



**SER BUEN PROFESOR EN LA ENSEÑANZA DE BACHILLERATO.  
UN ESTUDIO CON APROXIMACIONES MIXTAS EN UNA ESCUELA PRIVADA  
DE YUCATÁN**

L.E. Dora Isabel Cua Aguayo

Tesis elaborada para obtener el Grado de Maestra en Investigación Educativa

Tesis dirigida por:

Dr. Pedro José Canto Herrera

Dra. Zoia Bozu

Mérida, Yucatán

Septiembre de 2018



Mérida de Yucatán; 23 de mayo de 2018.

C. PEDRO JOSÉ CANTO HERRERA

Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación

Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán

PRESENTE

Los abajo firmantes, integrantes del Comité Revisor nombrado por la Dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud de revisar la tesis:

“SER BUEN PROFESOR EN LA ENSEÑANZA DE BACHILLERATO. UN ESTUDIO CON APROXIMACIONES MIXTAS EN UNA ESCUELA PRIVADA DE YUCATÁN”

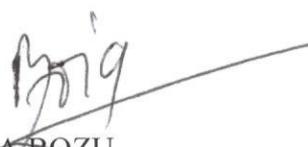
Presentada por DORA ISABEL CUA AGUAYO para obtener la MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, le comunicamos que cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por este Comité y por el Comité de Examen Profesional, de Especialización y de Grado, por lo tanto, el dictamen que emitimos es de:

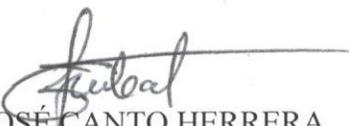
**Aprobado**

Por lo que puede proceder a la etapa de presentación y defensa del mismo.

Atentamente,  
Comité Revisor

  
JESÚS ENRIQUE PINTO SOSA  
Miembro propietario

  
ZOLA BOZU  
Co-Director y Miembro propietario

  
PEDRO JOSÉ CANTO HERRERA  
Asesor y Miembro propietario

C.c.p. Expediente del alumno en Control Escolar

C.c.p. Archivo de la Coordinación de la Maestría en Investigación Educativa/ UPI

C.c.p. Interesado

Declaro que esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, así mismo afirmo que este trabajo no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

*Dora Isabel Cua Aguayo*

Agradezco el apoyo brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para la realización mis estudios de maestría que concluyen con esta tesis, como producto final de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán y por haberme otorgado la beca No. 444359 durante el período de Septiembre de 2016 a Julio de 2018.

## **Dedicatoria**

A todos aquellos docentes que trabajan incansablemente por la formación de sus alumnos, que este trabajo sea muestra de que sus esfuerzos valen la pena, no solo por el reconocimiento, sino por el aprendizaje de los alumnos.

## **Agradecimientos**

Este trabajo no habría sido posible sin la ayuda incansable de mis profesores, quienes ayudando al trabajo me hicieron crecer intelectual y personalmente, gracias al Dr. Pedro Canto por pedirme el esfuerzo extra, por confiar en mí y acompañarme como asesor principal; a la Dra. Zoia Bozu por ayudarme, acompañarme y enseñarme nuevas maneras de analizar, de mirar la información antes de presentarla; al Dr. Jesús Pinto por la paciencia, la orientación, el ánimo y el conocimiento proporcionado en la redacción de este trabajo. De igual manera agradezco a los profesores que ayudaron en mi formación durante mis estudios en este posgrado, a aquellos que leyeron este trabajo cuando aún se construía y aportaron sugerencias. Gracias profesores.

Un especial agradecimiento al Centro de Estudios de las Américas, por las facilidades otorgadas durante el desarrollo del trabajo, a los directivos, administrativos, profesores y alumnos. Gracias por su colaboración y amable trato.

También quiero agradecer a aquellos que aunque no estuvieron conmigo en el aula, pero me alentaron a continuar esforzándome, haciéndome recordar el potencial que tengo y lo mucho que me gusta hacer esto: a mis padres, a mi esposo, hermanos y amigos. Gracias por la paciencia y amor brindado durante este tiempo.

Gracias a todos por leer e interesarse en el tema.

## Resumen

El tema del profesor hoy en día es uno de los más interesantes, pero uno de los más generalizados, de ahí que este trabajo trate de comprender la situación y contexto de algunos profesores, que, al ser partícipes de esta investigación, aportan su significado personal frente a la profesión docente.

La investigación plantea el tema de “ser buen profesor” como una invitación a conocer lo que se dice y lo que en realidad es representado en una escuela real, considerando estudios anteriores a este, sus avances, sus similitudes y el espacio que esta investigación pretende encontrar entre ellas. De ahí que este trabajo trate de mostrar la perspectiva del autor respecto al tema, iniciando con el adentramiento al problema, revisando algunas de las teorías que son necesarias para comprender el tema y explicando como la metodología mixta puede servir para lograr un mayor acercamiento a la realidad, optando por técnicas cuantitativas en la primera fase e instrumentos cualitativos en la segunda.

En el apartado de los resultados se describe las categorías representativas en la información, misma que puede ser validada en los anexos incluidos al final. Sin más, se invita a leer para comparar sus opiniones con la del autor y atreverse a continuar con la investigación.

## Tabla de contenido

Capítulo 1/ 1

Ser Buen Profesor en la enseñanza de Bachillerato/ 1

Introducción/ 1

1.1. Situación problema/ 1

1.2. Planteamiento del problema/ 5

1.3. Justificación/ 7

1.4. Preguntas de investigación/ 10

Capítulo 2/ 12

Marco conceptual/ 12

2.1. Profesor/ 12

2.1.1. Características y tareas/ 14

2.1.4.1. Su formación/ 15

2.1.4.2. Su personalidad/ 16

2.1.4.3. Su grado de interacción social/ 17

2.1.2. Desempeño docente/ 18

2.1.2.1. Perfil del profesor en México/ 19

2.1.2.1.1. El profesor de nivel medio superior/ 19

2.1.4. Definiendo al Buen profesor/ 22

2.2. Calidad/ 24

2.2.1. Definiciones/ 24

2.2.2. Calidad del profesorado/ 25

2.2.2.1. En Latinoamérica/ 26

2.2.2.2. En México/ 27

2.2.3. Instrumentos/ 28

2.3. Resultados encontrados/ 29

Marco teórico/ 30

2.4. Teorías acerca de la calidad/ 30

2.4.1. Ishikawa/	30
2.4.2. Deming/	31
2.4.3. Juran/	32
2.4.4. Crosby/	33
2.5. Teorías acerca de la enseñanza/	34
2.5.1. Propuesta de Kemmis/	34
2.5.2. Propuesta de Carr/	35
2.5.3. Propuesta de Shulman/	36
2.5.4. Propuesta de Bain/	39
2.5.5. Propuesta de Imbernón/	40
2.6. Teorías acerca de la motivación/	42
2.6.1. Maslow/	43
2.6.2. Hezberg/	44
2.7. Hacia una redefinición.../	45
Capítulo 3/	47
Metodología/	47
3.1. Enfoque de investigación/	47
3.2. Técnicas e instrumentos/	50
3.2.1. La encuesta/	51
3.2.1.1. Tipos de preguntas/	51
3.2.2. La Entrevista/	52
3.2.2.1. Grupo de enfoque/	53
3.3. Confiabilidad y validez/	53
3.4. Ética/	54
3.5. Contexto/	55
3.6. Fases de la investigación/	56
3.6.1. Pilotaje del instrumento y prueba de validez/	56
3.6.1.1. Sujetos/	56
3.6.1.2. Instrumento/	57
3.6.1.3. Procedimiento de recolección de datos/	58
3.6.1.4. Procedimiento de análisis de datos/	58

3.6.2. Primera fase: Características del Buen profesor según los alumnos/	60
3.6.2. 1. Sujetos/	60
3.6.2. 2. Instrumento/	60
3.6.2. 3. Procedimiento de recolección de datos/	61
3.6.2. 4. Procedimiento de análisis de datos/	61
3.6.3. Segunda fase: Características del Buen profesor según los profesores/	61
3.6.3.1. Sujetos/	62
3.6.3.2. Instrumento/	63
3.6.3.4. Procedimiento de análisis de datos/	63
Capítulo 4/	64
Resultados/	64
4.1. Primera fase/	64
4.1.1. Primera pregunta abierta/	69
4.1.2. Segunda pregunta abierta/	70
4.1.3. Tercera pregunta abierta/	72
4.1.3.1. Ejemplos de unidades de análisis de lastres macro- categorías de pregunta abierta/	78
4.1.3.1.1. Conocimiento didáctico del contenido.	78
4.1.3.1.2. Conocimiento práctico/experiencial.	78
4.1.3.1.3. Conocimiento personal/actitudinal/	79
4.2. Segunda fase/	80
4.2.1. Ejemplos de unidades de análisis de las 5 macro-categorías de la fase/	87
4.2.1.1. Conocimiento didáctico del contenido/	87
4.2.1.2. Conocimiento práctico/experiencial/	89
4.2.1.3. Conocimiento personal/actitudinal/	90
4.2.1.4. Reconocimiento de una labor bien hecha/	91
4.2.1.5. Factores económicos/	92
4.3. Relación de resultados/	93
Capítulo 5/	95
Conclusiones, interpretaciones y recomendaciones/	95
5.1. En torno a las ideas iniciales/	95

5.2. Resultados similares/	99
5.3. Implicaciones/	100
5.3.1. Vocación y personalidad, la esencia del profesor/	101
5.3.2. La implicación del profesor como agente de cambio/	102
5.3.4. La motivación como base del Buen Profesor/	103
5.4. Recomendaciones/	103
Referencias/	107
Anexos/	115
Respuesta de consentimiento/	115
Cuestionario de caracterización del Buen Profesor en Nivel Medio Superior/	116
Guía de preguntas para Grupo de Enfoque/	120
Definición de variables en Programa estadístico SPSS de cuestionario a alumnos/	122
Agrupación por unidades de significado/	126
Organización de Unidades de significado por categoría encontradas en respuesta de alumnos/	126
Organización de Unidades de análisis por categorías encontradas en grupo de enfoque/	135

### **Relación de tablas**

Tabla 1. Descripción de metodología/50

Tabla 2. Ítems del tercer apartado son porcentaje más altos/67

Tabla 3. Ítems del segundo apartado con porcentaje más bajos/68

Tabla 4. Definición de las categorías encontradas en el análisis de respuesta de alumnos/73

Tabla 5. Definición de categorías de respuesta de alumnos de acuerdo con literatura/76

Tabla 6. Matriz de agrupación de categorías en Macro-categorías por eje de Conocimiento del profesor (Respuestas de alumnos)/77

Tabla 7. Definición de las nuevas categorías encontradas en las unidades de análisis del grupo de Enfoque, según teoría de Wilson, Shulman y Richert (1987) /81

Tabla 8. Definición de categorías obtenidas del Grupo de enfoque de acuerdo a literatura/82

Tabla 9. Matriz de agrupación de categorías en Macro-categorías por eje de Conocimiento del profesor (Respuestas de profesores) /83

Tabla 10. Definición de las categorías restantes/ 84

Tabla 11. Definición de macro-categorías obtenidas del Grupo de enfoque/86

## Relación de figuras

- Figura 1. Dimensiones del perfil docente en nivel medio superior/20
- Figura 2. Elementos necesarios en la práctica docente/35
- Figura 3. Tipos de conocimiento del profesor de Wilson, Shulman y Richert (1987) /38
- Figura 4. Propuesta de Desarrollo de la particularidad del docente por Imbernón (2017) /41
- Figura 5. Pirámide de Maslow/43
- Figura 6. Teoría de Motivación de Herzberg/44
- Figura 7. Fases de la investigación/56
- Figura 8. Relación entre el nivel educativo y el año de las investigaciones/58
- Figura 9. Comparación de cambios realizados al instrumento/59
- Figura 10. Descripción de participantes en segunda fase/62
- Figura 11. Porcentaje de las tres principales actitudes del BP según los alumnos/65
- Figura 12. Cinco principales características del Buen Profesor por alumnos/66
- Figura 13. Porcentaje de nombramiento como Buenos Profesores por alumnos/70
- Figura 14. Comparación entre profesores nombrados en primera pregunta y segunda pregunta abierta/71
- Figura 15. Contraste de cualidades del Buen Profesor con los profesores sobresalientes/72
- Figura 16. Relación entre Macrocategorías (Teoría Wilson, Shulman y Richert 1987) y Categorías (Rescatadas de la respuesta de alumnos) /75
- Figura 17. Agrupación de categorías en macro-categorías (Teoría Herzberg (1966) /86
- Figura 18. Relación entre opinión de alumnos y profesores/ 93
- Figura 19. Contraste de opinión en cuanto a la teoría de Wilson, Shulman y Richert (1987) /94

## **Capítulo 1**

### **Introducción**

En la actualidad, la calidad educativa está abarcando momentos, procesos, recursos y otros elementos que resultan de particular interés debido al contacto que tienen con la sociedad, principalmente por los resultados positivos esperados en cada una de las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la educación ofrecida a los alumnos<sup>1</sup>, mismos que son la inversión de la sociedad a su futuro. Entre los conceptos de calidad y evaluación se establece una relación en el sentido que la única manera de comprobar la calidad de “algo” es a través de la evaluación. Así pues, Tyler (1942) defendía la idea de la evaluación como un elemento indispensable en la construcción de resultados de calidad, hablaba de la evaluación como un todo y no como una parte cuando se trata de calidad; que incluía desde un análisis inicial de necesidades, un planteamiento de metas, el seguimiento y retroalimentación, e incluyendo como principal elemento de análisis a las personas que implementan los procesos.

En este capítulo se realizará un breve análisis del uso de la evaluación como medio de mejora de la calidad hasta llegar al actor involucrado principalmente en los procesos de evaluación: el profesor, que siendo uno de tantos es mirado por la relación que crea con el alumno y sus aprendizajes, acciones que le llegan a ser juzgado como buen o mal docente en el imaginario social.

#### **1.1. Situación problema**

La búsqueda de calidad educativa por medio de sus elementos y procesos ha sido un tema de interés tanto para los que lo realizan, así como de los que se encuentran como espectadores al cambio, de ahí la primera arista de interés en esta investigación, acerca del papel de la sociedad e incluso de los actores implicados (alumnos, profesores, administración pública) ante los cambios o reformas educativas que tienen la finalidad de mejorar, de poder llamar a los procesos de “calidad”.

---

<sup>1</sup> A lo largo del texto se utilizan las palabras “alumno” o “profesor” para referirse al constructo de manera general, esto indistintamente del género.

Así pues, la mayoría de los países cuentan con diversas instituciones y/o instancias normativas que regulen y apoyen el desarrollo de la calidad. En este sentido, países como España han intervenido construyendo programas propios que mediante los resultados de un análisis social ofrecen estrategias que apoyen al fortalecimiento de su calidad. En México por ejemplo, se cuenta con las estrategias dispuestas por el gobierno en sus planes de mejora o reformas educativas, como el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA), el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA), la evaluación de Sistemas de Calidad por la Organización Internacional de Normalización (ISO 9001), el examen de Evaluación del Servicio Profesional Docente (ESPD), el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación (PPFIE), etc. Estos programas tienen en común el respaldo de ser organizados por instituciones dedicadas a la evaluación, así como también el estar dirigidas a elementos educativos específicos, como la evaluación de PISA y PLANEA, que van dirigidas a los alumnos, la certificación de ISO 9001<sup>2</sup> que centra su interés en el cliente directo de la educación: el alumno, en los programas de apoyo a la formación y mejora docente, la ESPD y el PPFIE, que buscan que el profesor proporcione su mayor esfuerzo en la enseñanza a los alumnos.

En el Plan Nacional de Desarrollo (Diario Oficial de la Federación, 2013), se plasma este sentido en una de sus cinco metas, llamada “Un México con Educación de Calidad”, en la que establece como fin “garantizar un desarrollo integral de todos los mexicanos y así contar con un capital humano preparado, que sea fuente de innovación y lleve a todos los estudiantes a su mayor potencial humano” (p. 22), refiriéndose no solamente a los alumnos, sino a todo personal implicado en la labor de formar e influir en la formación del alumno. Sin embargo, aún no se conocen procesos ni resultados de evaluaciones para todos los elementos del proceso educativo.

