

**Congreso Iberoamericano de Educación**

**METAS 2021**

Un congreso para que pensemos entre todos la educación que queremos  
Buenos Aires, República Argentina. 13, 14 y 15 de septiembre de 2010

## **DOCENTES**

### **Estudio descriptivo de la deserción de participantes en el diplomado de formación y actualización docente para un nuevo modelo educativo en la sede ESIME Culhuacan**

Verónica Hernández López, M en C  
Raúl Ibarra Quevedo, MSc. Rosa  
Isabel Hernández Gómez<sup>i</sup>

---

<sup>i</sup> Profesores investigadores del Instituto Politécnico Nacional. ESIME Culhuacan.  
Avenida Santa Ana #1000 San Francisco Culhuacan. [vherandezl@ipn.mx](mailto:vherandezl@ipn.mx),  
[varraraul@yahoo.com.mx](mailto:varraraul@yahoo.com.mx), [rosy\\_40@hotmail.com](mailto:rosy_40@hotmail.com)

## INTRODUCCIÓN

Un proceso de reforma en las instituciones supone la transformación de las diversas áreas que las constituyen y un significativo viraje en su misión y visión, que da respuesta a las actuales necesidades de México y del mundo.

Uno de los pilares en los que se respalda esta transformación es, sin duda alguna, la labor docente, ámbito en donde frecuentemente se gestan propuestas innovadoras que posibilitan la implantación de reformas.

El Diplomado en Formación y Actualización Docente para un Nuevo Modelo Educativo ofrece cuatro pilares fundamentales para la reforma del IPN como son:

- 1.- Fortalecer e impulsar acciones derivadas de los procesos de reforma de las IES.
- 2.- Estrategias para una práctica docente innovadora.
- 3.- Incorporar las tecnologías de información y comunicación (TIC's) para innovar la práctica docente
- 4.- Vincular el proceso de formación con un proyecto de investigación-acción.

Siendo esta una propuesta significativa para el profesorado que le presenta nuevas herramientas y nuevas formas de realización en su práctica docente, desde un enfoque educativo basado en competencias cuyo centro de acción sea el aprendizaje concibiendo así un ejercicio docente que considere enseñar para aprende

Actualmente en el Instituto se define que para el desarrollo de las instituciones ofrecer una propuesta de formación y actualización acorde con el contexto internacional expresado por la UNESCO en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: visión y acción que pone de manifiesto la necesidad de un nuevo modelo educativo centrado en el aprendizaje.

El paradigma Institucional es que todos los profesores por obligación deberían tomar este Diplomado en un plazo de 2 ó 3 años, para poder transmitir lo enriquecedor de su contenido a los alumnos del IPN.

Sin embargo es una realidad la deserción del alumno docente en el DFADNME, se argumenta, de forma general, que se debe a la **falta de tiempo**, debido a que en su mayoría los profesores tienen entre otras actividades carga académica, seguido de otras causas entre ellas las constantes fallas en la plataforma e incluso de carácter personal.

La realización de este estudio permitirá diagnosticar la problemática que se presenta en los alumnos-docentes del Diplomado de Formación y Actualización docente para un

Nuevo Modelo Educativo en orden a su modalidad de contratación docente dentro del Instituto (Asignatura, Medio Tiempo y Tiempo Completo), carga académica (horas frente a grupo), edad y sexo, de esta forma evaluar las mejores alternativas para su apoyo tanto por los Coordinadores de la Sede como por las Autoridades del Plantel.

## MARCO TEÓRICO

### Los profesores

Uno de los elementos que mayor impacto tiene en los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, en el nivel superior, es la calidad del personal académico. Por tanto, la selección, desarrollo y retención de un profesorado competente, en todos los niveles académicos, es de suma importancia para lograr altos estándares educativos en los programas de la institución. Asimismo, el compromiso que el personal académico tenga con los objetivos institucionales determinará, en gran medida, la efectividad del programa educativo. De ahí que una de las prioridades de las instituciones sea contar con el personal académico adecuado para llevar a cabo su misión educativa.

Los dos actores fundamentales del proceso enseñanza - aprendizaje son el profesor y el alumno. Desde esta perspectiva, la contratación y desarrollo de profesores competentes y entusiastas, es una tarea de máxima prioridad para una institución de educación superior.

Los profesores que imparten cátedra en una institución de educación superior pueden clasificarse, por su tiempo de dedicación, en profesores de carrera y profesores de asignatura.

Los profesores de carrera son aquellos que dedican a la institución, por semana, desde 20 horas de trabajo (medio tiempo) hasta 40 o más (tiempo completo) y que, además de enseñar, desarrollan otras actividades institucionales; su tiempo de enseñanza está apropiadamente limitado, como se especifica más adelante en esta misma sección. Los profesores de carrera permiten el desarrollo de numerosas actividades propias de una institución educativa, entre ellas: impartir una enseñanza efectiva, dar asesoría y tutoría, desarrollar actividades de investigación, propiciar actividades escolares o creativas, y participar en el desarrollo del currículum, el establecimiento de políticas y la planeación y gobierno institucional.

Los profesores de asignatura son aquellos cuya responsabilidad fundamental es la de impartir una o varias asignaturas (materias), incluyendo las responsabilidades propias del curso: preparación, revisión y asesoría. Los profesores de asignatura permiten traer a las aulas la experiencia profesional necesaria para alcanzar la efectividad educativa de la institución.

La preparación académica de los profesores es uno de los elementos determinantes de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. Profesores mejor preparados académicamente generarán un ambiente escolar propicio para que la institución alcance exitosamente sus propósitos educativos.

### El Nuevo Modelo Educativo

Los llamados “Nuevos Modelos Educativos” tienen una historia larga, sin embargo, a casi treinta años de implementarse el currículo flexible en la universidad mexicana,

aún persisten muchos de los problemas inherentes a los viejos paradigmas educativos del modelo de escuelas y facultades.

