia positiva.** Las docentes proponen una tarea clara y un objetivo grupal para que los alumnos asuman un compromiso con el éxito de la tarea y la estabilidad del equipo, de tal manera que ellos decidan “hundirse o salir a flote juntos”.

**2.- Responsabilidad individual y grupal** el grupo de docentes asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos, y cada una se responsabiliza de cumplir con la parte del trabajo que se le encomendó. A su vez, tiene claros los objetivos y es capaz de evaluar el progreso hacia el logro de los objetivos planeados. La responsabilidad individual se puede notar cuando se evalúa el desempeño de cada alumno y los resultados de la evaluación deben ser transmitidos a las colaboradoras y a los aprendices para determinar quién necesita más ayuda, respaldo y aliento para efectuar la tarea en cuestión.

**3.-Interacción estimuladora cara a cara.** Las docentes realizan juntas una labor en la que cada una promueve el éxito del proyecto compartiendo los recursos existentes, ayudando, respaldando, alentando a unas a las otras por su empeño en aprender nuevas estrategias de conducción de grupo y trabajo en equipo, al mismo tiempo que comparte sus dominios profesionales y aumenta los propios con los de las otras docentes colaboradoras. Concretándose así, un grupo de profesionales en la enseñanza, que se pueden consolidar como un sistema de apoyo institucional y un sistema de respaldo personal.

**4.- Técnicas interpersonales y de equipo.** El trabajo colegiado es intrínsecamente más complejo que el competitivo o individualista, porque requiere que los docentes dominen tanto los contenidos temáticos de su Unidad de Aprendizaje como las prácticas interpersonales y grupales necesarias para funcionar como parte de un trabajo colegiado y colaborativo. Las docentes toman la dirección, decisiones, crean un clima de confianza, se comunican y manejan los conflictos, se sienten motivadas a hacerlo y satisfechas con el resultado final.

**5.- Evaluación grupal.** Esta evaluación tiene lugar cuando las integrantes del equipo colegiado analizan en qué medida se están alcanzando las metas y manteniendo relaciones de trabajo eficaces. El equipo determina qué acciones serán funcionales para



el proceso de aprendizaje, evalúan cuáles conductas conservar o modificar en función de los eventos que se suscitan en los diferentes grupos de alumnos.

Cabe agregar que también se requiere de una acción disciplinada por parte de las docentes que debe de incluir: comunicación efectiva, disponibilidad de tiempo, actitud de servicio y compromiso con la institución, su equipo de trabajo y los alumnos(as). Por todo lo anterior se hace necesaria la incursión del trabajo colegiado

### **Objetivo general**

Ejercer la práctica docente de forma profesional y cooperativa al trabajar en colegiado construyendo ideas con otras docentes y aportando las propias al diseñar un proyecto de investigación estudiantil que integró de forma transversal los contenidos de las Unidades de Aprendizaje: Taller de Elaboración de Instrumentos, Aprendizaje y Entrevista.

### **Metodología**

#### ***Participantes***

Cuatro docentes de la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán UAEMex, con formación profesional en: Educación Especial, Psicología, Pedagogía y Antropología Social respectivamente.

Cuatro grupos de alumnos que cursaban el cuarto semestre de la Licenciatura en Educación en la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán UAEMex

#### ***Instrumentos***

- Grupo focal
- Entrevista cerrada
- Rúbrica





- Lista de cotejo
- Auto-informes

### **Procedimiento**

1. Integración del grupo colegiado mediante la respuesta a la convocatoria pública en la Licenciatura de Educación.
2. Determinación de la tarea integradora: investigación en el campo educativo con los ejes temáticos: estilos de aprendizaje y/o motivación, mediante el manejo de instrumentos surgidos de la metodología cualitativa (grupos focales y entrevistas a profundidad) y cuantitativa (escala tipo Likert), en pequeños grupos cooperativos y sensibilidad para con los participantes de las diferentes instituciones educativas.
3. Calendarización de avances y retroalimentación del proceso de construcción del proyecto y determinación del líder académico para las distintas fases del trabajo de investigación en colegiado.
4. Esclarecimiento de los lineamientos y requisitos de cada uno de los componentes del trabajo.
5. Diseño de los instrumentos de evaluación: rúbrica y lista de cotejo
6. Asesorías periódicas con los equipos de alumnos donde nos encontrábamos presentes las docentes y brindábamos retroalimentación conjunta
7. Reuniones quincenales entre las docentes para evaluar el alcance de los objetivos del trabajo de investigación de los alumnos.
8. Comunicación efectiva utilizando los medios electrónicos
9. Informar las calificaciones a los alumnos de manera conjunta



10. Preparar la presentación pública de los productos de investigación, al hacer una retroalimentación global del desempeño de los estudiantes y hacer observaciones para su mejora
11. Presenciar las exposiciones de los trabajos de investigación a través de un encuentro estudiantil institucional
12. Reportar los resultados del trabajo en colaboración para evaluar el impacto y su eficacia.