Considerando esta información, cada escuela es libre de procurar su calidad más allá de los instrumentos o normas fijadas por el gobierno o los organismos oficiales; es decir, que podrían pensarse maneras de evaluar al sistema educativo en su totalidad como una necesidad institucional, trabajando con cada elemento y no solamente en beneficio de uno. Por lo cual sería interesante iniciar con el agente educativo en el que recaen las necesidades

---

<sup>2</sup> Conjunto de normas que regulan y organizan los estándares internacionales que garantizan procesos de calidad.

del alumno: el profesor, ya que a pesar de estar considerado en las evaluaciones que lleven a mejorar la calidad educativa solamente se evalúa una parte de todo lo que un profesor debiera dominar al encontrarse frente a grupo (Bain, 2006). Las maneras de medición de calidad han sido, desde tiempo atrás variadas y contextuales a cada Institución, lo que en la mayoría de los casos puede tomarse como situación ventajosa para quienes requieren de méritos especiales o reconocimiento social. Ruiz-Primo, Li, Wills, Giamellaro, Ming-Chih, Mason y Sand (2012) sugieren la existencia de una evaluación sensible que lleva a resultados útiles en la vida, en la que no debería de haber instrumentos estandarizados sino instrumentos con personalidad propia.

El logro de la calidad también depende de las finalidades que persiga desde el principio aquel que la desea, por ejemplo, si se busca la aprobación de un producto o un servicio, se debe buscar primero cuáles son las especificaciones y particularidades básicas y trabajar para superarlas. También es importante considerar para qué se quiere lograr dicha calidad, si para uno mismo o para ofrecer a un público determinado, ayudando con esto a trabajar de manera más precisa la mejora de lo que se evalúa. De ahí que la evaluación tenga un rol importante en el proceso de logro de calidad, principalmente en la educación, ya que, al tener sus aspectos formales e informales, debe permear cada área con información que beneficie los procesos y se logre el crecimiento institucional deseado.

La evaluación formal es aquella que es organizada, avalada y certificada por órganos e instituciones de acreditación, mientras que la evaluación informal es conocida por su dependencia a la observación casual, metas implícitas, instrumentos personalizados, normas intuitivas y subjetivas a juicio del evaluador (Stake, 1967). Entre los evaluadores internacionales reconocidos se encuentran la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de los Estados Americanos (OEA), entre otros, quienes realizan la evaluación a través de instrumentos o espacios en los que se observa el funcionamiento de los elementos de la educación.

La evaluación siempre es un acto complejo, no puede hablarse de ella como un momento de aplicación o de observación de resultados, pues, aunque inicie con la elaboración de material, incluye acciones que derivan de la necesidad de conocer

características de un objeto, una persona o un proceso, tales como la aplicación, la observación, la retroalimentación, la mejora, reformulación o cambio y de nuevo aplicación (Rueda Beltrán, 2010). Un elemento que es necesario mejorar en la elaboración de estrategias de evaluación docente, es la consideración de momentos y áreas que abarquen aspectos más allá de las ocurridas en el aula, elementos como su desempeño institucional e incluso su motivación personal hacia la labor que desempeña.

La retroalimentación ayuda a crecer, a mirar desde perspectivas distintas a la propia, por ello es promovida como parte de la educación, observada en el aula cuando el profesor le indica al alumno sus errores y con ello le ayuda a mejorar (Cano, Martínez y Córdova, 2017), pero al profesor ¿quién le ayuda a ver sus debilidades o fortalezas?

Ante esta cuestión las instituciones educativas han desarrollado pruebas nacionales o particulares que les ayuden en este proceso de retroalimentación. Particularmente en México, el tema de la evaluación docente es polémico, generador de múltiples opiniones, de críticas más que de construcciones y, esto puede deberse al cambio que ha traído la manera de evaluar a los profesores. En los últimos años se ha venido preparando y comenzado la implementación de la Reforma Educativa, un plan de acción nacional que plantea metas educativas para asegurar un crecimiento en la calidad educativa del país, esta reforma fue aprobada el 20 de diciembre de 2012, teniendo entre sus lineamientos la profesionalización docente por medio de la evaluación del profesorado como medio de obtención de plazas educativas o contratos que promuevan el crecimiento profesional. Dichos exámenes limitan ya que ofrecen dos categorías de clasificación el “Idóneo” o “No idóneo”, lo que marca un punto de quiebre entre los seleccionados y los que deben continuar formándose.

Sin embargo a pesar de esta reestructuración, el porcentaje de profesores que aprueban como “Idóneos” ha tenido un incremento desigual en las aplicaciones que ha tenido, en el 2014 (39.5%), 2015 (33.32%), 2016 (50.4%), 2017 (48.2%)<sup>3</sup>, quedando pendiente el resultado del 2018 pues aún no se encuentra disponible, y sabiendo que de aquellos favorecidos por el examen pasan a ser parte de una lista de prelación, por medio de la cual esperaran un espacio para trabajar, lo que en algunos casos puede significar no

---

<sup>3</sup> Porcentajes obtenidos de la página web: <http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/ms/ingreso/ordinaria/>

aprobar totalmente, esto sin mencionar al otro grupo que desde el principio quedó fuera de la lista.

Es por esto por lo que, obtener los mejores puntajes se vuelve fundamental, generando distintas perspectivas, principalmente sentimientos confusos a la idea “evaluación” por quienes no logran ingresar al campo laboral a pesar de haber aprobado el examen. Carbajosa (2011) expresó en una ocasión “a menudo se presenta [la evaluación] como el medio para medir el rendimiento del alumno, para calificar el desempeño del docente o para seleccionar a los mejores” (pp. 184). Entendiendo que desde entonces la evaluación ya era observada como el espacio de selección de los mejores, pero hablando también de que “no puede tratarse ni de una tarea de control externa, ni de un mero trámite burocrático-administrativo, sino de un proceso de intercambio y comprensión de información sobre los acontecimientos que tienen lugar en un aula” (Alcaraz, Navas y Sola, 2016, pp. 28). Es decir, la evaluación en sí es productiva, es generadora de perspectivas que posibilitan un cambio con miras al crecimiento, aunque en ocasiones su clarificación deja espacios cuestionables, afectando también la claridad de los procesos de calidad.

## **1.2. Planteamiento del problema**

La Secretaría de Educación ha dado a conocer sus lineamientos, perfiles y parámetros a seguir en cada uno de sus ciclos a partir de la aprobación de la Reforma educativa. Así, por ejemplo en el 2016 se presentó un nuevo esquema de evaluación que fue implementado en el año 2017, liberando a la evaluación del encasillamiento que estaba teniendo como prueba escrita, mostrando tres etapas como justificante al resultado que se expondría del profesor:

- Informe de responsabilidades profesionales elaborado por el director de la escuela,
- elaboración de un proyecto de enseñanza,
- y examen de conocimientos pedagógicos y curriculares.

Sin embargo, al publicarse a principios del 2017 la convocatoria real, fue visible como los lineamientos no habían realizado los cambios propuestos, continuando con la prueba escrita, centrados en *Exámenes de contenidos disciplinares* con contenidos propios a la plaza que se requiere, *Examen de habilidades docentes* para observar el conocimiento de metodologías de enseñanza y la *Rúbrica de evaluación de competencias*, que pretende la observación de una planeación didáctica (SEP<sup>2</sup>, 2017), añadiendo elementos para la

sensibilización de la prueba, pero manteniendo la esencia estructurada y cerrada. Actualmente la prueba continúa constituida por los tres aspectos y sin propuesta de modificación. Lo que lleva a cuestionarse ¿es posible valorar al profesor a través de alguna de las pruebas mencionadas?, es decir, ¿el Buen profesor puede ser nombrado como tal a partir de los resultados obtenidos en estas mediciones? O ¿es posible cambiar la mirada a hacia otros espacios o momentos de evaluación del docente? Cuestiones que al ser analizadas revelan lo que podría ser una problemática.

Definir un proceso por el cual se pueda garantizar la formación de profesores de calidad es complejo, y lo es porque aún no se tiene un parámetro para medir lo que se quiere, se realizan múltiples pruebas y solicitudes con la esperanza de destacar a los mejores, pero no se logra resolver por qué lo son en mayor o menor medida. Por ejemplo, el “Buen profesor” ha existido desde años atrás, pero ha tenido características distintas dependiendo del contexto social e histórico de cada momento. En este sentido uno de los sobresalientes para este estudio fue el presentado por Hamachek (1969) a mediados del siglo XX, quien señaló que los comportamientos efectivos de los profesores deben ser:

- 1) voluntad de ser flexible, ser directo o indirecto que la situación lo requiera.
- 2) capacidad de percibir el mundo desde el punto de vista de los estudiantes.
- 3) posibilidad de "personalizar" su enseñanza.
- 4) voluntad de experimentar, de probar cosas nuevas.
- 5) habilidad en hacer preguntas (en contraposición a ver a sí mismo como una especie de servicio de contestación).
- 6) conocimiento de la materia y áreas relacionadas.
- 7) prestación de los procedimientos analíticos bien establecidos.
- 8) prestación de ayuda estudio definitivo.
- 9) reflejo de una actitud apreciativa (Declaraciones de guiños, sonrisas, comentarios, etc.).
- 10) el uso de forma coloquial es la enseñanza informal (p. 342).

En aquel momento estas características fueron las conductas resaltables del profesor, pero no las únicas, ya que cada autor podía observar distintas dependiendo del contexto, por ejemplo con el paso del tiempo fueron haciéndose más específicas, incluyendo el dominio de la tecnología y medios de comunicación que permitieran un incremento en posibilidades y maneras de enseñanza, o también, el considerar la organización y planificación de las sesiones, así como otras cuestiones curriculares

(Martínez, 2009). No obstante, el perfil docente sigue sin definirse de manera universal, esto por la necesidad de particularidad, dependiendo del tipo de contexto (rural, urbana, de bajos o altos recursos, especiales u otras) o la asignatura que imparte o por el nivel educativo.

Sensibilizada por esta temática, el objeto del presente estudio está dirigido al análisis de lo que significa ser Buen profesor en un grupo específico de profesores y alumnos, por lo que considerar la evaluación docente ha sido un momento esencial en el planteamiento de las inquietudes, llevando a considerar revisar lo que en México se dice de ella y específicamente en el nivel a estudiar.

### 1.3. Justificación

La integración de un perfil de profesor de calidad es un trabajo complejo, es querer incluir todas las cualidades y presentarlas de manera sucinta. Es por esto que dentro de la delimitación del concepto se han conocido formas de nombrar al profesor o a sus prácticas, tales como buenas prácticas, maestro de excelencia, buena enseñanza, buen maestro, profesor de calidad, etc.

Actualmente, en México se desarrolla una investigación llamada “*Evaluación de la calidad del profesorado en universidades de México y España*”<sup>4</sup> que analiza los criterios que prevalecen en distintas universidades del país, al momento de evaluar la calidad de su profesorado. Esta investigación inició en España con el proyecto “La excelencia del profesor/a universitario en España y México” en el año 2015, por lo que ambas son investigaciones que comparten información para generar los indicadores por los que un profesor puede ser considerado un Buen Profesor o “el mejor” en su práctica profesional. Por su parte, el proyecto realizado en México es subvencionado por el Programa del Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y está incorporado a la Red de Investigadores para el Estudio de la Integridad y Calidad Educativa (RIECA).

Durante el tiempo transcurrido desde el inicio del proyecto en México, se han tenido varios momentos, desde la investigación en torno al concepto hasta la construcción de

---

<sup>4</sup> “Evaluación de la calidad del profesorado en universidades de México y España” subvencionado por el Programa del Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y está incorporado a la Red de Investigadores para el Estudio de la Integridad y Calidad Educativa (RIECA).

instrumentos para la obtención de lineamientos que guíen la delimitación de un concepto. Han sido dos instrumentos que dirigen la evaluación hacia dos perspectivas: El profesor y el alumno, ya que ellos son cómplices en el proceso de la educación dentro del aula, ambos instrumentos están compuestos de un listado de características que son las que reconocen al Buen Profesor (de acuerdo a la literatura consultada) con la finalidad de identificar el perfil ideal actual, ambos han sido piloteados en Universidades asociadas al proyecto, primero considerando la participación de los profesores, puesto que les interesaba saber acerca de su identificación con el perfil “Buen profesor” hasta llegar con los alumnos y su conceptualización. Los resultados aún se encuentran siendo procesados desde perspectivas variadas como formación profesional, identidad, ética profesional o valores sociales inmersos en la profesión.

Esta investigación no ha sido la única realizada sobre el tema, otro ejemplo es el estudio realizado por Martínez (2010) quien consideró únicamente a los alumnos, trabajando con ellos en dos momentos: encuesta en un primer momento y, posteriori, partiendo de los datos obtenidos realizó grupos de discusión, teniendo como resultado la organización de un árbol de nodos que plasma los ejes de la práctica (Competencia, Dinámica, Percepción, Relaciones, Variables personales, etc.) y las subcategorías que van surgiendo y entrelazándose. Otra investigación que cabe señalar es la de Downer, Stuhlman, Schweig, Martínez y Ruzek (2015) quienes realizaron un estudio de análisis por medio de informes de los estudiantes sobre las interacciones efectivas entre maestro y alumno, de los cuales obtuvo que las interacciones profesor-estudiante se dividen en tres áreas: Apoyo emocional, Organización en el aula y Apoyo educativo.

Otras investigaciones más<sup>5</sup> han tratado de determinar el rol del profesor en la práctica educativa, en la influencia positiva en el alumno, en su mayoría recurriendo al alumno, al ser quien recibe del docente la preparación y por admitir que trabajando con los profesores sería más bien una autoevaluación. Sin embargo, existen autores que han decidido trabajar con los profesores pues los han considerado elementos poco valorados y pensados en el trabajo educativo, por ello han sugerido que la evaluación escrita no es la mejor o única manera de evaluar. Por ejemplo, Georges Galichet (1947, en Gilber, 2000)

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, Christopher Day y Qing Gu (2012). Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas. Una influencia decisiva en la vida de los alumnos. Narcea: Madrid. Flanders, N. A. (1960). Teacher influence, pupil attitudes, and achievement. University of Minnesota: Final Report, Volume 1.

proponía un proyecto de evaluación docente compuesto de fases, desde el desarrollo de un proyecto creativo, la resolución de una prueba, la realización práctica de una sesión y la respuesta a situaciones imprevistas

La importancia de la investigación aquí presentada radica en el análisis que el autor genera para la observación del concepto del “Buen Profesor” a través de momentos de la historia rescatados de textos, así como los resultados obtenidos de alumnos y profesores en un contexto real determinado. Dicho análisis quiere mostrar la posibilidad de un cambio en ideologías de selección o formación de profesores de calidad, mostrando lo que es necesario en ese Buen Profesor para que apoyándolo en su crecimiento se apoye a la educación en general. Para esto, se ha propuesto como objetivo general de la investigación, *Generar un perfil del “Buen Profesor” de acuerdo al contexto, señalando los rasgos que sobresalen en el desempeño de profesores de nivel medio superior, como medida complementaria al proyecto iniciado en España, añadiendo la perspectiva del nivel previo, en el que la fundamentación de un perfil docente es controlada en mayor medida por normas gubernamentales o particulares que les garanticen calidad en sus procesos de evaluación. Aunado a esto se ha realizado un análisis de las ponencias presentadas en uno de los congresos más populares del país, el Congreso Nacional de Investigación Educativa, en su presentación de los últimos 5 años, de los cuales se obtuvo que en su mayoría se presentaron trabajos que estudian el nivel Superior (49.2%), seguidas del nivel Básico (34.7%) y el Medio Superior como el menor (15.3%).*

Cabe señalar que determinar este perfil significa limitar la posibilidad de multiplicidad de características en los profesores, pero también significa rescatar elementos que podrían no haberse considerado en otras investigaciones y sobre todo llevar a la reflexión de lo que podría ser el inicio de una nueva manera de reconocer a los buenos profesores más allá de un conjunto de características requeridas o preestablecidas. Es por esto que, para fines de esta investigación, se tomó la opinión de Imbernón (2015), como punto de partida, al explicar que el perfil debe constituirse por la organización de sus recursos, tanto materiales como humanos y el pleno conocimiento de la materia, además considera que:

Lo importante no son las diversas metodologías o las técnicas de enseñanza como un fin en sí mismo, sino la preocupación del profesor o profesora por el aprendizaje del alumnado y

cómo éste se origina en todo el proceso de enseñanza. Es pensar qué voy a enseñar, cómo lo voy a hacer y qué quiero que aprendan mis alumnos. (p.6)

De ahí que los resultados de esta investigación sean para mirar las posibilidades que existen al ir conformando el perfil de un buen profesor, para comprender que establecer y evaluar a nivel nacional con un único perfil no podría de alguna manera significar estar cumpliendo con normas de calidad, sabiendo que el perfil al final solo ha dependido del proceso y las personas implicadas.