Por otro lado, algunos autores afirman que la flexibilidad curricular no es exclusiva de un modelo en particular, sino que es una propiedad de cualquier modelo y que lo “novedoso” son las formas de implementar y combinar los elementos de flexibilidad con los modelos educativos ya existentes.

Esta búsqueda por la innovación curricular y académica ha sido constante hasta nuestros días. Un parte-aguas importante en este proceso fueron las propuestas que organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE, formularon para el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Es en este marco que la propuesta de formación docente del IPN constituye una acción coherente con los nuevos modelos educativos, los cuales ponen de manifiesto la necesidad de un proceso educativo: “...centrado en el estudiante, lo cual exige... una renovación de los contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber, que han de basarse en nuevos tipos de vínculos y de colaboración con la comunidad... y donde se identifica, como pilar de esta transformación institucional, la labor docente, sin la cual sería imposible cualquier intento de reforma”.

#### Profesión docente y formación permanente

Es deseable que todos los profesionales que se dedican a la docencia cuenten con eso que se ha llamado “formación pedagógica inicial”, donde los profesores pueden apropiarse de conocimientos teóricos y metodológicos básicos de la pedagogía, la psicología educativa, la comunicación, la didáctica y otros campos propios de la educación.

Esta es la situación que predomina entre los docentes de los niveles medio superior y superior. No significa en ningún momento que el conocimiento y experiencia en las disciplinas propias no sea importante, pero cabe preguntar; ¿será suficiente?, ¿se puede ser un buen docente con sólo conocer la propia especialidad?

Aun en el caso de los profesores con formación pedagógica inicial, la docencia exige una *formación permanente*, dada su riqueza y complejidad así como por el desarrollo propio de las disciplinas que le aportan conocimientos teóricos y metodológicos, además de que sólo con una formación permanente con eje en la reflexión y el análisis de la práctica docente, es posible aspirar a una docencia profesional.

Profesionalizar la docencia se hace más necesario en la educación superior, incluyendo los estudios de bachillerato, licenciatura y posgrado, tanto por el hecho de compartir la ausencia de una formación pedagógica inicial como por enfrentar un proceso de desprofesionalización, acentuado por las transformaciones científico-técnicas y socioculturales que le demanda una constante actualización y una transformación de su rol tradicional como expositor magistral a fin de propiciar en los estudiantes su desarrollo como personas y ciudadanos, además de profesionistas.

En primer término, es un hecho que la docencia en educación superior no es considerada *formalmente* una profesión, es decir, que para su ejercicio no existe como con otras profesiones el requerimiento jurídico de contar con un saber específico proporcionado y avalado por instituciones existentes para ello.

Por lo común, las instituciones de educación superior establecen como requisito para

ejercer la docencia tener estudios superiores relacionados con las asignaturas a impartir, lo cual es importante pero no suficiente e impide la profesionalización *docente* en este nivel educativo: “Si se revisan los currícula de los profesores de educación superior, se puede constatar que a todos ellos se les exige tener un título profesional, o por lo menos ser pasantes de la carrera a la que sirven o de otra relacionada, así como también en muchos casos se les exige un posgrado. Esto de alguna manera garantiza que el profesor domina los contenidos de las materias que imparte; sin embargo, un elevado porcentaje carece de la formación pedagógica necesaria para guiar a los estudiantes en su aprendizaje”.

De esta manera, las propias instituciones educativas convalidan y refrendan el supuesto de que para ser docente, inclusive un “buen docente” basta con tener dominio sobre los contenidos propios de las asignaturas y de las carreras a que correspondan, aunado en dado caso a la “experiencia” en el ejercicio docente.

Cierto que también, como en toda profesión, para un buen desempeño docente es muy importante una fuerte dosis de vocación, ésta es algo así como una sabia nutricia del quehacer docente, aporta gusto, aptitud y convicción a la enseñanza. Sin embargo, la vocación tampoco es suficiente por sí misma, como tampoco el dominio de la especialidad temática pues la docencia como profesión ha de implicar entre otras cosas conocimientos y destrezas que suponen un amplio abanico de teorías y enfoques del campo educativo vinculados críticamente con la práctica docente.

Por otra parte, no puede ser igual la docencia que se realice en un momento histórico que en otro; docencia y educación son procesos que no son perennes en las formas que adoptan ni suceden en el vacío, por el contrario, son procesos esencialmente históricos. Pensémoslo en los siguientes términos: ¿Para ser docente hoy son suficientes los conocimientos y las habilidades de hace veinte, treinta, cincuenta años o más?, ¿qué ha cambiado y en qué debemos cambiar?

Asimismo, las disciplinas encargadas de estudiar la educación y los factores que en ella convergen han experimentado profundos cambios en cuanto a qué es el conocimiento, cómo se produce el conocimiento en la ciencia y cómo se produce el aprendizaje en la escuela; qué es la enseñanza, cuáles sus objetivos, bajo qué criterios y mediante qué procedimientos promover el aprendizaje; cuáles son los recursos y medios en qué se debe apoyar la enseñanza; qué conocimientos y habilidades deben favorecer escuela y profesor para el desarrollo de la persona en los contextos socioculturales donde se ha de desenvolver.

El Diplomado en Formación y Actualización Docente para un Nuevo Modelo Educativo

El DFADNME pretende contribuir a la formación de un docente comprometido con su entorno; capaz de resolver, de manera innovadora, los dilemas cotidianos; que trabaje a partir de sus observaciones; capaz de realizar una verdadera articulación entre la teoría y la práctica; que haga uso de nuevas formas de evaluación; que sepa diseñar estrategias didácticas y educativas con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC, y, sobre todo, que esté consciente de su saber ser y saber hacer en el mundo de las sociedades del conocimiento. Todo esto, en el contexto de los nuevos modelos educativos.

Se evidencia, por lo anterior, que la labor del docente ya no es la misma que años atrás. He aquí que los docentes han tenido que aprender a aprender para estar en sintonía con las nuevas demandas del entorno y que las competencias necesarias

para hacer frente a estas necesidades son ahora requisitos indispensables para desempeñar un trabajo aceptable.