### **Resultados**

En el año que se trabajó de forma colegiada en la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán UAEMex los resultados han sido bastos y se pueden clasificar en:

*Integración de los contenidos mediante la transversalidad.* Se planeó un protocolo de investigación abarcando actividades claves para cada una de las Unidades de Aprendizaje, lo cual permitió a los alumnos(as) tener un producto terminado, es decir, tuvieron la experiencia de planear, acercarse a las fuentes primarias y analizarlas de forma integral: con técnicas y recursos cuantitativos y cualitativos, para poder emitir resultados y conclusiones cimentadas en la realidad social. En el aspecto docente fue posible analizar a profundidad un fenómeno educativo en menos tiempo.

*Administrativo:* Se hizo un proyecto para tres Unidades de Aprendizaje en lugar de hacer tres proyectos para cada una de las Materias

*Economía:* Se redujeron gastos a los estudiantes derivados de las salidas campo, reuniones de organización del trabajo, impresiones, fotocopias, recursos electrónicos, por citar algunos de ellos.

*Supervisión y retroalimentación del proceso de aprendizaje del alumno.* Se reconocen las actitudes de los alumnos(as) con las diferentes docentes y con los contenidos





integrantes del programa temático, permitiéndose así tener una visión holística del estudiante y del proceso de aprendizaje.

*Toma de decisiones consensuadas.* al docente le permite salir del trabajo individual en el que el seguimiento del proyecto tiene que hacerse público y cualquier modificación debe ser acordada y aprobada por todas las participantes, una vez evaluado los efectos que dicha decisión tengan para cada una de las Unidades de Aprendizaje y su resonancia en el trabajo de investigación.

*Consolidación de un sistema de intervención profesional.* La socialización de las respuestas de los alumnos para tener una visión más completa y así modificar la estrategia de trabajo para resolver las dificultades del proyecto, derivadas de la complejidad del mismo, a través, de la repartición de tareas de acuerdo al perfil profesional y área de dominio.

*Compartir la responsabilidad de la formación de los futuros Licenciados en Educación.* Se hizo emergente la necesidad de investigar, comprender y desarrollar proyectos de atención a los diferentes fenómenos educativos desde diferentes enfoques profesionales, promoviendo así la importancia de la investigación social en áreas de la educación.

*Asumir retos formativos.* Se rescataron los recursos personales y académicos para la investigación en el área educativa, al mismo tiempo que se auto-gestionan los recursos necesarios para llevarla a cabo de acuerdo a su nivel de desarrollo escolar.

*Evaluación:* Se determinan indicadores de desempeño apropiados para cada una de las Unidades de Aprendizaje, y al conciliar los diferentes puntos de vista con respecto a una evaluación se hace más objetivo el proceso de obtención de una calificación.

*Creación y consolidación de un sistema de respaldo personal.* Crea un clima de trabajo donde la empatía, el aliento, la contención y el respaldo fueron elementos indispensables para el desarrollo del trabajo profesional considerando que este lo realiza un ser humano que también requiere de motivación personal.



### Conclusión

Al trabajar de forma cooperativa se potencializan los recursos pedagógicos, se evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje desde las distintas perspectivas disciplinares, se emite una calificación con mayores elementos de análisis, se crea un sistema de respaldo profesional y apoyo personal y se auto-gestionan recursos necesarios para el proceso de enseñanza aprendizaje tanto en los estudiantes, como en las docentes que se convierten en aprendices constantes y expertos reflexivos de su acción docente.

### Referencias

- Cerpa, V. (2012). *Profesores "taxi", el eslabón más debil en la Educación Superior*. Pontifica Universidad Católica de Chile. Santiago: Pontifica Universidad Católica de Chile.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (2000). *La escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar*. México: SEP-Amorrortu.
- Johnson, R. T., Johnson, D. W., & Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós Educador.
- Martínez, N. (15 de Mayo de 2012). *El Universal*. Recuperado el 10 de junio de 2014, de Presiones cobran alto costo en salud de maestros:  
<http://www.eluniversal.com.mx/nacion/196568.html>