La investigación propuesta está realizada en un contexto particular, en una escuela de tipo privada, lo que significa que los datos proporcionados como fundamento son guía de la situación nacional pero no son totalmente aplicables al propio de la investigación, que al final deja ver las implicaciones que tiene hablar de una institución privada en comparación con una pública en términos del concepto estudiado. De la misma manera este trabajo tiene como finalidad aplicativa el mostrar la concepción del Buen Profesor a directivos educativos o personas interesadas en el tema, para que puedan utilizar los resultados para un análisis particular de su contexto, de sus maneras de selección y evaluación vigentes, para así reflexionar acerca de lo positivo del modelo de trabajo con ellos y de los cambios que deberán realizar, ayudando al profesor en su práctica y al alumno en su aprendizaje.

#### **1.4. Preguntas de investigación**

En este apartado del trabajo se presentan algunas preguntas de investigación y el objetivo del estudio. Este consiste en generar un perfil de lo que significa “Buen Profesor” de acuerdo con el contexto particular de realización del estudio, señalando los rasgos que sobresalen en el desempeño de profesores de nivel medio superior. Dicho de otra manera, significa responder a la pregunta general “¿Cuál es el perfil del “Buen Profesor” en una preparatoria privada del Estado de Yucatán?”, que a su vez es constituida por preguntas específicas:

- ¿Cuáles son las características que definen al “Buen Profesor”, según los alumnos?
- ¿Cuáles son las características que definen al “Buen Profesor” según los propios profesores?
- ¿Existe relación entre los comentarios de alumnos y profesores? ¿Cuál o cuáles?

- ¿Cuáles son las principales características que debieran considerarse en la construcción de un modelo de evaluación docente del profesorado?

## **Capítulo 2**

El capítulo está formado por dos grandes apartados. En el primero, titulado Marco conceptual, se está buscando profundizar en los conceptos fundamentales de nuestro estudio y, en el segundo, marco teórico, en algunas teorías que sirven de referencia para la comprensión y la interpretación de los resultados de la investigación. Así pues, la mirada se centra en la calidad educativa y el trabajo del profesorado.

### **Marco conceptual**

El profesor ha sido una figura emblemática desde el origen de la educación, desde la necesidad de formar individuos capaces de desempeñarse en cargos o funciones vitales en las comunidades, en momentos en los que su labor era valorada independientemente de la calidad de alumnos que formara. Sin embargo, los tiempos cambian, y el profesor lo ha hecho también, así como el alumno y las normas que rigen su interacción.

#### **2.1. Profesor**

Definir de manera universal al agente encargado de la formación de otras personas sería sencillo utilizando una definición renombrada o reconocida, pero no es el caso de esta investigación, ya que antes de hablar del Buen Profesor, es necesario conocer al profesor de manera general, por lo que se hace necesario iniciar con una breve historia de su formación.

Antes de hablar de los profesores y como han sido definidos a lo largo de la historia, habría de mencionar la historia de su formación, puesto que la profesión docente ha existido en México desde tiempos de la colonización, cuya formación ha pertenecido a diversas instituciones responsables de diversos, modificada de acuerdo al cambio en las constituciones, los gobernantes y movimientos sociales, hasta que el gobierno de Álvaro Obregón se logró estabilizar llamándose “Secretaría de Educación Pública”, organismo que ha permanecido hasta el día de hoy, trabajando para la formación de los profesores y el funcionamiento de las escuelas (Kazuhiro Kobayashi, 1992).

En 1922 se fundó la primera Escuela Normal Regional en Tacámbaro, en Michoacán, dando inicio a la apertura de otras en áreas destacadas del país. Las escuelas Normales tenían la función de formar profesores que lideraran comunidades con su desempeño, por lo que parte del trabajo esencial de ese profesor era poseer conocimiento para su enseñanza, conocimiento de labores agrícolas y conocimiento de oficios. Posterior a

esto, la educación comenzó a expandirse teniendo como principal objetivo la formación del capital humano del futuro. Apareciendo los niveles educativos, la competencia laboral, los exámenes de oposición y la creación de perfiles.

Remontándonos a los orígenes y la etimología del constructo de profesor, este se refería a la persona que se encargaba de transmitir los conocimientos a los que así lo requerían, sin embargo con el paso del tiempo fueron surgiendo estudios que demostraron la implicación real del profesor en las aulas de clase, ya sea hablando de modelos de enseñanza modernos, herramientas tecnológicas recientes que apoyen al profesor, o paradigmas educativos que generan cambios constantes entre lo que son los profesores y lo que se les pide ser. Sin embargo, esto ha sido algo anexo a la profesión, porque la cuestión principal siempre ha radicado en la adaptación del profesor al medio en el que se desenvuelva. De tal manera que la manera de enseñanza y la persona del docente se forman mediante su implicación en los ambientes en los que se mueva, la gente con que interactúe, las culturas que conozca o la historia que integre a sus alumnos (Rockwell, 1985).

Otro ejemplo, es el presentado en 1974 por Nyerere, un sociólogo destacado en Tanzania que realizaba estudios acerca del impacto del hombre en los contextos propios a su país veía al maestro como un ser indispensable en la sociedad, en sus palabras “Un maestro es la única persona que es capaz de impartir conocimiento y dar forma a los jóvenes al alcance más amplio del conocimiento. Los maestros son capaces de vivir y moldear a los jóvenes de tal manera que su poder es primordial, ya que determinan el destino de la sociedad” (p. 67)

De la misma manera otros autores destacan la presencia de roles que guían la conducta de un profesor, nombrándolo facilitador, asesor, planeador, mediador en la resolución de conflictos, dominante de contenido y trabajador de modelos educativos, mismas que quedan cortas o extensas en un contexto educativo real, en el que pesa más la personalidad del alumnado que los contenidos o competencias que se requieran en él.

En cuanto al nivel educativo al que los profesores se desempeñan cabe una diferencia en su presentación, en su estilo y personalidad.

### 2.1.1. Características y tareas

La figura del profesor ha mantenido un lugar dentro de aula, siendo el centro de la enseñanza hasta la llegada de nuevas corrientes pedagógicas, motivo principal por el que sus tareas han cambiado, desde lo hablado por Thompson (1992), quien afirmaba que enseñar es transmitir en los alumnos parte de la esencia de la persona, situación que debería ser considerada en la formación de los profesores para un mejor desempeño, atendiendo como principal característica a su impulso y dedicación: sus creencias, la manera en que el pensamiento de los profesores tenía un peso en sus acciones. Por otro lado, el crecimiento económico desigual en el país ha provocado que muchas de las acciones propuestas para el profesor, no se cumplan al 100%, ya que mientras para un grupo de alumnos es necesario un profesor con habilidades tecnológicas para otros lo es un profesor inclusivo, o para las autoridades un profesor con un dominio del currículo y sus adaptaciones.

Por esto la existencia de un listado de características y tareas del profesor puede ser un trabajo largo, sin embargo para adentrarse al contexto en el que se investiga, se ha seleccionado un listado formulado por Brehm y Gates (2011): estar preparado para la sesión, contar con material y conocimiento, motivar al alumno, facilitar el conocimiento al alumno, Capacidad de control de grupo, ser tutor, ser investigador, ser mediador, ser colaborador con el centro, dominar las TICs, poseer una formación afín, habilidades de adecuación al contexto, etc. Otro de los autores que hablaron en su momento acerca de las tareas docentes fue Díaz-Barriga (1995), señalando un problema a la definición de un perfil docente: el grupo, el mismo con el que el profesor se encontraba cada día en el aula, con sus múltiples reacciones y diferencias, situación que lo llevaba a actuar de manera distinta cada día, generando conflicto entre lo que debía hacer y lo que estaba haciendo. A lo que el autor propone, trabajar en equipo, aprender a coordinar al grupo de tal manera que sus acciones contribuyan al crecimiento profesional del profesor y de ellos mismos.

Sin embargo, estas son solo algunas de las tareas docentes, no todas las tareas son definidas en la literatura y menos aún realizadas, son en su mayoría un impulso personal del profesor y dictaminadas por las autoridades las que finalmente resaltan en la práctica diaria. De ahí que a continuación se describan las características sobresalientes en la literatura.

#### 2.1.4.1. Su formación.

Ser profesor involucra, primeramente, el haber concluido una etapa de formación docente, en la que entablara los cimientos de sus prácticas frente a grupo, sin embargo, la formación también refiere a los procesos de seguimiento y evaluación. En México es un área considerada por la Reforma educativa, dado que surge para dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación dentro de la RIEMS, cuyo referente es el perfil docente para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada, no escolarizada y mixta. Existen autores que ayudan en la organización de los momentos de formación y que consideran que va más allá de un aula o un periodo de vida, entre ellos está Huberman (1990) que establece cinco ciclos básicos en la carrera docente:

- *Fase de exploración*, referida al descubrimiento de la persona en la profesión, de contenidos y valores.
- *Fase de estabilización*, la que por medio de la práctica desarrolla la posibilidad de encontrar equilibrio.
- *Fase de especialización*, momento que puede ser confuso, pues la línea de formación tiende a centrarse a un tipo de práctica específica.
- *Fase de diversificación*, prosigue a la especialización, en la que la experiencia ha estado centrada en un tipo de práctica y ahora tiene la necesidad de ampliar horizontes e intentar nuevas maneras de continuar.
- *Fase de serenidad*, finalmente llega el momento de realizar la docencia con tranquilidad, puesto que se domina la materia, así como los materiales y el impacto en los alumnos.

Frente a esta postura cabe la pregunta ¿Existen informantes clave en cuanto a formación?, ¿los años de experiencia garantizan la posibilidad de crear buenos profesores?, y varias más que dan sentido a los objetivos del trabajo. Rueda Beltrán (2011) argumenta que “los elementos anteriormente enumerados adquieren sentido cuando los resultados de las evaluaciones cuentan con la previsión institucional de programas de actualización permanente que ofrezcan soluciones a las posibles deficiencias señaladas por la evaluación” (p.5). Entendiendo a la evaluación como elemento de control en cada una de las fases propuestas, e incluyendo elementos personales como los que se han venido mostrando en este trabajo, personalidades tanto del investigador como del profesor en cuestión.

Imbernón y Canto (2013) retoman algo de lo que se ha venido hablando, pero marcando la clara diferencia entre los conceptos de formación docente y desarrollo profesional docente, indicando que la diferencia reside en que uno contiene al otro, es decir, que cuando se habla de desarrollo profesional se está incluyendo la formación que el profesor recibe desde el inicio hasta el final de su práctica profesional, lo que incluiría todos los momentos que Huberman (1990) había señalado.

La profesión docente se desarrolla profesionalmente mediante diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima de trabajo en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente y, por supuesto, la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de la vida profesional docente (Imbernón y Canto, 2013, pp. 41).

Factores que bien pueden integrar el desempeño de un profesor o no hacerlo de la misma medida, ya que la personalidad es la que también ayuda en la determinación de su influencia.

#### **2.1.4.2. Su personalidad.**

La personalidad del docente es lo que se va desarrollando a lo largo de su vida, por medio de las funciones que se van desempeñando en los ambientes donde se desenvuelve, iniciando con la familia, la sociedad, el oficio, las amistades y uno mismo. La personalidad es resultado de la colisión de estos en tiempo y medida (Tenti, 1999).

El mismo autor sostiene que la idea o conceptualización actual que se tiene del profesor parte del positivismo, de la idea de que el profesor debía “científizar” su oficio, centrar los esfuerzos en el dominio de la ciencia, ser un sabio en difusión de conocimiento de cálculo y lecto-escritura. Cuando en realidad no se está escuchando al profesor, sino que se le está imponiendo, de tal manera que no sea capaz de compartir sus necesidades ante el grupo unificador.

De esta manera es concebido un catedrático como el erudito, el conocedor de ciencias, teorías, autores y modelos. Gilbert (2000) apoya la idea al mencionar que “Un profesor no es, en principio, un individuo instruido que desea enseñar; es, ante todo, un ser capaz de enseñar y de educar. Culto, sí, formado, sin duda; pero, ante todo, psicológicamente apto” (p.10) es decir, el buen profesor, es conocido por su aptitud y

personalidad. Es entonces como esta área, siendo una de las más interesantes, es difícil de estudiar, porque cada uno va construyendo la propia en el andar de su vida, adaptándose al contexto.

#### ***2.1.4.3. Su grado de interacción social.***

Durante la época de 1970 el deseo por conocer las características sobresalientes del profesor excelente llevó a la realización de múltiples experimentos e investigaciones sociales, siendo el experimento del Doctor Fox uno de los más destacados de la época. Fue desarrollado en la Universidad de California, en el año 1970, cuando tres profesores tuvieron la idea de mejorar el sistema educativo, basados en la manera ideal de enseñanza, por encima de la información que se transmite al estudiante. El experimento inició con la presentación del Doctor Fox como un catedrático destacado, quien presentó una conferencia llamada “Teoría del juego de las matemáticas aplicado en la educación”, tema seleccionado con la intención de atraer la atención de investigadores, profesores destacados, doctores en ciencias y demás personal con una amplia formación. Durante el desarrollo de la conferencia el Doctor Fox habló con fluidez, con seguridad, con personalidad e incluso con humor, dejando a la audiencia sorprendida y emocionada de conocer un tema tan importante, tanto que al final recibió aplausos, alabanzas y elogios en cuanto al trabajo realizado. Posterior a este momento se le pidió a la audiencia responder un cuestionario que evaluara la calidad de la conferencia, obteniendo un 95% de participantes satisfechos con lo escuchado. Al día siguiente se reveló el experimento realizado, en el que se había contratado a un actor que interpretó los resultados de una falsa investigación, fingiendo ser el Doctor Fox (Cagiao, 2012).

Este experimento reveló que las personas suelen dejarse llevar por las apariencias, por los títulos, cargos o por la popularidad de las personas, realizando su juicio valorativo a partir de ese encuentro. De la misma manera reveló que considerar la personalidad o las actitudes del profesor como único medio de evaluación es un error porque, así como el actor no tenía conocimiento del tema que explicaba, así algunos malos docentes pueden pasar desapercibidos solamente por su presentación.

Como era de esperarse tras la publicación de los resultados del experimento los criterios que se consideraban dentro de las evaluaciones de los profesores fueron sacudidos; sin embargo, a pesar de los años transcurridos y los cambios que ha atravesado la

educación, en la actualidad aún hay evaluaciones que le dan mayor peso a la parte expresiva del profesor más que al conocimiento u otras habilidades.

Esta cualidad del profesor pudiera no resultar significativa después de conocer el estudio, pero al mirar el otro lado se entiende que fue su empatía, su gracia, su contacto y otros rasgos de relación los que le permitieron llegar de mejor manera a la audiencia, lo que es necesario cuando un profesor se encuentra frente a grupo, es necesaria la capacidad de llegar a los alumnos sin importar la hora del día, el tipo de contenido, los pocos materiales con que se cuente, el número de alumnos o las condiciones personales del alumno, es importante llegar utilizando el tacto e involucramiento.

### **2.1.2. Desempeño docente**

El concepto desempeño es atribuido al resultado observable de una persona, es decir, a la posibilidad de obtener beneficios o desventajas frente al objetivo propuesto; lo que en el caso del profesor significa cumplir con lo dictado en su perfil o quedarse por debajo del nivel esperado. Es en este punto que la evaluación docente retoma fuerza, ya que parte de su proceso es precisamente la evaluación del desempeño, ya sea en función de los resultados de los alumnos o de su práctica en el aula.

Estrada (2013) realizando un estudio comparativo entre universidades en Venezuela, llegó a la conclusión que el desempeño docente debe ser utilizado a favor de la educación, eliminando las etiquetas negativas que le ha atribuido ir junto a la evaluación y el uso de sus resultados, para que así las instituciones trabajen en fomentar en los profesores el cumplimiento de su labor de la mejor manera solo por el hecho de mejorar. Y es que, erróneamente la formación docente es considerada como único elemento de desempeño, y es que la cantidad de cursos no garantiza un buen trabajo profesional, porque como se ha venido mencionando, la calidad es garantizada por el cumplimiento de ciertas tareas y en este caso por el desempeño del trabajo docente en conjunto.