El mapa curricular del diplomado está estructurado en cinco módulos formativos y un módulo de Planeación Didáctica, distribuidos en 240 horas, a partir de tres ejes fundamentales: reflexión, sistematización e innovación. El contenido temático de los módulos es el siguiente:

ESQUEMA				
MÓDULO 1	MÓDULO 2	MÓDULO 3	MÓDULO 4	MÓDULO 5
Identidad y profesión docente	Aprendizaje	Enseñanza	Evaluación	Las TIC para la innovación de la práctica docente
MÓDULO TRANSVERSAL: Planeación didáctica				
6.1	6.2	6.3	6.4	6.5
Docencia y planeación	Método de proyectos como estrategia didáctica	Trabajo colaborativo y mediación docente	Evaluación y método de proyectos	Tecnologías y proyectos de aprendizaje

Esta investigación plantea las siguientes preguntas o hipótesis para guiar el desarrollo de la misma:

- 1.- ¿El sexo es factor condicionante en la deserción?
- 2.- ¿Favorece la contratación de TC, MT o por asignatura la deserción?
- 3.- ¿Puede la edad provocar la deserción?
- 4.- ¿La deserción se da principalmente en los primeros módulos cursados?
- 5.- ¿La carga académica puede ser causante de la deserción?

#### Metodología

En el presente trabajo la forma de obtener la información original de las unidades de análisis que componen el universo por investigar será efectuada a través de un censo puesto que se cuenta con un registro de los participantes inscritos y su posterior desarrollo a lo largo del DFADNME, además a través del Departamento de Recursos Humanos se recopilaron los datos de tipo de plaza docente, edad y carga académica.

Una vez recopilada la información, se separará y agrupará de modo que se puedan contestar las preguntas planteadas y sea posible establecer un panorama general acerca de la deserción de los profesores participantes en el DFADNME.

#### Tipo de variables

El tipo de variables a utilizar en este estudio son en general del tipo cualitativo al referirnos a:

1. Tipo de plaza docente
2. Avance en el Diplomado
3. Sexo

Y las de tipo cuantitativo se relacionan a:

4. Carga Académica
5. Edad

#### Tamaño de la población

La población será considerada el total de los profesores que se ha inscrito al Diplomado de Formación y Actualización Docente para un Nuevo Modelo Educativo desde la primera generación hasta la quinta generación, se tienen registrados 260 profesores inscritos en alguna de las generaciones mencionadas y se trabajará la estadística con los 120 profesores que desertaron.

#### Método de muestreo

Hay varios criterios para clasificar las muestras, pero se adoptará el criterio que emite Freud(1977), Rivas (1991), Moráquez (2005), entre otros, por ser uno de los más difundidos y empleados en la actualidad.

Se usará el muestreo aleatorio simple en base a que le da la probabilidad a cada uno de los miembros de una población a ser elegidos. Es uno de los más empleados y recomendado en las investigaciones sociales y educativas, ya que este principio de darle la oportunidad a cada uno de los miembros de la población a ser elegidos o tomados como muestra, es lo que permite obtener conclusiones en la muestra e inferir lo que pudiera ocurrir, a partir de ésta, en la población, con un elevado grado de pertinencia. Estadísticamente permite inferir a la población los resultados obtenidos en la muestra (Devore, 2000), (Montgomery, 1999), (Siegel, 1997),

#### Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se debe trabajar con las siguientes expresiones:

$$n_0 = \left( \frac{z}{\epsilon} \right)^2 * p * q$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Por lo que resulta evidente que hay que determinar los valores de z,  $\epsilon$ , q y p, para calcular el tamaño de la muestra teórico y con este valor determinar, en la segunda fórmula el valor real de la muestra a seleccionar

Se sabe que el valor de z, que no es más que la variable estandarizada para un grado de confianza determinado, que en este caso se asume trabajar con un 50 % de confianza, por lo que si se busca este valor en cualquier libro de estadística donde contenga la tabla de distribución normal:

$$Z = 0.19146$$

$\epsilon$ : Error asumido en el cálculo. Toda expresión que se calcula contiene un error de cálculo debido a las aproximaciones decimales que surgen en la división por decimales, error en la selección de la muestra, entre otras, por lo que este error se puede asumir entre un 1 hasta un 10 %. Muchos autores plantean esta probabilidad entre un 1 hasta un 25 %, otros asumen, cuando no se conoce esta variable asumir el valor máximo de 50 %.

Para  $3 \leq N \leq 19$  ----- Se asume  $q = 0,01$  (un 1 %).

Para  $20 \leq N \leq 29$  ----- Se asume  $q = 0,01$  hasta  $0,02$  (del 1 al 2 %).

Para  $30 \leq N \leq 79$  ----- Se asume  $q = 0,02$  hasta  $0,05$  (del 2 al 5 %).

$\epsilon = 0.05$ , donde se asume que  $q = 0.05$  y por lo tanto  $p = 0.95$

Usando las expresiones se calcula  $n_0$  y  $n$  que son el tamaño teórico y el tamaño real de la muestra respectivamente.

$$n_0 = 69.64 \quad \text{y} \quad n = 54.92 \quad \text{es decir } 55$$

Lo que significa que sería suficiente seleccionar 55 profesores de forma aleatoria simple, considerando que se ha trabajado con un 50 % del nivel de confianza, de cometer un 5 % de error y de que en nuestra muestra un 5 % no reúnan las características de la población; por lo que se puede considerar a dicha muestra representativa en estos parámetros seleccionados, esto en el caso que no pudiera ser posible recabar todos los listados de las generaciones anteriores del DFADNME, se utilizaría una muestra aleatoria de profesores que se sabe estuvieron presentes en esa generación específica, en caso contrario no se requiere muestra puesto que se contará con todo el universo completo.