De manera particular en México, el tema del desempeño no ha sido trabajado como la autora menciona, pero si lo ha intentado planteado las metas y perfiles que el profesor debe alcanzar, sin embargo, ha mantenido el sistema básico de evaluación, lo que dificulta un poco conocer si realmente se poseen gran parte de las habilidades requeridas.

### ***2.1.2.1. Perfil del profesor en México***

Hablando de la calidad, es necesario precisar la particularidad en las funciones que desempeña un profesor de acuerdo con el nivel educativo, que, en el caso de México, cuenta con un perfil específico: el del profesor de nivel básico (preescolar, primario y secundario), el profesor de nivel medio superior (bachillerato) y el de nivel superior. En el nivel básico, por ejemplo, existe un perfil en torno al logro de la unificación de los grados del nivel, así como a la continuidad de procesos y su aplicación a la vida cotidiana del niño, en el nivel medio superior a puntualizar conocimientos que debieron ser adquiridos previamente, pero de manera más analítica, y el de nivel superior situado en profundizar los conocimientos y la consciencia social.

A continuación, se detalla el perfil del profesor de nivel medio superior (SEP) por ser homogéneo al estudiado en esta investigación.

#### **2.1.2.1.1. El profesor de nivel medio superior.**

En este nivel se requiere de profesores que sean capaces de fomentar pensamientos emergentes en los alumnos, personalidades en formación y emociones que impregnan el día a día en la escuela. La Secretaría de Educación Pública (SEP) ha dispuesto como parte de su perfil 5 dimensiones que le sean guía en el proceso de maduración como profesor de bachillerato. En la figura 1 se observa como las dimensiones incluyen elementos que le proporcionan al profesor un perfil integral de su ser y sus actividades.

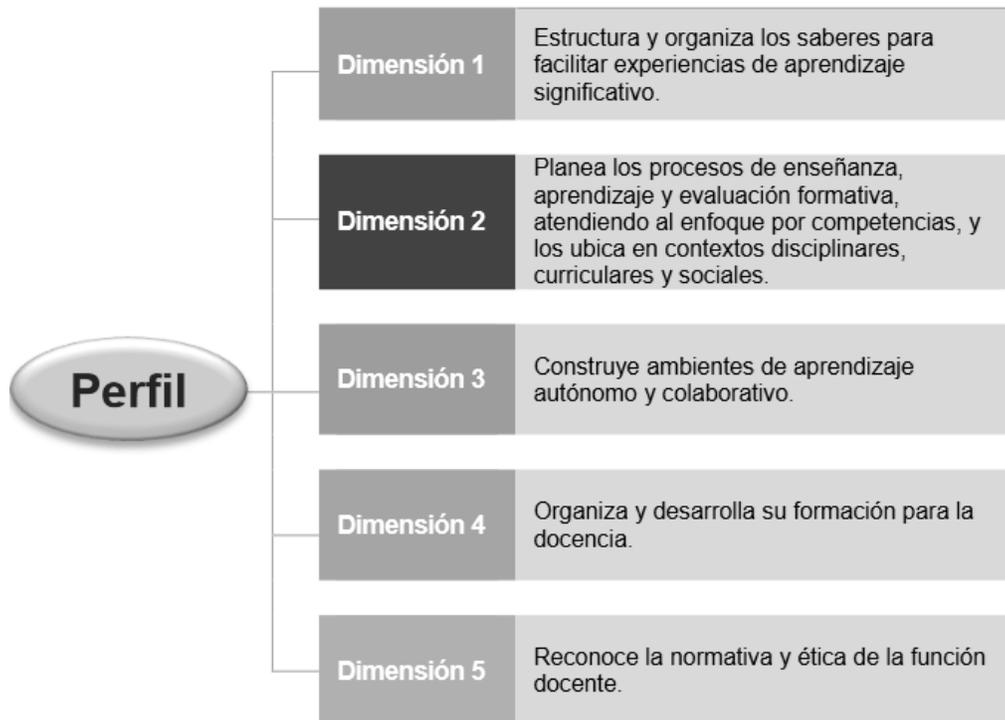


Figura 1. *Dimensiones del perfil docente en nivel medio superior.*

Fuente: SEP (2017a). Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las funciones docentes y técnicos docentes en la educación media superior.

Describir las dimensiones resulta abstracto por las características particulares del contexto, de los alumnos y la institución; queriendo lograr las habilidades y actitudes docentes. De manera conjunta con los lineamientos establecidos por la SEP, la RIEMS presenta también las competencias del nivel medio superior, que ya han sido comentadas por varios autores, siendo Lozano Medina (2015) uno de los que mayor énfasis hacen a la relación, al afirmar que el profesor de este nivel debe:

- 1) organizar su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional;
- 2) dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo;
- 3) planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubicándolos en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios;
- 4) llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional;

- 5) evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo;
- 6) construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo;
- 7) contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes; y
- 8) participar en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Sin embargo, este perfil se centra en la cuestión de la práctica, en lo observable, esto para facilitar los procesos de evaluación, control en la selección y formación de sus profesores. De la misma manera como este autor se apropia de las dimensiones de la SEP y la RIEMS para comprender una particular, así cada institución es libre de realizar ajustes y añadiduras a dicho perfil para cubrir mejor las necesidades de los alumnos.

La caracterización del profesor resulta importante cuando se observan avances o retrocesos en las personas con quien se tiene contacto, entendiendo que el alumno en curso es el egresado de mañana, y tener a un profesor preparado para atender las necesidades de su grupo, se tiene la posibilidad de lograr un cambio positivo en el país. Otro dato por considerar es que en el nivel educativo medio superior se ofrecen variedad de enseñanzas, desde el bachillerato general, el tecnológico y el técnico, sin olvidar la diferencia que puede ofrecer la modalidad educativa en que se oferte el programa, desde una escuela de tipo público o privado, de tipo presencial o virtual, de duración promedio o exprés, entre las principales variantes.

Es por esto que resulta indispensable considerar la posibilidad de estar hablando de una persona con amplitud de perfiles para atender las demandas de cada grupo con su respectiva particularidad. Pero para cubrir la mayor parte del perfil o al menos el establecido a nivel nacional, es que surgió en 2008, el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), como parte de la implementación de la Reforma Educativa, situando al profesor en un proyecto que le permitiera adquirir o perfeccionar las competencias básicas para el nivel educativo de su labor. Este programa es ofrecido como un diplomado que mediante módulos de trabajo va enseñando a los profesores las estrategias de organización, control, gestión y planeación que necesitan para cubrir con el perfil señalado, tratando principalmente de lograr una concientización de su lugar dentro de las planeaciones nacionales. En el caso de las preparatorias privadas, que

parecieran ser ajenas a los planes de instituciones públicas, el diplomado ha resultado fortalecedor en sus profesores, ya que de esta manera no solo obtienen una formación similar a la nacional, sino que obtienen un nivel o logro más en sus profesores y con ello de la educación que venden.

Atendiendo a esto, es que en México un profesor puede tener un perfil variado, pero unificado cuando se trata de cubrir contenidos y aprobar evaluaciones, sabiendo que también es aquel que se siente identificado con su país, con las necesidades de los alumnos y que sobre todo se esfuerza día a día por cubrir en mayor medida el perfil que se le indique en su institución, para sí poder ser llamado buen profesor.

#### **2.1.4. Definiendo al Buen profesor**

El interés por tener un listado de características propias de un buen profesor lleva a desarrollar formas de estudiar y evaluar la efectividad docente con mayor validez y confiabilidad, esto porque los sistemas de evaluación vigentes incluyen evaluaciones estandarizadas, en su mayoría en cuanto al conocimiento, tomando como evidencia los portafolios de práctica docente y la observación directa de la práctica en contraste con rúbricas de desempeño.

Designar los términos “Bueno” “Malo” “Regular” o “Excelente” como connotaciones propias de una evaluación, se vuelve cada vez más cerrado, cuando en realidad deberían ser tomados como lo que son: reguladores de un listado de caracteres que pretenden ordenar la información acerca de algo, en este caso de una persona. De la misma manera, utilizar palabras como “Bueno” o “Buen” ha causado confusión, porque ser un buen profesor refiere a la calidad docente frente a su grupo y como persona, mientras que bueno, se refiere a la facilidad con la que se realiza una acción, un profesor puede ser bueno en cuanto a los tiempos, pero malo en otras cuestiones, mientras que el buen profesor es aquel que destaca por la suma de sus bondades.

Actualmente el principal medio de evaluación y seguimiento del profesorado siguen siendo los alumnos, y es que como dice Martínez (2013) “La creciente disponibilidad de resultados de pruebas de aprendizaje que se aplican censalmente está llevando también a utilizar los resultados de los alumnos como indicador de la competencia del docente” (p.6). Cuestión que hasta cierto punto podría dar un indicador, pero no medir realmente las cualidades de cada profesor, principalmente en el nivel medio superior en el que se cuenta

con al menos 7 profesores distintos por curso, una variedad amplia de perfiles y resultados. Es decir, esta investigación considera que la calificación del alumno en una asignatura no depende únicamente del profesor, sino también de factores sociales, económicos y personales del alumno, e incluso del contexto, que pudieran arrojar bajas calificaciones aun teniendo al Buen profesor en una de sus asignaturas. Por esto, el uso de las calificaciones en los alumnos no debería ser el eje de clasificación de los profesores, sino otros medios complementarios.

Otra de las situaciones que influyen en la determinación de quién es buen profesor y quién no, es la sociedad frente a los medios y la globalización, que queriendo avanzar juzgan sin conocer bien y asignan cargos extra a los que la institución solicita, demandando con ello un perfil cada vez más particular. Zabalza y Zabalza (2011) lo describen como *“el perfil del docente según la sociedad misma va exigiendo: personas cultas, profesionales técnicos, artesanos, profesionales reflexivos o actores sociales”* (p.12 y13) que impregnen a los alumnos de habilidades humanas además de conocimientos. Este punto lleva de nuevo a cuestionarse ¿cómo considerar un único perfil de buen profesor? Y es que llamar al profesor, buen profesor, implica que desarrolla las características de un listado de manera eficaz, que logra cumplir con lo solicitado por un curso, por los alumnos o la institución educativa; es subjetivo, pero es menor que un profesor excelente, que es el que sobrepasa los estándares marcados. Galán (2007) menciona respecto a esto que *“resulta ingenuo creer que se puede medir y evaluar la calidad del docente mediante la aplicación de un instrumento en un momento determinado”* (p.92).

Otros autores, tiempo atrás habían establecido listados propios, revolucionarios, pero también poco generalizables por la dificultad en su medición, uno de ellos fue el de Seldin (1999) quien señalaba que no solamente se requieren características observables sino también características intrínsecas, como la estima, la empatía, la organización, la precognición, la motivación e incluso la imaginación frente a su grupo, elementos que se van adquiriendo en su formación escolar.

Sin embargo, de manera general, se ha logrado dimensionar que las tres principales características que han sobresalido en varios de los estudios analizados son: el dominio de la asignatura (Formación), los aspectos personales (Personalidad), y el trabajo didáctico, maneras de influenciar (Interacción social).

## **2.2. Calidad**

El concepto de calidad de manera general significa el cumplimiento de elementos que lleven a un buen producto o un buen servicio, bienes que den al trabajador o cliente la satisfacción que busca. Udaondo (1992) menciona que para comprender el concepto de calidad hay que comprender el significado del cambio, de la posibilidad que ofrece al producto o servicio renovarse cada determinado tiempo para beneficiar al público, lo que es cierto si lo que se quiere es convencer acerca de lo mejor que resulta uno en comparación con otro, generando competencia que motive el crecimiento de ambos.

Comprender su impacto e influencia, no solo en el campo de la educación requiere un poco de contexto con las aportaciones a su identificación más conocidas en su campo:

### **2.2.1. Definiciones**

Yoshikasu Tsuda (1980), reconoce en la calidad el proceso, su seguimiento y mejora, atendiendo a que el producto se desarrolle de la mejor manera para el cliente, indicando que elementos como los costes o cifras de ventas no son algo que influya en sus decisiones, sino su impulso de hacerlo bien y convencer con ello. La calidad inicia como una idea y continúa hasta marcar una dirección.

Para Deming (1989) la calidad no es más que el resultado de la constancia, de la adaptación a los cambios, del crecimiento en su personal y en su producción, la confianza en las metas propuestas y el firme deseo de cumplirlas. La calidad es el resultado de haber superado los obstáculos del camino a la meta.

Mientras que Juran (1996) entiende a la calidad como el logro del producto en relación con el cliente, con la satisfacción de haber cumplido con las expectativas, atendiendo al costo/producto/calidad, ya que mientras más se trabaje el producto, mejor lo recibirá el cliente. La calidad es determinada por la determinación en la planeación del producto.

Comprendiendo con estas definiciones que las palabras clave cuando se habla de calidad son: producto, cliente, proceso, seguimiento y medición. Sin embargo, en el caso de

la educación no aparecen como tal porque no se trata de vender un producto físico y tangible, sino de llevar al alumno por un proceso de calidad constante que le asegure una formación académica de calidad según los requerimientos establecidos por la institución. Lo que lleva de nuevo a hablar del profesor como elemento cercano en el proceso y con ello, de su calidad.

### **2.2.2. Calidad del profesorado**

La definición de calidad, en general, se razona a partir de un proceso que arroje resultados que hayan sido obtenidos por la implementación de un plan o estrategia, dependiendo del tipo de mecanismo utilizado para el logro de esta calidad. En el caso de la calidad en la enseñanza, se han observado convergencias en elementos que deben ser cuidados para que el resultado sea visible y satisfactorio en los alumnos, destacando entre esos elementos la funcionalidad de los servicios, la disponibilidad de los espacios y materiales, los programas que se implementan para la generación de habilidades en los alumnos y finalmente, la formación de las personas que se encuentran en interacción con los alumnos.

Esta investigación centra la atención en los profesores, quienes tienen un encuentro directo con los alumnos de manera regular, además de ser aquellos encargados de la formación del conocimiento de los estudiantes. Zabalza y Beraza (2003), en un estudio acerca de la calidad del docente determinan la importancia de mirar la calidad educativa como un todo y no segmentarlo al mero uso de cuestionarios que evalúen la calidad de cada uno de los elementos, sino que la clave de la calidad radica en la interacción de todos los elementos del contexto educativo. Sin embargo, ésta no es una idea universal, ni fácil de considerar en el trabajo académico, por lo que han surgido muchas más; como, por ejemplo, la asociación que se hace al pensar en la eficacia docente como un sinónimo de calidad docente, que bien comparten similitudes, pero no son iguales.

Desde sus tiempos, Tejedor y Montero (1990) han tratado de modificar ese tipo de pensamiento haciendo ver la diferencia entre estos conceptos, recalcando que la eficacia docente se centra en las habilidades del profesor, mientras que la calidad es el proceso que considera todos los elementos inmersos en la educación, aceptando la posibilidad de cambios en la estructura de los instrumentos de evaluación de acuerdo con el contexto estudiado.

Existen, sin duda, antecedentes que señalan la importancia de valorar la calidad docente desde otras perspectivas, desde la necesidad de cambiar las concepciones vagas o erróneas que la practicidad ha ido generando; porque pensar en calidad no puede entenderse de manera aislada, sino que significa pensar en un proceso global, en una reestructuración constante de acuerdo a las necesidades del contexto, en una inversión que requiere de tiempo y recursos para atender las necesidades de los verdaderos interesados en que la educación sea de calidad: la sociedad.

#### ***2.2.2.1. En Latinoamérica.***

Dentro del marco de estos cambios y reestructuraciones queda el profesor a merced de los requerimientos de la institución educativa, aceptando por calidad la consigna apropiada, normalmente situada como un proceso de selección, de clasificación o reprobación. A partir de estas percepciones, el presente estudio da cabida a la mención de algunos de los trabajos y proyectos que se han realizado en el mundo respecto al cambio, a la mejora constante de la calidad. Primeramente se cita el trabajo de Ripley (2013), quien sugiere la posibilidad de una desvalorización a la profesión docente y lo hace desde múltiples perspectivas, por ejemplo dice que en Estados Unidos y algunos países de América Latina, como Ecuador la profesión es vista como una profesión "de salvación" en caso de no ingresar a la carrera que se quiere o como una buena opción para los alumnos menos hábiles; esto por la creencia de que para ser docente, lo único que se requiere es tener conocimiento del contenido que se quiere enseñar. Por otro lado, se ha desvalorizado por considerarse una profesión de malestar por conflictos, incertidumbre y de deterioro en la estabilidad por sus continuas reformas y modificaciones (Gavilán, 1999).

Por estas razones Vaillant (2004) distingue la existencia de programas o planes en torno a mejora de la profesión docente en América Latina, destacando los siguientes:

- Programa Nacional de Incentivos y Premio Galardón de Bogotá, en Colombia.
- Ley del Estatuto de los Profesionales y Premios de Excelencia, en Chile.
- Fondo de Manutención y Desarrollo de la Educación Fundamental y de Valorización del Magisterio, en Brasil.
- Red Federal de Formación Continua, en Argentina.
- Programa para Maestros de Escuelas de Tiempo Completo, en Uruguay.

Programas que tienen la finalidad de formar o consolidar el quehacer docente, debido a que el gobierno se ha preocupado por la formación de sus alumnos. En su investigación Vaillant (2004), revela como resultado que:

Las tendencias a nivel internacional muestran una enorme diversidad en los programas y mecanismos de certificación y evaluación docente. Algunos dispositivos se concretan en la formación inicial y continua, otros ponen énfasis en las pruebas durante el reclutamiento, mientras que en algunos casos las mediciones aparecen al ingresar en la carrera docente (p.27).

Es decir, que no son los únicos que se encuentran funcionando, sino que incluso en entornos particulares ya se promueve esta filosofía de formación y calidad; sin embargo, deja abierta la posibilidad de recurrir a métodos particulares para la atención de los profesores, para que, variando las maneras de formar y evaluar a los docentes, se disminuya el uso de un test como único medio de evaluación.

#### **2.2.2.2. En México.**

México es un país que se reconoce por su gente, por su cultura, por sus tradiciones y por sus bajas calificaciones en pruebas realizadas a los alumnos para determinar los niveles de calidad, pero ¿por qué culpar al sistema por el fallo de algunos?, si como ya se ha dicho, la calidad es un proceso global, no únicamente de los alumnos y sus profesores. Por ello, en el país se ha optado por realizar medidas que aseguren la calidad educativa en todos sus procesos, iniciando con un diagnóstico comparado con países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el 2010 reiterando esta necesidad. A partir de estos resultados se redactó un informe llamado "Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México", dentro del cual se expusieron recomendaciones para la consolidación de la profesión docente (Cordero Arroyo, Luna Serrano, Alonso y Xochilth, 2013), como complemento del Programa de Escuelas de Calidad, iniciado en el 2001, el cual se centra en la cobertura y equidad de servicios educativos a los niños del país.

Es tratando de seguir con las propuestas internacionales que México diseña sus propias maneras de garantizar la calidad de su profesorado. En el año 2014 se controlaba el acceso de profesores a la práctica profesional por medio del Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes, y una vez dentro del sistema se les otorgaba la posibilidad de evaluarse por medio de tres programas: la Carrera Magisterial, el Programa de Estímulos a la Calidad Docente y la Evaluación Universal de Docentes, mismos que ofrecían la posibilidad de bonos y estímulos económicos (Santiago, McGregor, Nusche,

Ravela y Toledo, 2014). Situación que ha cambiado apenas con la supresión de unos pero el incremento de otros.

Estos mecanismos de evaluación buscan el desarrollo y fortalecimiento del profesor, viéndolo como una pieza elemental en la formación de los alumnos, en el desarrollo intelectual de quienes son presentados mediante las pruebas internacionales de calidad. Por esto es vital para el país reconocer al Buen Profesor para que conociéndolo se determinen los sistemas o elementos que lo hacen así y poder ayudar a otros profesores a mejorar su práctica educativa y con ello la calidad.

Actualmente se desarrollan Reformas educativas para mejorar la calidad de la educación de acuerdo con el nivel educativo: la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) y la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS); mientras que la Reforma de Educación Superior continúa en construcción, debido a los resultados expuestos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en un informe llamado “La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas Estratégicas de Desarrollo” que muestra los elementos por los que en este nivel educativo el cambio ocurre de manera distinta en Universidades Públicas que, en Privadas, ofreciendo posibilidades de innovación. Cuestiones que en esta investigación son tocadas únicamente como referencia a los aspectos de la actualización y profesionalización docente que la Reforma propone.

### ***2.2.3. Instrumentos***

Antes que los instrumentos o estándares que marcan el resultado de un profesor, deben formularse modelos de evaluación a los cuales se ciña el proceso y los instrumentos a utilizar; esto considerando las nuevas propuestas de evaluación, en las que el peso ya no recae únicamente en el resultado del alumno o en una evaluación sistémica y puntual, sino en una que al realizarse desde varias miradas, logre una verdadera aproximación al trabajo docente y con eso a la propuesta de mejoras para la calidad de la institución y a una práctica reflexiva. Montenegro (2003) propone dos tipos de instrumento que podrían ayudar a evaluar de mejor manera la calidad:

1. Los principales, se apoyan siguiendo tres momentos de evaluación, iniciando con la autoevaluación, seguida por la coevaluación y finalizada con la evaluación conjunta (entre el profesor y el evaluador), en la que se observan algunas de las aportaciones anteriores

como evidencia. Finalizando con una evaluación cualitativa y cuantitativa de la información.

2. Los auxiliares, que complementan la información proporcionada por los principales, tales como cuestionarios, guías de autoobservación y tablas valorativas.

Estos instrumentos son solo una propuesta, porque realmente depende de cada institución el proceso que siga para garantizar la calidad en sus profesores. Por esto, es que, si se observan los instrumentos que sirven a nivel internacional para comparar la calidad educativa en los países o entre instituciones, se vislumbra como solo se está recurriendo a los instrumentos auxiliares, que deberían servir como un extra en el informe y modelo propio de la institución.

### **2.3. Resultados encontrados**

Es así como el resultado de la evaluación depende del tipo de instrumento empleado y de la finalidad con que se diseña. Muñoz, Ríos y Abalde (2002) listaron en su trabajo algunas de las finalidades que se han observado a lo largo del tiempo, como lo son las competencias en el profesorado, el nivel de productividad y efectividad docente, la conjugación de dimensiones (humana y técnica), el nivel de influencia proyectada en los alumnos, concluyendo que al final el resultado del trabajo docente es observado a través de su práctica diaria, de su compromiso social y su constante formación.

Alcanzar los resultados esperados es cuestión de actitud, de trabajo constante, de estar siempre en busca de nuevas maneras de realizar las actividades, sabiendo que el número o indicador resultante del instrumento solo es un lugar, un momento que separa al profesor de la meta, por ello no habría que juzgarlo o abrumarlos por el resultado, sino motivarlos para lo que falta. Por ejemplo, en México, Valdés (2009) realizó una investigación acerca de la evaluación del profesorado activo, queriendo conocer cuáles eran sus necesidades formativas, lo que arrojó que querían trabajar la parte personal e interpersonal con sus compañeros de trabajo, nuevos métodos de enseñanza y la evaluación; información que benefició directamente a la institución, pues al apoyar al profesor se está contribuyendo a su desarrollo profesional y a sus prácticas de calidad.

Investigación que invita a realizar evaluaciones similares para trabajar el proceso que genere la calidad deseada.

## **Marco teórico**

### **2.4. Teorías acerca de la calidad**

Comprender por qué los sistemas de educación buscan encontrar y resaltar los esfuerzos de los profesores es debido a los esquemas que se han conocido a lo largo de los años acerca de la calidad y de su logro, entendiendo al profesor como el principal fabricante del producto, que es el conocimiento del alumno.

El desarrollo del concepto de calidad, así como el del profesor han crecido en contextos distintos, pero manteniendo en común el bienestar de las personas, o al menos es la idea original con la que el concepto de calidad surge, con la firme idea de crear beneficios y menor cantidad de errores para los clientes, otorgando con ello satisfacción al productor, manteniéndolo interesado por todo el proceso para no descuidar el progreso (Lewis y Smith, 1994), sin embargo, actualmente algunos olvidan estos orígenes y buscan beneficios económicos en menor medida que los sensitivos. A continuación, algunos de los autores que destacaron por sus teorías acerca de la calidad.

#### **2.4.1. Ishikawa**

Kaoru Ishikawa, fue un ingeniero químico de origen japonés que trabajó fuertemente en torno a las teorías de la calidad. Siendo una de sus primeras aportaciones al tema, el diagrama de causa-efecto en 1943, un diagrama que le serviría a un grupo de ingenieros para identificar y comprender las posibles causas de un mal funcionamiento en la empresa. El diagrama es conocido por su particular forma, llegando a parecerse al esqueleto de un pez, apuntando en lo que serían los huesos elementos a considerar en el proceso de evaluación, para que, al observarlos por separado, se pueda resolver si es un problema aislado o incluye otros factores que llevan a determinados resultados, lo que a largo plazo significaría un conocimiento pleno de la institución, poder prever errores y buscar aciertos a través de las conexiones entre elementos. Ishikawa estaba interesado en el contacto con las personas, en hacerles ver lo que él veía en cuanto al trabajo y los buenos

resultados, traducidos en calidad; por eso insistió en una lista de criterios o principios que las personas debían cuestionarse acerca de su trabajo:

1) La búsqueda de la calidad debe iniciar siempre con la educación de los integrantes y concluir con la educación en nuevos aprendizajes del proceso, 2) Es indispensable conocer los requerimientos del consumidor, 3) No es necesaria la inspección, 4) Se debe trabajar en el origen del problema, no en los síntomas o efectos, 5) La calidad es un trabajo de todos, 6) No confundir los medios con las objetivos, saber dirigirse, 7) Priorizar la calidad y dejar las ganancias a largo plazo, 8) Entender que la mercadotecnia es constante, 9) Mantener un control en el poder de los mandos, no maltratar, 10) Comprender que gran parte de los problemas tiene solución, no desesperarse y 11) Reconocer información errónea por su variabilidad (Ishikawa, 1976).

Las aportaciones de este autor dan pie al replanteamiento de los roles y funciones dentro de los organismos, sus finalidades y sus metas, despertando el interés de otros para hablar del tema.

#### **2.4.2. Deming**

Edwards Deming fue un estadístico estadounidense, considerado el padre de la tercera revolución industrial, por las ideas revolucionarias que proponía acerca de la calidad. Podría decirse que todo comenzó cuando fue contratado para mejorar la producción de armamento para la segunda guerra mundial, sin embargo, la parte complicada del trabajo fue que su mano de obra se reducía a las mujeres, esposas o hijas de aquellos hombres listados en el ejército, situación que Deming resolvió de tal manera que la producción fue la mejor que se vio en el momento, llamando la atención de varios productores más que querían conocer el secreto del método. Desde ahí Deming desarrolló 14 principios que le fueron de utilidad durante su trabajo:

1) Mejorar los productos y servicios basados en una meta planificada, 2) Adoptar una nueva filosofía, 3) No abusar de las inspecciones al personal, 4) No comprar a los precios más bajos, 5) Mejorar continuamente el proceso, 6) Establecer momentos de capacitación, 7) Establecer el liderazgo 8) Eliminar el miedo en la organización, 9) Borrar las barreras entre departamentos, 10) Eliminar slogans, 11) Eliminar estándares de producción, 12) Motivar al trabajador para que se sienta orgulloso de su trabajo, 13) Instituir programas de educación y crecimiento en el personal, 14) procurar una

retroalimentación positiva, otorgándole el valor a cada persona que influye en el resultado (Deming, 1982).

Aportaciones que en su momento crearon preguntas acerca de la cercanía entre los procesos y las personas, entre el autoritarismo que era común en las organizaciones y los nuevos espacios de convivencia. Estos principios también se reducen a cuatro fases o momentos de optimización (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), los cuales fijaron el principio de lo que más adelante se conocería como calidad total.

### **2.4.3. Juran**

Joseph Juran fue ingeniero eléctrico, ejerciendo siempre y conociendo durante ese tiempo su funcionamiento, realizando análisis e incluso publicando sus ideas en torno a la calidad, publicando en el Quality control handbook, enfatizando la responsabilidad de la administración para mejorar el cumplimiento de las necesidades de los clientes. Una de sus más grandes aportaciones en la publicación es la “trilogía de la calidad”, mostrando un esquema de administración cruzada, compuesta de tres procesos: planear, controlar y mejorar; es decir, iniciar desde el cliente, desde las personas a las que va dirigida, conociendo sus necesidades y gustos, continuar con los administrativos y empleados, cumpliendo con los requerimientos, evaluando y comparando momentos del proceso, y finalizar con el logro de la meta, resaltando más allá de lo esperado gracias al proceso puntual y atendido. Al igual que otros autores defiende la idea de una “calidad total” proyectándose en 10 medidas que le aseguren el éxito en el proceso:

- 1) Crear consciencia de la necesidad de mejora,
- 2) Establecer metas para la mejora,
- 3) Crear planes para alcanzar objetivos,
- 4) Proporcionar capacitación para el desarrollo,
- 5) Llevar a cabo proyectos para resolver problemas,
- 6) Generar informes acerca del progreso,
- 7) Dar reconocimientos,
- 8) Comunicar resultados de manera transparente,
- 9) Llevar cuentas de costes y ganancias,
- 10) Mantener el impulso en la organización, motivar siempre a continuar con las metas y proponerse nuevas (Juran, 1986).

Para este autor, las relaciones humanas integradas durante los procesos son el origen de algunos de los problemas que afectan la producción, pero también encontró que es en la humanidad de las personas que se puede resolver gran parte de los problemas, promoviendo la concientización de los actos. Por lo que propiciar este tipo de cambio debe ser gradual en los empleados, haciéndoles adquirir un rol esencial, describiéndoles los beneficios que trae

consigo el realizar un trabajo de controlado, con menor número de fallas que se traducirían en menores gastos para la empresa y beneficios para ellos.

#### 2.4.4. Crosby

Philip Crosby fue un empresario y pensador destacado por ideas en torno a la calidad, desarrollando el programa “Cero defectos” en una compañía en Florida siendo el gerente de control de calidad respecto a misiles. Empleo que logró llevar a cifras favorecedoras a la organización, tanto en ganancias a la inversión inicial y disminución en costos de producción. Y es conociendo los beneficios logrados que Crosby da a conocer la serie de sus 14 principios que le hicieron lograrlo, centrando su logro en las habilidades del gerente frente a su grupo de trabajo:

1) Compromiso de la dirección, 2) Equipos de mejora de la calidad, 3) Medidas de calidad, 4) El costo de calidad, 5) Consciencia de la calidad, 6) Acción correctiva, 7) Planificación de cero defectos, 8) Capacitación del supervisor, 9) Día cero defectos, 10) Establecimiento de metas, 11) Eliminación de origen del error, 12) Reconocimiento de acciones, 13) Apertura de comunicación entre miembros para aconsejar sobre mejores maneras de trabajar y 14) Empezar de nuevo (Crosby, 1982).

Este autor se centra en el proceso, en cómo el producto va evolucionando hasta ser entregado al cliente, sabiendo que el cuidado en el detalle es la clave para evitar los errores y con ello evitar los costos extras en la producción, beneficiando no solo a los directivos, sino otorgándole a los empleados la capacidad de vivir sin inspecciones y garantizando que su trabajo valdrá la pena, promoviendo el ejercicio continuo y el cumplimiento de un ciclo.

## 2.5. Teorías acerca de la enseñanza

A pesar de parecer un tema ya resuelto al mencionar las características que posee un profesor o las que debería, ya se ha formado un perfil de ese personaje que se encuentra día a día con los alumnos, pero en esa formación se ha olvidado un detalle que resulta crucial al momento de evaluar el desempeño docente, las implicaciones personales que cada profesor impregna en su labor, ya sea por vocación, por continuidad familiar, por considerarla la mejor opción entre las peores o aquellos profesores que son movidos por interés particular ajeno a su formación.

Entendiéndose en este trabajo al profesor por continuidad familiar a aquel que se inscribe y dedica a la docencia como medida de conservación de conocimientos de la familia, como una manera de reconocimiento a sí mismo. Teniendo como opuesto al profesor por vocación, que ha sido capaz de dejarse a sí mismo para entregarse desde el primer día de clases. Y es que definir desde el principio los intereses de los alumnos hacia su formación le ayudará al país a discernirla como una profesión de dedicación, de ajuste, de armonía y trabajo colaborativo entre los estudiantes.