## Resultados y Conclusiones

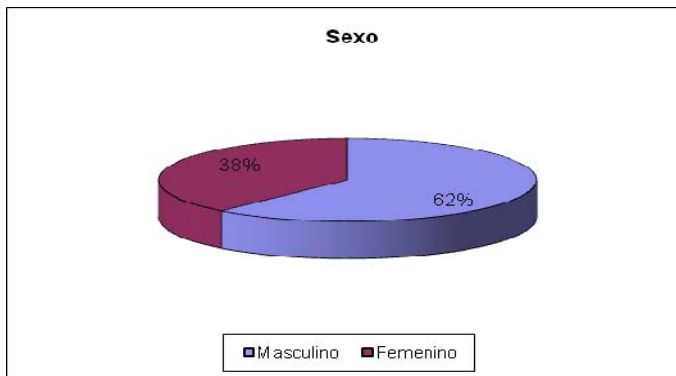


Se presenta a continuación, las gráficas que nos ayudan a dar contestación a las preguntas guía de la investigación y los resultados que fueron obtenidos en cada una de las generaciones (de la 1ª a 5ª) y los resultados generales:

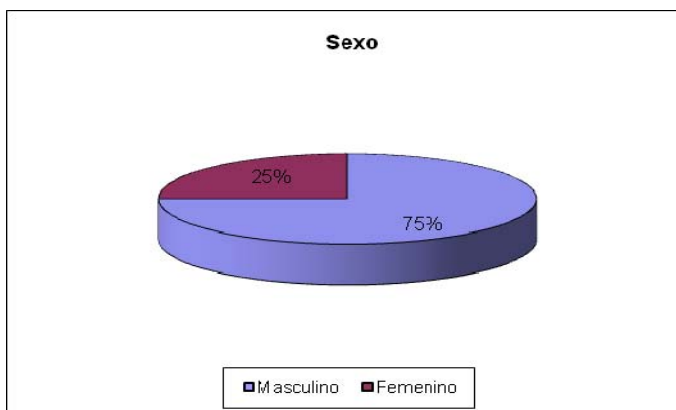
1.- ¿El sexo es factor condicionante en la deserción?

Como se puede observar en las gráficas, en cada generación resulta que existen más miembros del sexo masculino que desertan respecto al sexo femenino que se considera más responsable y con mayor tolerancia a la frustración.

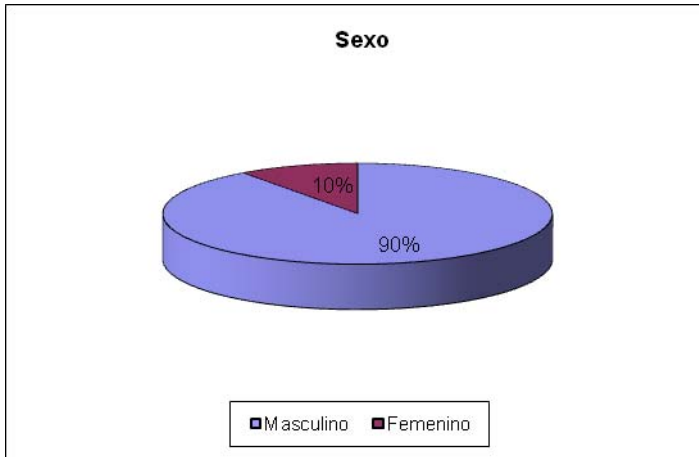
Primera generación



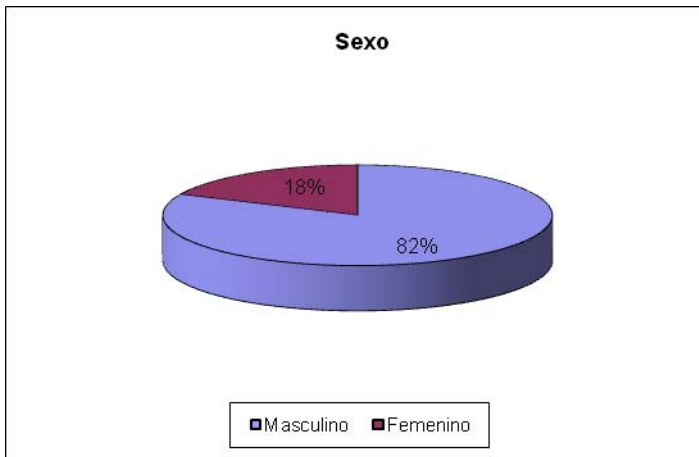
Segunda generación



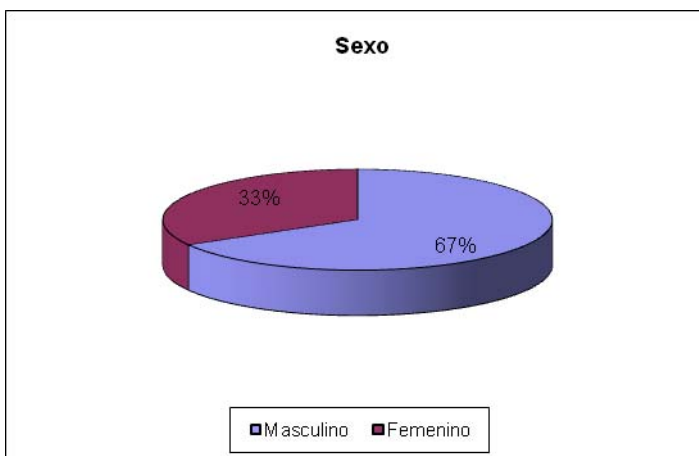
Tercera generación:



Cuarta generación



Quinta generación

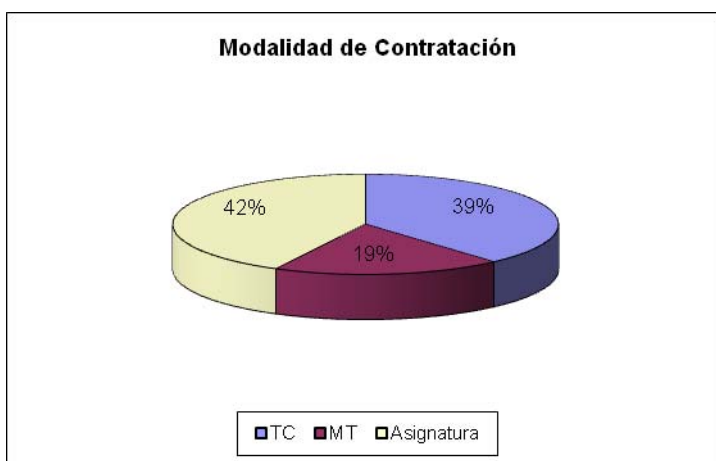


2.- ¿Favorece la contratación por tiempo completo TC, medio tiempo MT o por asignatura la deserción?