### **2.5.1. Propuesta de Kemmis**

Stephen Kemmis conocido por ser educador y sociólogo, gran parte de su vida se ha enfocado a la creación de “comunidad crítica” relacionada con los problemas que surgen en el aula y la manera de afrontarlos, entendiendo a la comunidad como el espacio de intercambio y crecimiento del profesor, poniéndolo al mando de estos intercambios para beneficiar con ellos también a los alumnos y otros profesores.

Su teoría se centra en tres aspectos que el profesor debe procurar al llevar a cabo estas comunidades críticas: 1) Compartir creencias y valores, 2) Establecer relaciones directas y múltiples, y 3) Fomentar la reciprocidad en valores. Lo que significa que además de los contenidos impartidos en la sesión, el profesor es visto como una persona en interacción social y sobre todo de aceptación a la diversidad de opiniones. Kemmis sugiere actividades como los análisis de caso, las reflexiones, la problematización y la apertura a la crítica positiva, pero en lo que más recalca su idea, es en la formación continua del profesorado, que no solo le aporte conocimiento sino otros espacios para crear comunidades (Kemmis, 1993).

Añade a la figura del profesor, la influencia de la sociedad y los directivos, como agentes comprometidos por asegurar en los alumnos aquello que se ha aprendido en el aula, siguiendo la línea de conocimiento construido, conocimiento asimilado y conocimiento transmitido, entendido actualmente como aprendizaje crítico-reflexivo, que desde el momento en que fue planteado ha despertado interés en los nuevos roles que propone, principalmente el del profesor (Carr y Kemmis, 2003).

### 2.5.2. Propuesta de Carr

Wilfred Carr es un catedrático de Educación en una Universidad de Reino Unido y ha destacado por sus publicaciones en torno a la relación existente entre la teoría y la práctica, entre lo escrito e identificado y lo que realmente se hace en el día a día, situando sus propuestas teóricas en un espacio de debate para construir mejores ambientes de aprendizaje, anunciando que quien considera la teoría como una manera de saber (eres teórico o no) y lo práctico como aquello que implementa ese “saber”, no comprende realmente la amplitud de la teoría en la vida.

Su teoría acerca del funcionamiento de la educación se centra precisamente en lograr la comprensión del concepto de teoría en la educación, de la imposibilidad de hablar del uso del término de Teoría de manera aislada, ya que ella parte de un conjunto de pruebas prácticas que la validaron hasta convertirse en Teoría, y que al ser usada en la explicación de eventos posteriores se está implementando y probando mediante prácticas, igual que un círculo de transición. Carr se centra principalmente en el profesor, al explicar este proceso dentro del campo de la educación, porque es la figura pública que realiza el ciclo una y otra vez en sus sesiones, es decir, considera que existen campos constituyentes en el profesor, campos que separados no logran alcanzar los objetivos de enseñanza: 1) la consciencia de la existente oposición de la teoría-práctica en la mente de la mayoría, 2) una adecuada práctica teórica y 3) una práctica autónoma, que le permite continuar o cambiar según su propio juicio.



*Figura 2.* Elementos necesarios en la práctica docente  
Fuente: Elaboración propia.

El planteamiento de la Figura 2 hace referencia además de los elementos que hacen del profesor una figura ejemplar al momento de estar en interacción con los alumnos, una figura real aplicando el conocimiento teórico con que fue formado, con los fundamentos que sostienen su esencia al enseñar, con la frecuencia de interacción a ellos (posterior al grado), con las habilidades de expresión oral y escritas, con las corrientes filosóficas que fundamentan cada sesión y con el deseo de aportar al mismo conocimiento que nutrió y nutre su práctica diaria; en pocas palabras, el profesor según Carr, es aquel que logra comprender la profundidad de la teoría en su persona y en sus acciones.

### **2.5.3. Propuesta de Shulman**

Otro de los autores que ha trabajado en teorías que ayuden a predecir mejores resultados en las aulas es el psicólogo Lee Shulman, quien es un profesor emérito estadounidense, dedicado a la investigación de los elementos que influyen en la práctica del profesor. Este autor inicia sus planteamientos afirmando que para idear una imagen coherente de un profesor tendría que considerarse la particularidad de cada contexto, ya que cada uno es distinto, que cada profesor es un ser humano compuesto de experiencias o aprendizajes que al ser puestos en práctica se convierten en conocimientos dispuestos para su profesión, lo curioso es que este tema de perfiles, de evaluación, de rediseño de sistemas y concepciones ya ha sido hablado por varios autores y de varias maneras.

Shulman (1986) buscó la manera de clasificar la composición del profesor por medio de sus experiencias y observaciones, sugiriendo la existencia de siete tipos de conocimiento que todo profesor debería poseer, el Conocimiento del contenido (asignatura), el Conocimiento de pedagógico general, el Conocimiento curricular, el más popular, el Conocimiento didáctico del contenido (PCK<sup>6</sup>), el Conocimiento de sus alumnos, el Conocimiento de su contexto particular y el Conocimiento de las finalidades de la educación (institucional).

Brevemente, el *Conocimiento del contenido* se refiere al dominio de la ciencia que se imparte, tanto de los contenidos de la sesión como aquellos con lo que se relaciona, para poder mostrar con ello seguridad al alumnado; el *Conocimiento pedagógico general*, respecta a los dominios de los saberes teóricos de la pedagogía, incluyendo teorías y

---

<sup>6</sup> Por sus siglas en inglés Pedagogical Content Knowledge (PCK)

estrategias de enseñanza; el *Conocimiento curricular* se va más a la parte organizativa, al control de planeaciones y gestión de recursos para su cumplimiento; el *Conocimiento didáctico del contenido* pareciera la mezcla de estas virtudes, del dominio de contenido, el dominio de técnicas de enseñanza y su adecuada articulación con las planeaciones; el *Conocimiento de los alumnos*, como esencia de las relaciones y la capacidad de implicación en su formación; el *Conocimiento contextual*, referida a alcance social y conocimiento de sus acaecimientos de influyen en la institución de funciones; y el *Conocimiento de la Educación* como fruto de los anteriores, del análisis no sólo del lugar sino del momento social en que se encuentra, de las posibilidades en contraste con los planteamientos nacionales.

El trabajo de este autor plantea la efectividad docente desde el punto de vista teórico-vivencial, ya que menciona depende mucho del contexto en que se encuentre el profesor, porque puede poseer todos los conocimientos de su área y a pesar de ello tener dificultades, ya sea por los escasos materiales, de espacios o calidad de tiempo frente a grupo. Sin embargo, con el paso de tiempo Shulman continuó investigando y conectando con otros autores que complementaban sus perspectivas, llegando con ello a otra publicación muy conocida, una en la que se plantean varios tipos de “camino” que pudiera guiar a los profesores hacia el dominio de un conocimiento mucho mayor. Publicación de la que parte la figura 3, en la que se perfila al profesor de mejor manera.

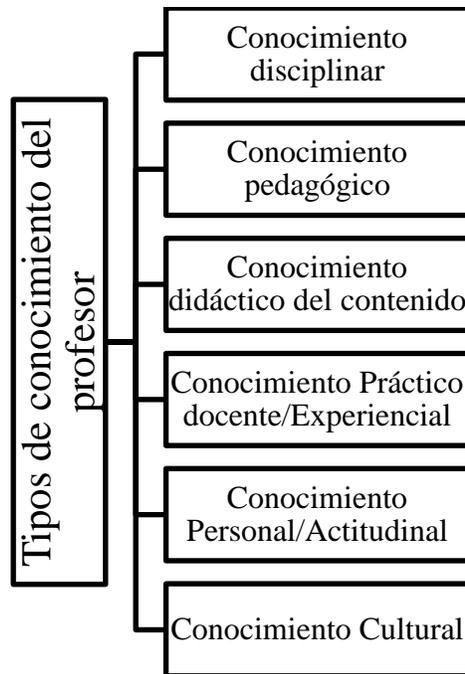


Figura 3. Tipos de conocimiento del profesor de Wilson, Shulman y Richert (1987)  
Fuente: Elaboración propia.

Wilson, Shulman y Richert (1987) pretendieron puntualizar los conocimientos a los que se es posible llegar con el paso de tiempo, ya que el conocimiento es continuo, sabiendo que es posible acceder a él por varios caminos, dando a entender también que, al igual con los alumnos, se puede pretender establecer un único camino o manera de dominar un contenido, pero es el alumno mismo el que determina si lo es realmente para él. Así pues, el profesor puede tener una formación distinta, estar en un país distinto, tener ideologías distintas, ser de carácter distinto o trabajar en condiciones distintas y continuar siendo el profesor modelo en los alumnos.

Los tipos de conocimientos que estos autores plantean logran expresar a un profesor más real y cercano a lo que es visible en las aulas, centrando los conocimientos en aquellos que son adquiridos por la práctica, por la implementación del conocimiento formal, incluyendo el *conocimiento disciplinar* como aquel propio de la asignatura que se imparte, el *conocimiento pedagógico* como elemento de dirección teórica en la enseñanza, el *conocimiento didáctico del contenido* como el involucramiento de los dominios teóricos-prácticos y la profundidad de la asignatura, de maneras de particularizarla respecto a otras,

el *conocimiento práctico docente/experiencial* que se manifiesta en las decisiones del profesor al considerar experiencias previas, el *conocimiento personal/actitudinal* para conocer sus alcances y limitaciones, para establecer relaciones a partir del propio dominio, y el *conocimiento cultural* como la implicación social-contextual del profesor en situaciones que afecten al alumno, a la institución y a la sociedad misma, y que pudieran repercutir en la educación del alumno.

Dichos conocimientos mantienen similitud con los desarrollados anteriormente por Shulman, pero avanzando en la comprensión del constructo “profesor y conocimientos”, una idea que siempre debe ser discutida y puesta a prueba para verificar la teoría.

#### **2.5.4. Propuesta de Bain**

El Dr. Ken Bain (2004), publicó recientemente un libro que retoma el tema, en el que presenta la perspectiva para la identificación de los mejores profesores, señalando que la composición precisa de estos profesores tiene que ver con su vocación, su convicción y sus estrategias en clase. Este autor destaca de nuevo el papel de la implicación del conocimiento y la formación del profesor como el cimiento de su persona, disminuyendo la importancia otorgada a competencias sociales; por ello desarrolla una nueva investigación que incluyó el acercamiento a los mejores profesores con características que previamente delimitó para que conociéndolos respalde su idea de buenas prácticas docentes.

Enseñar es más que transmitir un conocimiento, es más que presentar clases magistrales, es más que el profesor y su clase. Enseñar se refiere al hecho de trascender el aula, de animar a los estudiantes en sus elecciones de vida, de implicarlos en su proceso de aprendizaje, es ser esa persona que ayude a la transición del concepto tradicional de escuela como “materias y horarios” a la conceptualización de “saberes y seres” (Bain, 2007). En la investigación desarrollada por el Dr. Bain se consideró el análisis de cualidades en común de profesores que tuvieran como base las siguientes características, tener buenas referencias del profesor por medio de sus alumnos, ser considerado incluso por sus colegas un gran profesor y tener trascendencia en los alumnos a largo plazo; es decir, que su enseñanza haya impactado al alumno de manera positiva. El autor destaca la existencia de muchos “buenos profesores”, pero su estudio quería saber lo que estaban haciendo los mejores profesores, esos extraordinarios, que llevaban a sus estudiantes a aprender e influyen

positiva, sustancial y continuamente en su manera de pensar, actuar y sentir. En palabras de Bain (2007):

Parte de la condición de ser buen profesor (no todo) consiste en saber que siempre hay algo nuevo que aprender -no tanto sobre técnicas docentes, sino sobre estudiantes en concreto que hay en ese momento determinado y sobre sus conjuntos de aspiraciones, confusiones, errores conceptuales e ignorancia- (p. 194).

Es decir, lo que distingue al profesor es su capacidad de interacción de manera humana con sus alumnos, motivo por el cual el Dr. Bain utilizó diversas estrategias en la recolección de resultados que validaran sus hipótesis, tales como la identificación de los profesores, observaciones en su práctica profesional, entrevistas, revisión de materiales, ejemplos de trabajos de alumnos y entrevistas grupales. Obteniendo que no existe un criterio único que pueda definir a esos buenos profesores, pero que sí se pueden identificar las características de cada persona docente que le hacen excepcional.

Así como el Dr. Bain, Perrenoud (2004) señalaba la importancia de destacar a estos profesores y ayudarlos en su consolidación, ya que “para evolucionar hacia una mayor profesionalización del oficio, habría que enseñarles a que asumieran riesgos, dejaran de protegerse detrás del sistema, de los programas y de los textos. Así también sería conveniente que su lista de atribuciones se redefiniera en este sentido” (p.12), idea que invita a la reflexión acerca de lo que se está haciendo en el país con el trabajo de estos profesores.

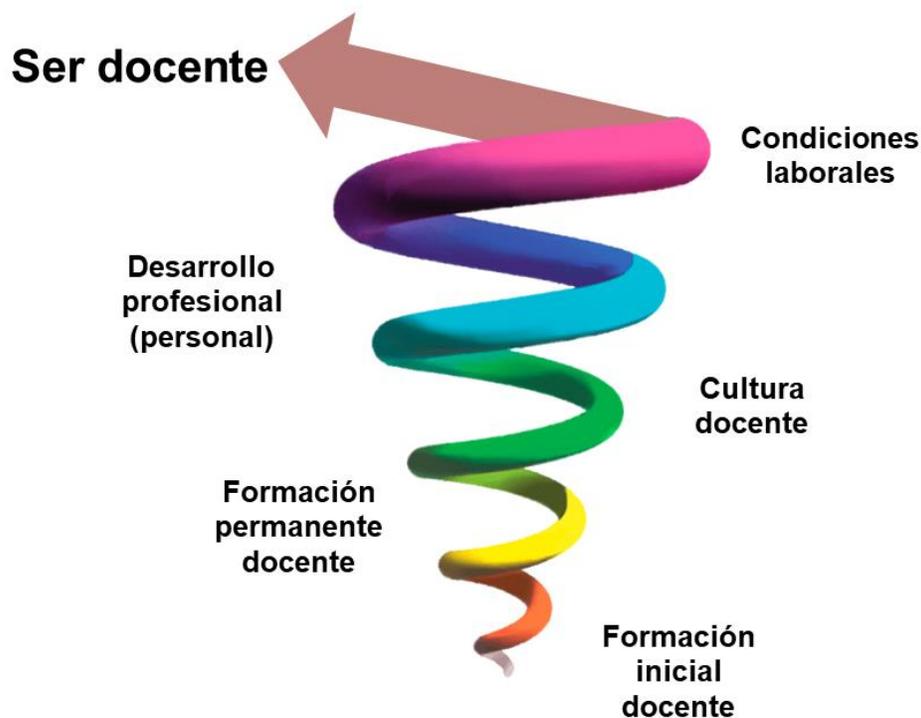
Otro tipo de reformas educativas se presenta de acuerdo con la institución educativa y sus necesidades, pues, así como existen escuelas que esperan indicaciones federales, existen otras que construyen sus propios modelos educativos.

#### **2.5.5. Propuesta de Imbernón**

El profesor Francisco Imbernón, Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación, es catedrático de Universidad de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Barcelona, se ha dedicado también a la investigación, teniendo inclinación a la tarea docente, a la mejora de su práctica, centrado en la idea de que esta profesión es una de las más importantes para el presente y el futuro. Recientemente publicó un libro llamado “Ser docente en una sociedad compleja”, algo similar a lo propuesto en este trabajo de tesis, pero

con sus particulares perspectivas. En este trabajo Imbernón expresa que ser docente es el reflejo de un conjunto personal de características que se van moldeando con el tiempo, y que en mayor o menor medida terminan apareciendo en los profesores, al menos en los que él llama profesores con buena actividad educativa.

Este autor, por el contrario de Carr piensa que la teoría en torno a la delimitación de un perfil del profesor es algo imposible, que la realidad es la que determina las pautas o líneas de estudio, que la teoría indica, pero que es el vivir el que va conduciendo a las personas a actuar, a ser. Por ello, la vertiente personal y actitudinal resaltan en sus trabajos, así como se observa en la figura 4, un camino hacia la personalización docente, que a la vez da espacio a adaptaciones sociales en cuanto a la proporción de cada elemento.



*Figura 4.* Propuesta de Desarrollo de la particularidad del docente por Imbernón (2017)  
Fuente: Elaboración propia.

Elementos que se adquieren en el orden ilustrado, de las iniciales a las continuas y que van promoviendo en el profesor una particularidad que le hace destacar en su práctica

diaria. Aunado a esto, Imbernón recalca la presencia de tres componentes básicos como persona: el conocimiento (lo teórico), el compromiso (lo sensible) y el contexto (lo visible), que son frecuentes en toda la trayectoria del profesor, así como la aceptación de sí mismo como elemento aprendiz, tanto de alumnos como profesores, de los aciertos o errores, de las situaciones e incluso de la institución misma (Imbernón, 2017). El mismo autor atribuye la delimitación de un perfil siempre quedará en manos de los pensamientos que la sociedad, que en este caso realizan al profesor, asociándolo con una profesión fácil, breve y con una pedagogía única a implementar, casi comparándola con una receta; una de tantas dificultades que van acarreado otras, y que en ocasiones envuelve el pensamiento del profesor en estas ideas que solo encasillan al profesor en un estado sin avance, sin mejora.

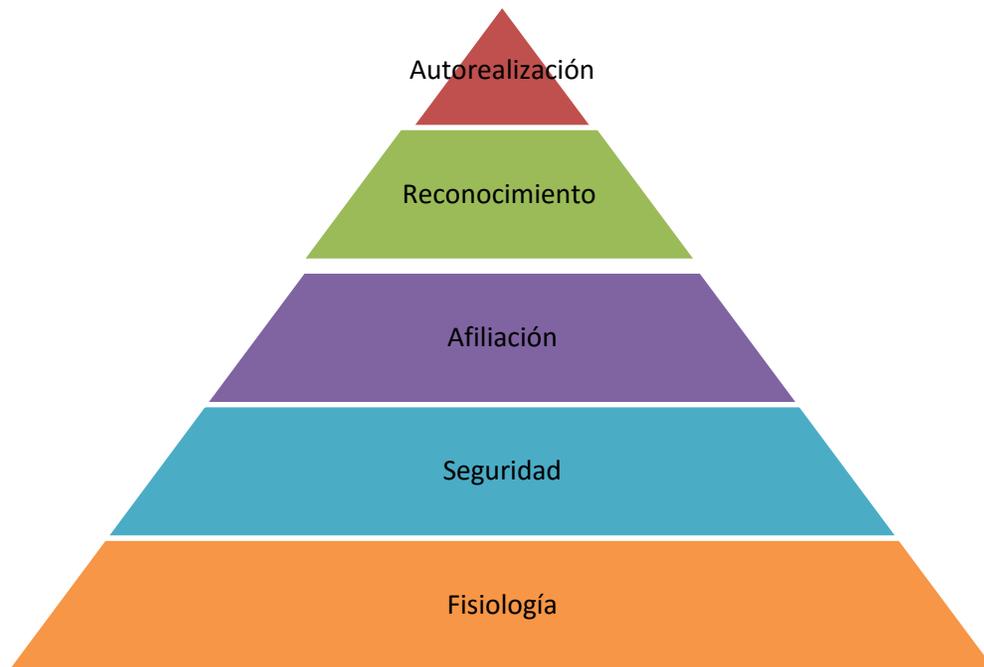
Finalmente, Imbernón deja claro en sus escritos que el rol docente no es el único en cuestión, sino que hay otros que están ocurriendo en la educación y que afectan de manera directa al profesor, no sólo en cuanto a su identificación, sino también en los pensamientos que debe desarrollar en sus alumnos, la inclusión de las tecnologías, la posible flexibilidad del currículo, la internacionalización e incluso la influencia del espacio designado “escuela” como único lugar de desarrollo; recalcando con esto, la necesidad de una práctica reflexiva.

## **2.6. Teorías acerca de la motivación**

La motivación es la fuerza que impulsa a una persona a realizar acciones para llegar a determinadas finalidades, de las cuales pueden categorizarse como motivación intrínseca y motivación extrínseca, entendiendo la primera como aquellas que surgen del interior queriendo satisfacer alguna necesidad, mientras que la extrínseca es aquella que proviene de deseos superiores, impulsados por la fuerza de voluntad para el logro de metas. A esto hay que añadirle la existencia de factores que agregan valor a la fuerza interna, haciendo con ello que crezca el deseo por lograr lo propuesto, algunos de estos factores pueden ser el logro, el dinero o el reconocimiento. Es a partir de ello que se han seleccionado tres autores que abordan el tema de la motivación desde sus propias perspectivas, autores que también son considerados en temas de educación para la motivación de alumnos, profesores y demás personal de la institución.

### 2.6.1. Maslow

Abraham Maslow es un psicólogo social norteamericano, reconocido por su famosa pirámide de la motivación, pirámide que se construye por bloques que indican por el orden y tamaño, la medida en que el hombre necesita de cada elemento para alcanzar la motivación total (Figura 5).



*Figura 5. Pirámide de Maslow*

Entendiendo que lo básico en el ser humano es el cumplimiento de sus necesidades fisiológicas, atendiendo a los requerimientos físicos de su cuerpo, pasando a cubrir las necesidades de seguridad de su persona, desde lo físico hasta lo emocional, logrando el establecimiento de relaciones sociales que le mantengan activo y comunicado, obtener el estima de sus compañeros por algún mérito, hasta llegar a la autorrealización cumpliendo con sus deseos internos, adquiriendo habilidades que logran la conexión de sus otros motivantes (Maslow, 1943).

La teoría presentada por el autor es amplia y da la posibilidad de ajustarse a múltiples contextos y explicaciones de la conducta del ser humano, principalmente al ser vistas como necesidades que al ser realizadas logran un efecto motivador. Sin embargo, en años anteriores Maslow descubrió que no solo son necesarias las piezas ya colocadas,

descubrió que para llegar a la autorrealización debe de haber un pleno y constante descubrimiento del yo, del ser, de la esencia de la persona, para que así sea capaz de discriminar entre lo que quiere y lo que necesita (Maslow, 2016).

### 2.6.2. Herzberg

Irving Herzberg fue un psicólogo que propuso la teoría de los factores, aquella que divide en dos los tipos de motivantes en las personas, descubriendo mediante un estudio que los factores que motivan no son los mismos que disminuyen la motivación, llegando a proporcionar un listado para ambos casos, pero proporcionando el lado positivo para no disminuir la motivación.

Uno de los aspectos importantes de su teoría es el espacio contextual en el que recaen los resultados, ya que los factores son encontrados en un entorno laboral común, organizando los factores por dos tipos: los factores de motivación y los factores de higiene, los primeros como la parte de realización personal y emocional, y los de higiene como los adquiridos por la atención a las necesidades básicas como seres humanos, parte de lo que ya proponía Maslow.

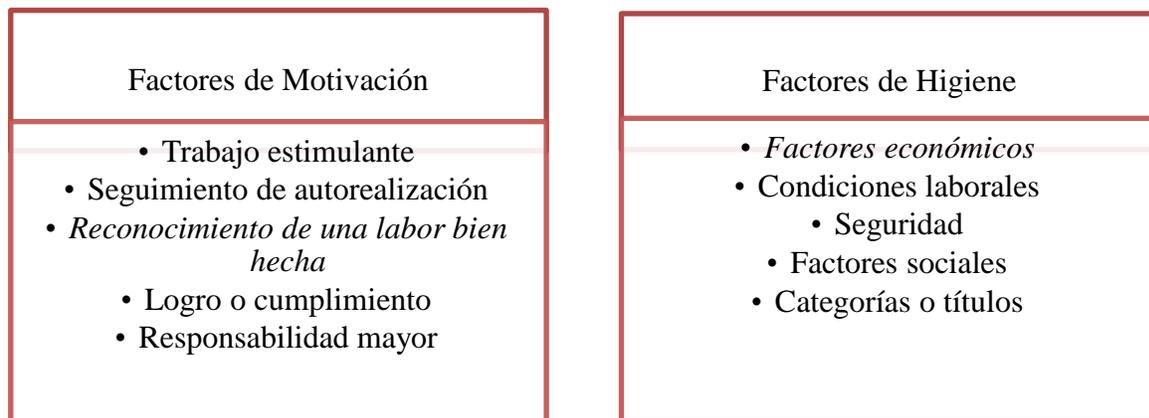


Figura 6. Teoría de Motivación de Herzberg.

La teoría de Herzberg presenta elementos que guardan relación con la calidad, ya que al encontrarse satisfecho el personal con su persona y con su entorno laboral, es probable que produzca mejores resultados que aquel trabajador que se encuentra en una situación distinta; motivo por el que sus aportaciones encajan en esta investigación, pues así

como los autores seleccionados en el apartado de calidad afirmaron, los empleados forman parte importante del proceso a la calidad y por tanto debe procurarse su atención mediante la motivación (Herzberg, 1993), generando con ello cambios administrativos en el que se les considere.

### **2.7. Hacia una redefinición...**

Básicamente este trabajo ha venido mostrando las posibilidades que se tienen al hablar del profesor y sobre todo al otorgarle un valor por su desempeño profesional; Bassett, Haldenby, Tanner y Trewhitt (2010) integran a esto diciendo que definir al Buen Profesor no es una cuestión que pueda ser resuelta con una única respuesta, porque la respuesta siempre va a estar relacionada con la persona o institución que está interesada en saber. Precisamente, porque, aunque parezca un tema de moda o una cuestión con diversas perspectivas, lo que no cambia es que es un tema importante; siendo importante porque al apoyarlo se está ayudando al país y el desarrollo de su educación.

La existencia de procesos que ayuden a promover la calidad en las instituciones educativas es un punto favorable como cuestión personal más allá de hacerlos por imposición. Sin embargo, como ya se había mencionado, el profesor es bueno porque fue formado siendo bueno. En el informe *Every Teacher Matters* (2010) se menciona que la calidad del profesor se obtiene “a través de una buena formación inicial y permanente, así como de una buena elección de personal” (p.7), motivo por el que pensar en la redefinición del profesor sugiere incluir entre los cambios la adecuada preparación de los alumnos cuando aún comienzan a interesarse por la docencia. En países de Europa es utilizado este modelo, seleccionando desde la preparatoria a alumnos con interés en la docencia para iniciar su formación desde esta etapa para ir descubriendo (previo a los estudios de grado), si esa es realmente su vocación.

La cuestión de la redefinición no se queda ahí, ya que la comprobación de esta calidad ocurre por medio de la evaluación, hacia la cual existe poca aceptación, siendo este otro motivo que genera la necesidad de eliminar la errónea idea que los profesores tienen de la evaluación, para que con su cambio pueda darse una aceptación que produzca buenas retroalimentaciones, cambios y resultados positivos (Coiffier López y Padilla González, 2015). Para ello la redefinición aplica a las instituciones educativas, para que procurando a sus docentes se genere un ambiente de “ayuda a los profesores recién calificados a

desarrollar un sentido de eficacia profesional desde el principio es el comienzo de una carrera docente exitosa” (Vásquez, Contreras, Solís, Núñez Rittershaussen, 2017, p.632).

Parte elemental de esta redefinición en los modelos de evaluación de profesores debe procurar a la persona del docente, principalmente en sus alumnos, ya que como Beltramo (2017) sugiere “Los maestros necesitan aprender constantemente acerca de quiénes son sus estudiantes en todo momento, lo que sus estudiantes pueden y quieren hacer con la orientación de su maestro y lo que ellos piensan del contenido” (p.327).

Redefinir a los modelos que ayudan en el reconocimiento de los Buenos profesores significa redefinir sabiendo que “los grandes profesores transmiten gusto por el conocimiento, acompañan y retan la libertad de sus alumnos” (p.13), enseñando habilidades más allá de las establecidas o medibles en instrumentos, habilidades de aprendizaje para la vida (Palomera Martín, 2014). Siendo estos motivos los que llevaron a este trabajo al querer tener una aproximación a los Buenos Profesores y las influencias que los llevaron a ser de esa manera. Para ello se pretende retomar algunos puntos presentados en la investigación del Dr. Ken Bain, considerando parte de los ejes que guiaron su investigación, así como la influencia de las “redefiniciones” que pudieron haber sido elemento clave en su consolidación.

## **Capítulo 3**

### **Metodología**

En el presente capítulo se explica la opción o enfoque metodológico en que se basó la investigación, iniciando con la descripción del paradigma a utilizar en la investigación, así como la descripción de la población a la que pertenece la muestra que servirá como medio de recolección de información sobre el tema. Los siguientes apartados van divididos de acuerdo con la fase de investigación presentada, indicando la medida de obtención de información, los participantes y el instrumento utilizado.

#### **3.1. Enfoque de investigación**

La investigación es el proceso mediante el cual se llega al descubrimiento de lo que se busca, al conocimiento de lo desconocido o poco dominado, utilizando métodos, técnicas y perspectivas de análisis que lleven a la verdad; sin embargo, tanto el proceso como los resultados dependen del contexto de análisis y las personas que interactúan en la investigación. De ahí es sabido que una investigación puede ser de tipo informal o formal, siendo la formal aquella que permite dar validez a la conclusión obtenida de la investigación mediante su estructuración metodológica, la descrita a continuación pretende apegarse a este tipo.

Otra manera de distinguir una investigación consiste en la estructuración de sus técnicas y enfoques de investigación. Por ejemplo, el enfoque cuantitativo, se trabaja cuando se requieren procesos y resultados aplicables a distintos contextos que hagan posible su comparación en investigaciones posteriores, dicho de otra forma “una investigación de tipo cuantitativa tiene como finalidad la “demostración de causalidad y la generalización de los resultados de la investigación” (p. 46, Cea D’ancona y Ángeles, 1998). Por otro lado, el enfoque cualitativo, permite revelar cualidades intrínsecas de la información y de las personas, utilizando técnicas que permiten el contraste de la información mediante miradas distintas, otorgando una mejor representación de la situación y sus variables (Kaplan, 2004), aportando con ello mayor precisión en los resultados, pero también menor alcance en cuanto a la aplicabilidad fuera de la propia investigación.

La investigación cuantitativa tiene entre sus particularidades un sentido personal de sus instrumentos o técnicas, porque, al referirse a ella, también es necesario direccionar el ámbito en el que se realiza, porque puede tener finalidades educacionales, de comportamiento social, políticas o de salud, que, aunque entrelazados mantengan un estilo propio del área en el que se estudia y la perspectiva del investigador (Singh, 2007).

Por otro lado, la investigación cualitativa es conocida por su naturaleza sensible a problemáticas individuales, a variables independientes entre sí, pero con una relación aportada por la propia persona, que en mayor o menor medida intervienen en los resultados de cualquier tipo de investigación. Hablar de un uso adecuado de la metodología de este tipo es posiblemente lo más difícil de lograr, normalmente porque este tipo de aseveraciones parten de un observador externo o interno al problema, presentando junto con la realidad del sujeto, la realidad percibida por el observador.

La base de la investigación cualitativa es la posibilidad de llegar a interpretaciones de los fenómenos, no solo a medirlos, sino a tratar de comprenderlos desde el espacio y contexto particular en que se desarrollan. Realizar una investigación de este tipo, siempre resulta favorable al atender un problema, ya que sea como complemento de una investigación cuantitativa o como una investigación netamente naturalista, da la oportunidad de maximizar el potencial de los resultados, tal vez no a macro, pero si atendiendo mejor a los sujetos implicados (Hennink, Hutter y Bailey, 2010).

En este caso particular, la educación en cada una de sus etapas considera elementos distintos para la investigación, desde el tipo de instrumento a utilizar como los aspectos éticos a considerar, pudiendo afectar los resultados y el impacto si no son considerados desde el principio.

Hablar del uso de técnicas cualitativas refiere a la expresión del autor, pero con lineamientos generales, es decir, la investigación cualitativa debe ser representada por su todo, desde la ubicación del problema, el manejo y las decisiones que el investigador va realizando, el orden del análisis y sobretodo la publicación y difusión de los resultados, mismos que deben plasmar los direccionamientos que el autor fue guiando durante el proceso (Silverman, 2016). Entendiendo que la base de esta investigación es la persona o grupos de personas que influyen en el contexto en que se va realizando, no en el

investigador y su deseo de conocer un problema ya pensado, basándose en la intuición como elemento de control en las decisiones.