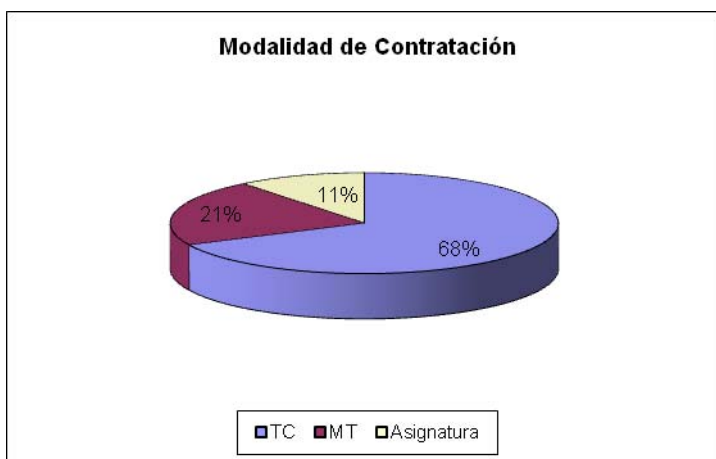
En las siguientes gráficas se apoya la conclusión de que los profesores contratados de tiempo completo TC son los que más abandonan el DFADNME, esta contratación es de base por lo que se tiene gran seguridad por parte de los maestros de su permanencia en el plantel por lo tanto si no concluyen una edición del Diplomado tienen la seguridad de que pueden cursar el próximo.

### Primera generación

Esta es la generación en que abandonaron más maestros de asignatura ya que no se conocía exactamente el contenido del DFADNME.

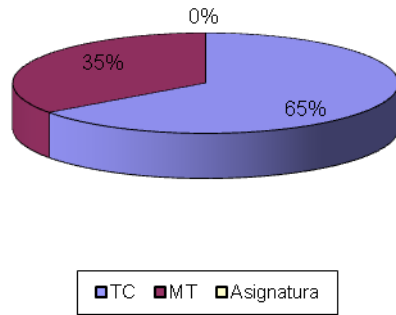


### Segunda generación



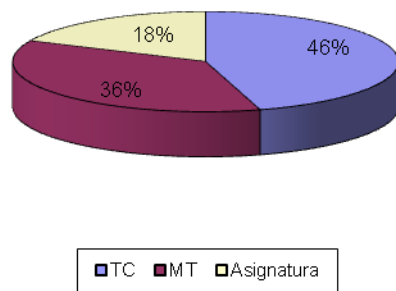
### Tercera generación

### Modalidad de Contratación



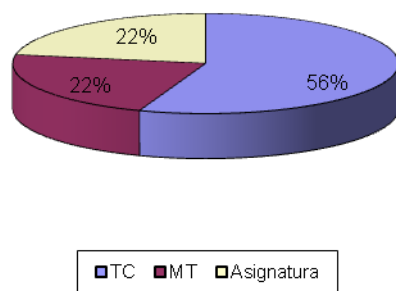
### Cuarta generación

### Modalidad de Contratación



### Quinta generación

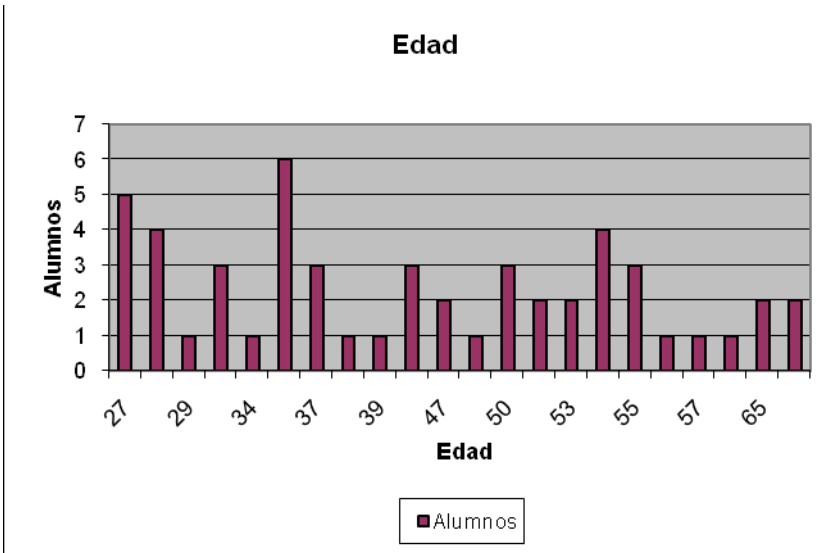
### Modalidad de Contratación



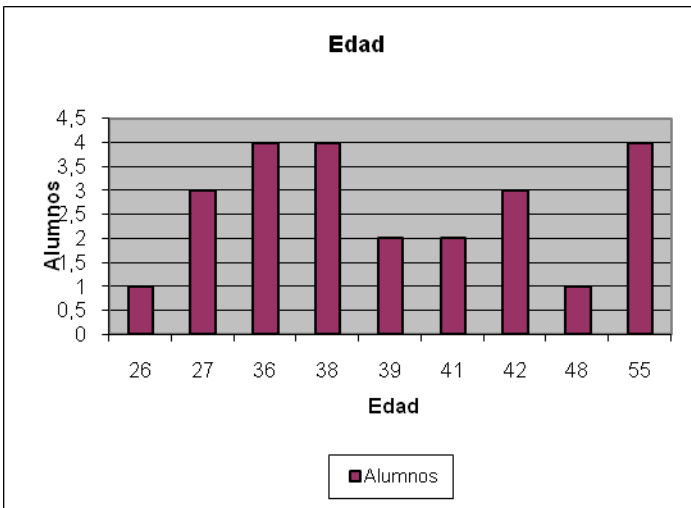
### 3.- ¿Puede la edad provocar la deserción?

Aquí en este rubro se observa que la edad no es un factor que tenga influencia en el hecho de la deserción, se observa en las gráficas una gran gama de edades de los participantes sin que influya de manera determinante alguna edad específica.

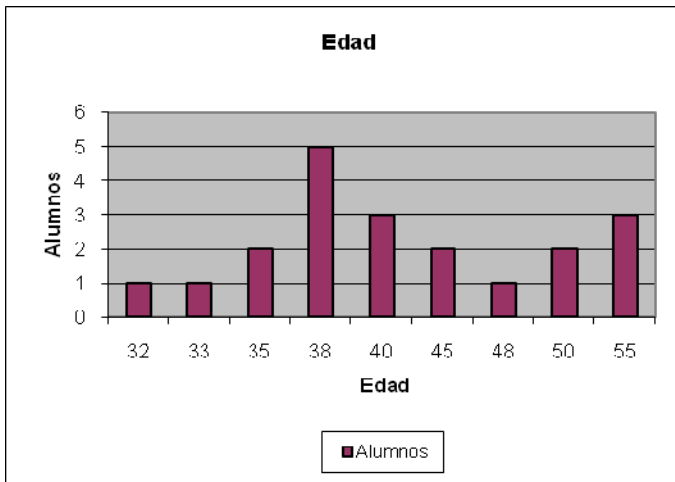
### Primera generación



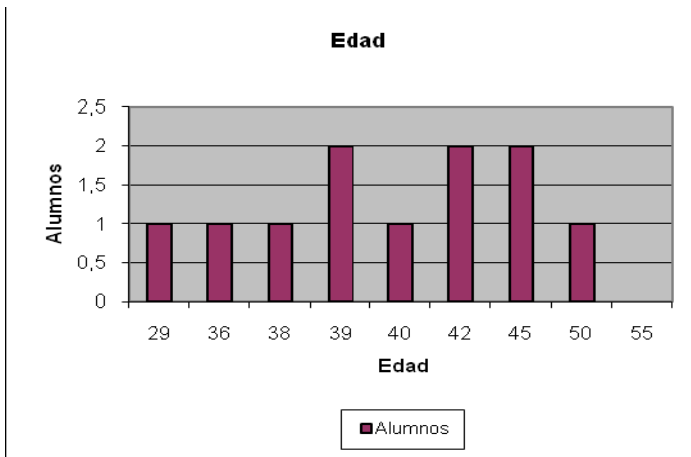
### Segunda generación



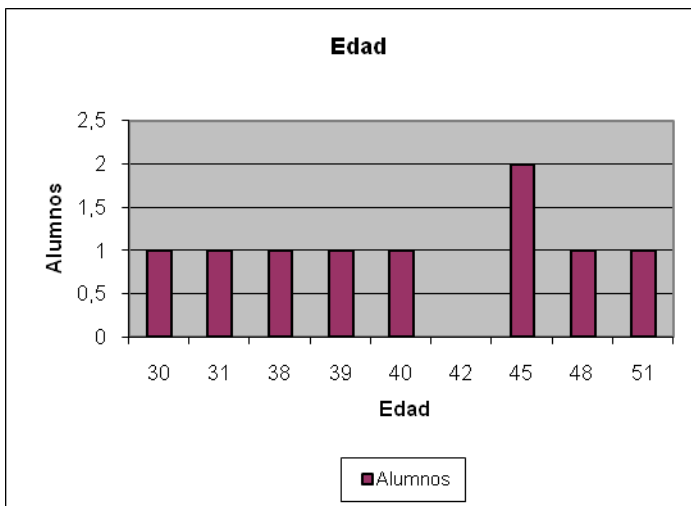
### Tercera generación



#### Cuarta generación



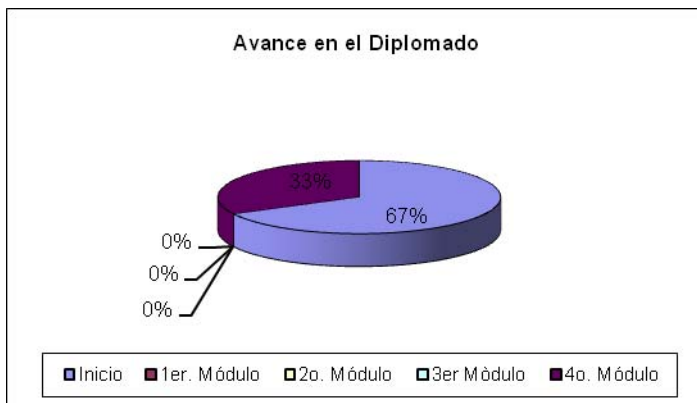
#### Quinta generación



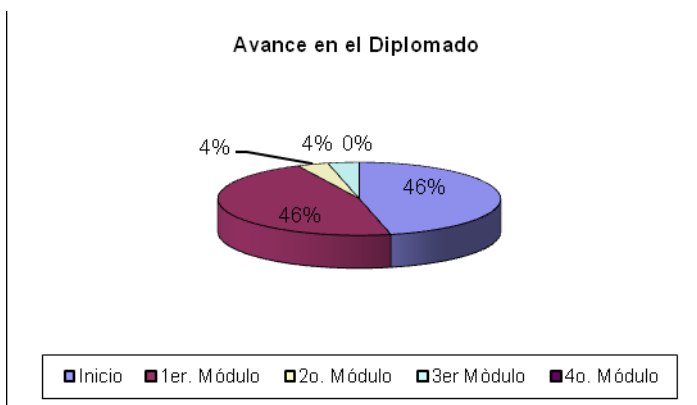
4.- ¿La deserción se dá principalmnte en los primeros módulos?

Si, se observa en las gráficas que la deserción se concentra alrededor del inicio del DFADNME y el primer módulo, algunos casos aislados se presentan incluso en el cuarto módulo que es ya un avance significativo.

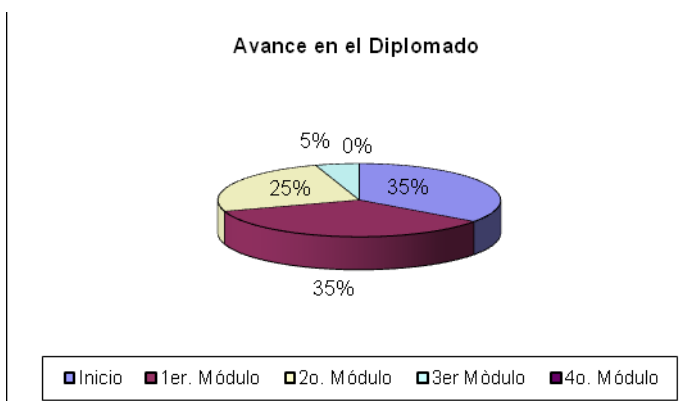
### Primera generación



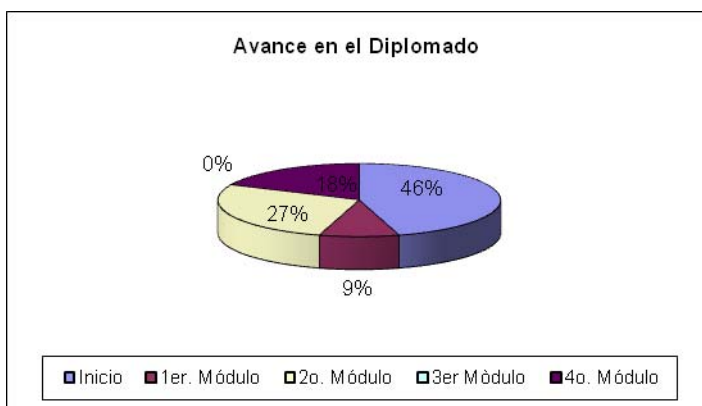
### Segunda generación



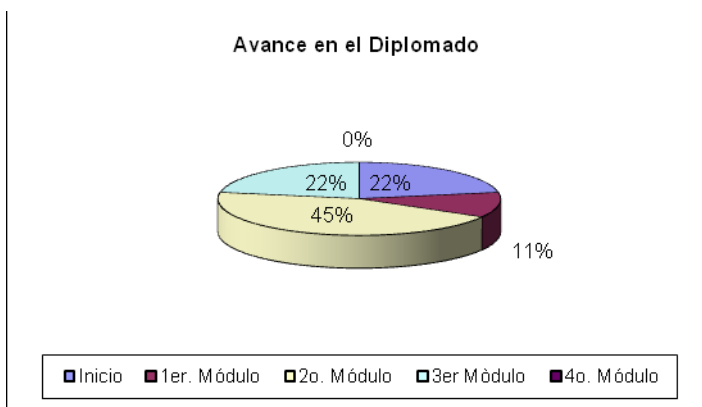
### Tercera generación



### Cuarta generación



### Quinta generación



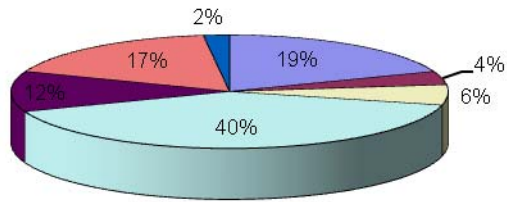
5.- ¿La carga académica puede ser causante de la deserción?

Al observar las gráficas se responde a esta pregunta con un NO, ya que la carga académica, es decir el tiempo frente a grupo no parece tener relación directa con la deserción puesto que la estadística se concentra alrededor de los maestros que presentan menos carga académica, quienes la mayoría resultan ser los profesores contratados de tiempo completo cuyo comportamiento ya se analizó anteriormente.

### Primera generación



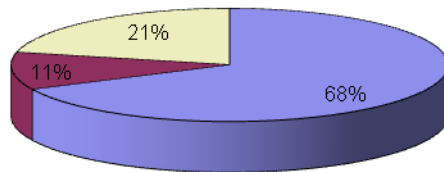
**Carga académica frente a grupo**



■ 0 hrs ■ 3 hrs ■ 9 hrs ■ 12 hrs ■ 15 hrs ■ 18 hrs ■ 23 hrs

Segunda generación

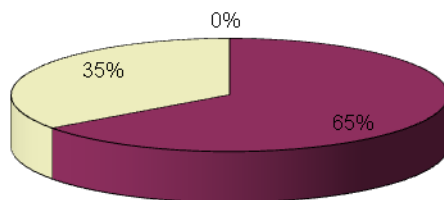
**Carga académica frente a grupo**



■ 12 hrs ■ 15 hrs ■ 18 hrs

Tercera generación

**Carga académica frente a grupo**

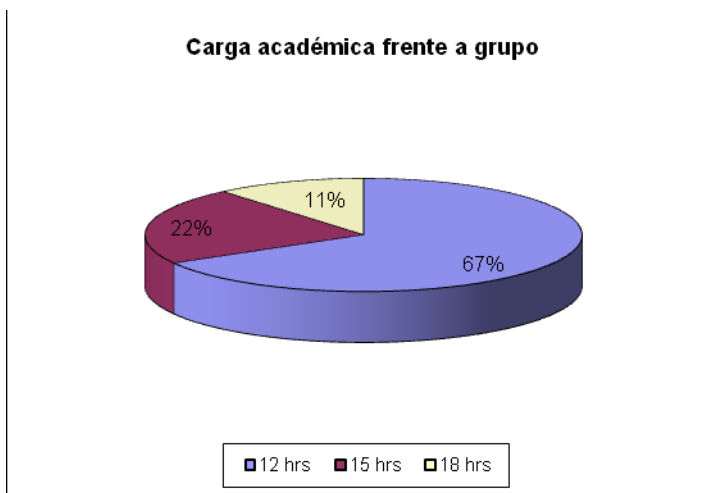


■ Académica ■ 12 hrs ■ 15 hrs

Cuarta generación

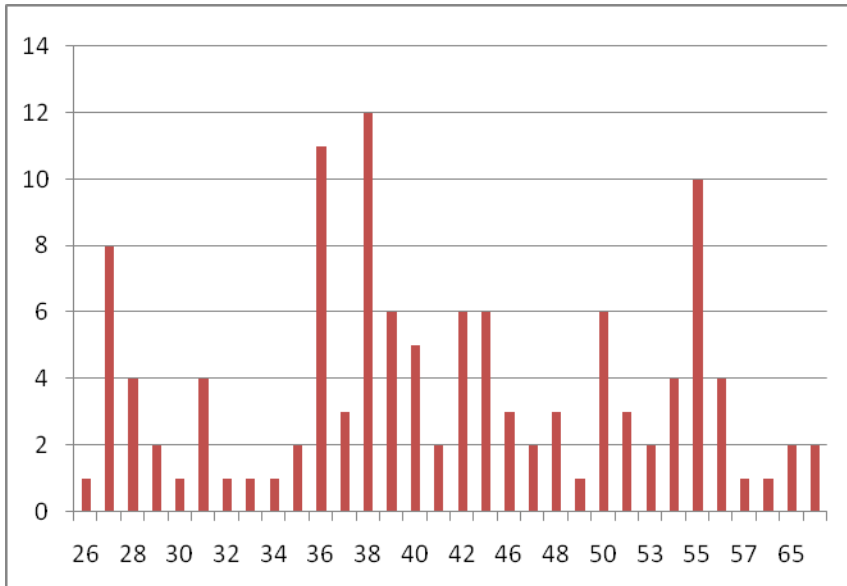


Quinta generación

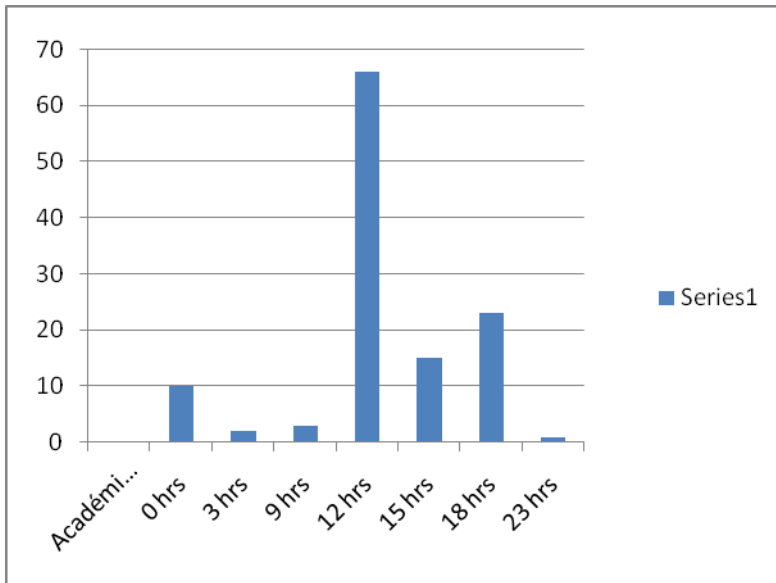


En conclusión a esta investigación se puede afirmar que el promedio de edad de los maestros participantes es de 42 años, siendo la edad un factor no determinante para la deserción, en cambio se observa que se correlaciona la carga académica de 12 hrs frente a grupo con la contratación de tiempo completo que es donde se concentra la deserción de profesores al DFADNME, un factor que se encontró determinante fue el sexo, siendo el sexo masculino en que presenta los más altos índices de deserción.

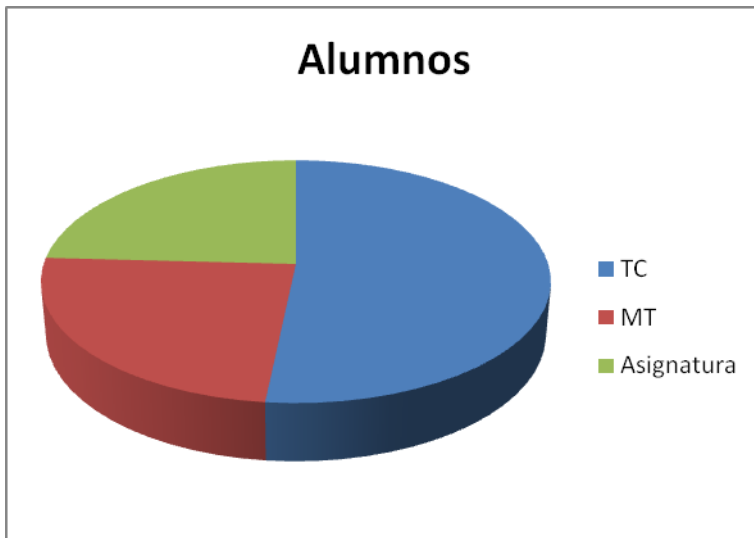
Edad de los participantes que han abandonado el DFADNME



Carga académica de participantes que han abandonado el DFADNME



Modalidad de contratación de participantes que han abandonado el DFADNME



## BIBLIOGRAFIA

BOBBIT, F. (1917), *The curriculum*, Nueva York, Houghton Mifflin.

COLL, C. et al., (1992), *Los contenidos en la reforma*, Madrid, Santillana

Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (1992), *Educación y conocimiento. Eje de la transformación productiva con equidad*, Santiago, Oficina Regional de Educación para la Educación en América Latina y el Caribe (OREALC)-UNESCO

DÍAZ Barriga, A. y C. Inclán (2001), "El docente frente a las reformas educativas. Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos", en *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 25.

<http://www.ipn.mx>