Desde el título del trabajo se menciona que en su metodología se consideran dos enfoques: el cualitativo y cuantitativo, sin embargo, para que la investigación fuera considerada cualitativa tendría que poseer características como la longitudinalidad en sus procesos, el seguimiento de una particularidad, el no ser generalizable; aspectos que no son profundizados en esta investigación, solo considerados al momento de expresar conclusiones, porque al mezclar técnicas cualitativas nutre la personalidad del trabajo y los resultados, nutre con aportaciones distintas a las planeadas el trabajo del investigador.

Como bien se menciona en la justificación del proyecto, esta investigación se fundamenta en la teoría de la existencia de mejores profesores, realizada por Bain (2004), es decir, en el seguimiento de los mejores profesores para la determinación de cualidades que forman el perfil del Buen profesor. Sin embargo, por las limitaciones de tiempos en este proyecto, se ha optado por dividir y reestructurar la propuesta del Dr. Bain. Iniciando de igual manera con los alumnos, pero con un cuestionario estructurado que es parte de las metodologías cuantitativas, y un par de entrevistas semi-estructuradas que permitan la expresión verbal y no verbal de los profesores, una de las técnicas cualitativas (Tabla 1). En conjunto, esta relación de metodologías permite tener una primera aproximación a la descripción del Buen Profesor, como el Dr. Bain lo hizo en su momento, pero con menor alcance en cuanto a los descubrimientos y afirmaciones.

Tabla 1  
*Descripción de metodológica*

<b>Fase</b>	<b>Sujetos</b>	<b>Particularidad</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fecha de compilación</b>	<b>Mecanismo de análisis</b>
Primera	Alumnos	Pertencientes a 2º y 3º grado	Encuesta con preguntas cerradas y abiertas	7 y 14 de junio 2017	Observación de frecuencias con programa SPSS y agrupación de categorías en respuesta abierta.
Segunda	Profesores	Designados de manera aleatoria	Guion de Entrevista semi estructurada	14 de septiembre de 2017	Observación de temas emergentes en grupo de enfoque, clasificación por categorías.

### **3.2. Técnicas e instrumentos**

Determinar los paradigmas de estudio en la investigación hará que desde el principio se vislumbre el alcance que la investigación va a tener, de ahí que esta investigación se haya declarado cuantitativa con influencias cualitativas, porque a pesar de que el instrumento inicial y decantador es una encuesta a varios alumnos, esta pretende abrirse a camino a la comprensión del contexto mediante algunas entrevistas, que aporten significado a los resultados aislados de las encuestas.

Pensando en ello se describen brevemente las técnicas reflejadas en los resultados de esta investigación.

### 3.2.1. La encuesta.

Una de las técnicas requeridas para conocer aproximaciones acerca de un tema, es la encuesta; por medio de ella es posible conocer por primera vez un tema de estudio o realizar sondeos que permitan comparación entre grupos. Huamán (2005) pensaba que “la encuesta es una de las escasas técnicas de que se dispone para el estudio de las actitudes, valores, creencias y motivos” (p. 28), es decir, para tener un acercamiento personal con la persona, uno sencillo y práctico.

Dentro de la clasificación de las encuestas podrían identificarse varias, como las socio-económicas, las psicológicas, las de mercadotecnia, etc., sin embargo, el tipo que se trabaja en este proyecto es la de “Opinión”, por el objetivo que se viene persiguiendo, el conocer la opinión de un grupo muestral de personas que representen una idea general. Es por ello, que resulta necesario mencionar una de sus limitaciones, “la amplitud de respuestas ofrecidas como opción”, que, aunque en otro tipo de investigaciones es un estímulo, en esta limita al sujeto al ofrecer posibles respuestas o valores a preguntas que podrían ser más amplias.

#### 3.2.1.1. *Tipos de preguntas.*

Otro elemento que resulta esencial estudiar cuando se habla de encuestas, es el tipo de preguntas que la integran,

\* Preguntas cerradas: Aquellas que proporcionan a los alumnos posibles respuestas, que son en su mayoría de selección múltiple, mostrando como en un abanico, las posibles opciones que el investigador ofrece al sujeto. De igual manera este tipo de preguntas, dan la posibilidad de varias presentaciones, desde las de Opinión, (con valoración en escala, tipo likert), las de Cotejo (donde se puede elegir más de una opción), las de Opción múltiple (donde cada respuesta es distinta de las demás y solo se admite una) o las de Ranking (donde se otorga un número de mayor a menor a un listado de características). Pudiendo con cada una realizar un análisis porcentual de opiniones e intereses.

\*Preguntas abiertas: Son aquellas en las que el investigador trata de obtener una opinión real del sujeto que responde, tratando de dejar claras las intenciones en la redacción de una pregunta que logre aclarar lo que se quiere saber y otorgando un espacio apropiado para la redacción de la respuesta. Normalmente son poco usadas, porque al estar plasmadas

en un papel, limitan la respuesta del sujeto e incluso llegan a parecer amenazantes cuando se deja un espacio demasiado amplio para responder. Sin embargo, el lograr respuestas en este tipo de preguntas, da la oportunidad de grandes exploraciones en el tema estudiado.

### 3.2.2. La Entrevista

Otra de las técnicas que será utilizada en este estudio, es la entrevista, misma que puede ser conocida de varias maneras, ello dependiendo del tipo de preguntas que incluya en su guion de preparación. Una entrevista puede ser utilizada para ambos paradigmas (cualitativo y cuantitativo), porque, a diferencia de una serie de preguntas planteadas en papel, en este tipo de momento se tiene contacto directo con el sujeto y se puede ir profundizando cada respuesta, abriendo nuevas perspectivas y nuevas preguntas.

Existen tres tipos de entrevistas, en este caso hablaremos acerca de las propuestas por Canales (2006), quien las organiza en Estructurada, Semi-estructurada y Abierta. La entrevista *Estructurada*, que basa sus intereses en la respuesta a determinadas preguntas, ignorando elementos que pudieran ser de interés para el sujeto, pero que no son primordiales en la investigación, llevando a resultados desprovistos y muy parecidos a los que se hubieran obtenido de una encuesta cerrada. Mientras que la entrevista *Semi-estructurada*, organiza su dirección de acuerdo con la creación de preguntas detonantes, que lleguen a las respuestas deseadas, pero con la posibilidad de ir en los tiempos y orden que el sujeto vaya guiando con sus respuestas; este tipo de guion también permite preguntar sobre información que surge en el momento y que contribuye al tema de estudio. Finalmente existe la entrevista no estructurada o *Abierta*, que es conocida por la profundidad en resultados, y que en este caso el dominio recae en el investigador, no de un guion escrito, sino de la capacidad del investigador de llegar a conocer al sujeto, de la habilidad de realizar las preguntas, de guiar la entrevista otorgando los espacios adecuados a cada tema que el sujeto mencione; siendo el tiempo un factor importante, esto porque obtener un plano completo del sujeto suele llevar varias sesiones, a diferencia de las entrevistas anteriores que pueden realizarse en una sola ocasión.

### 3.2.2.1. Grupo de enfoque

En cuanto a esta investigación, se ha determinado seguir un guion para una entrevista semi-estructurada desarrollada por medio de la técnica de Grupo de enfoque, en la que las respuestas se vayan formando con la opinión de varios sujetos.

Un grupo de enfoque “se conforma con un conjunto de personas representativas, en calidad de informantes, organizadas alrededor de una temática propuesta por el investigador, quien además de seleccionarlos, coordina sus procesos de interacción, discusión y elaboración de acuerdos, en un mismo espacio y en un tiempo acotado” (p.115, Bertoldi, Fiorit y Álvarez, 2006), de ahí que sea considerada como una técnica de la investigación-acción participativa, porque el investigador se encuentra inmerso en la charla de los sujetos. Cabe señalar que esta técnica es distinta del Grupo de discusión porque este se proyecta hacia la producción de un discurso, de una ilación de ideas de definan un grupo en sí mismo, de sus semejanzas como grupo, con menor intervención del investigador, mientras que el grupo de enfoque se centra en la construcción de nuevas ideas en común en torno a temas planteados (Canales, 2006).

## 3.3. Confiabilidad y validez

Realizar pruebas que validen los instrumentos que se emplean en la investigación y medir su confiabilidad por medio de la resolución de sus respuestas, es lo que da mayor realce a una investigación; sin embargo, el paradigma cualitativo ofrece otras maneras de asegurar la calidad y que lejos tienen que ver con un análisis estadístico.

Cortés (1997) habla precisamente acerca de la manera de comprobar la *validez* en este tipo de investigación, tratando de plasmar en los resultados la realidad del sujeto o contexto estudiado, mostrando de esta manera la transparencia y profundidad de los resultados y sellando con la autorización del sujeto la veracidad del análisis, logrando finalmente no solo representar la realidad del sujeto en cuestión, sino también la del mismo investigador como interprete para el mundo. Por otro lado, la confiabilidad se demuestra por la similitud con otras investigaciones, es decir, que la situación a estudiar ya haya sido nombrada antes, ya que es imposible encontrar algo igual al hablar de cualidades humanas cambiantes, búsqueda que es dirigida por el investigador, quien se vuelve en sí, la

confiabilidad, se vuelve el instrumento y la medida que garantiza los momentos y acciones mediante su propia experiencia.

A lo largo de los resultados de esta investigación se mencionan algunos de los parámetros de confiabilidad que fueron guiando la investigación, esto por considerar ambos tipos de paradigmas en las fases por las que se atravesó. Sin embargo, el proceso y sus comprobaciones no son lo que al final garantiza una buena investigación, lo es el enfoque crítico y objetivo del investigador frente a los resultados, sean cualitativos o cuantitativos.

### **3.4. Ética**

Conjuntamente con los pasos o elementos considerados en toda investigación, es necesario añadir un último, pero fundamental sello: la ética, considerada por la Real Academia Española como un adjetivo que describe conductas rectas, que van conforme a la moral humana. Y es fundamental porque esta investigación pretende contactar con personas que colaboren con las fases de manera libre, sabiendo que el investigador actuará con ética en todo momento, desde el planeamiento de las fases y elementos, las preguntas, los tiempos, los espacios, etc., hasta la redacción de las conclusiones y la manera en que serán presentadas.

Realizar una investigación no es sólo administrar cuestionarios, realizar preguntas, obtener porcentajes o ideas, para luego ir en busca de más información; realizar investigación es saber que los informantes son humanos y necesitan un trato como tal, no como a un objeto. La ética en el campo de la investigación adquiere matices personales en sus representantes, en aquellos que son la imagen y cara de un proyecto, con quienes los informantes tienen contacto, por lo que cuidar los detalles que estas personas tienen desde el principio hasta el final de la investigación resulta trascendente (Shrader-Frechette, 1994). Actualmente, el título de “científico” hace referencia a la seriedad de una investigación, al uso correcto de la ética, a la transmisión oportuna y verás de la información adquirida (Beveridge, 2017). A lo largo de la investigación se fueron dando momentos e interacciones, en las que el investigador hizo mención del elemento de la ética:

*Fase 1*, cuando se presentó el proyecto a las autoridades, al ser direccionado a profesores, al explicarles acerca del cuestionario para los alumnos. En el cuestionario al mantener el anonimato.

*Fase 2*, cuando se presentaron los primeros resultados a las autoridades y se seleccionaron los profesores participantes, también al realizar el grupo de enfoque.

La ética es manifestada en el trato humano, pero también en la apertura a información, a la libertad de expresión y queja, a lo que se dice, pero también a lo que se calla, de ahí que, aunque en los resultados el concepto “Buen profesor” no aparezca radiante y construido en un solo momento, se hace saber a los informantes, que cada uno contribuyó con su descripción, protegiéndolos y considerando solamente la información que ellos autorizaron mostrar para la investigación.

### **3.5. Contexto**

El tipo de institución educativa que hizo posible la investigación tiene características específicas que fueron clave al momento de su selección como una población representativa de las instituciones del nivel medio superior; una de esas características es la existencia de un gran número de instituciones de este tipo, así como de la cantidad de profesores que se encuentran laborando en ellas. Específicamente en el caso de Yucatán se cuenta con 445 escuelas de este nivel, de las cuales 342 son de tipo públicas (bachilleres, técnicas, o incorporadas), siendo 117 las escuelas particulares que ayudan a atender la alta demanda de los alumnos para el ingreso a este nivel.

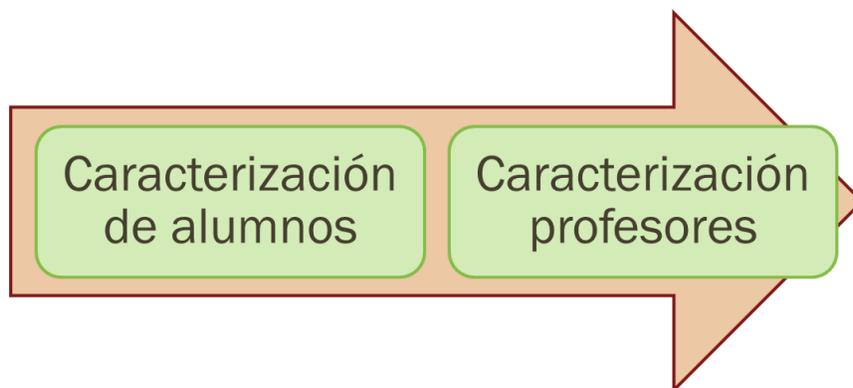
Esta escuela preparatoria se encuentra al noreste de la ciudad de Mérida, Yucatán, teniendo como tipo de financiamiento el privado; atendiendo a 280 alumnos aproximadamente en el turno matutino, quienes son instruidos por cerca de 40 profesores. Esta escuela fue fundada hace 18 años por una familia, misma que permanece a cargo, incluyendo a su plantilla docente solo a aquellos que pasaran por una serie de etapas, como la clase muestra, la resolución de instrumentos y la entrevista con los directivos de la institución, siendo evaluados cada año por los alumnos para su recontractación.

Los profesores que trabajan en la institución destacan por las habilidades que demuestran frente a los grupos, su dominio de contenidos y cumplimiento de responsabilidades. La escuela cuenta con 11 salones de uso diario, posee instalaciones

amplias, áreas que permiten al alumno realizar actividades recreativas, espacio para los profesores, fácil acceso al personal administrativo e incluso un elevador para moverse entre los tres niveles del edificio, horarios para asesoría y tutoría que le ayuden en su desarrollo extracurricular. Es una institución que cuenta también con asignaturas del idioma inglés que fomentan el alto rendimiento de los alumnos, llevándolos a la obtención de becas y movilidad al extranjero.

### 3.6. Fases de la investigación

La investigación realizada posee la característica de poseer fases que fueron direccionando la investigación, por lo que presentar su metodología resulta indispensable en la comprensión total de los resultados, desde el pilotaje del instrumento hasta la descripción de la segunda fase.



*Figura 7. Fases de la investigación*

Fuente: Elaboración propia

#### 3.6.1. Pilotaje del instrumento y prueba de validez.

##### 3.6.1.1. *Sujetos.*

En este momento fue necesaria la participación de alumnos que representaran las características que el grupo que respondería el instrumento final, es decir, que estuvieran cursando la preparatoria, que se encontraran inscritos en una preparatoria de tipo de financiamiento privado y que hubieran compartido a los mismos profesores en al menos el curso pasado.

La muestra fue seleccionada de manera aleatoria por la directora de la institución que poseía también condiciones similares a la que será estudiada en siguientes fases, siendo 20 alumnos los seleccionados.

#### **3.6.1.2. Instrumento.**

La primera fase se inició con la administración del *Cuestionario nacional* en torno a la caracterización del Buen Profesor de la Red de Investigadores para el Estudio de la Calidad e Integridad Académica (RIECA) adaptado al nivel medio superior (para el presente estudio), siendo piloteado a un grupo de 20 estudiantes que permitan probar la validez del instrumento y los cambios implementados.

El instrumento original fue elaborado por instituciones pertenecientes a una Red de Investigadores mexicana, que con la finalidad de dar seguimiento al proyecto iniciado en España acerca de la calidad del profesor, desarrollaron un instrumento de seis apartados, el primero referido al alumno que responde el cuestionario (Datos generales), el segundo al profesor que se considera evaluar (Escolaridad), el tercero acerca de su oficio (Institución donde labora), el cuarto lista una serie de 88 características del Buen Profesor (Escala de caracterización del profesorado), el quinto de numeración de principales actividades docentes (Jerarquización del Buen Profesor), el sexto de caracterización del Buen profesorado en general y el séptimo como las observaciones extra que el alumno guste realizar.

El instrumento original fue realizado pensando en el nivel superior por motivos variados, uno de ellos es la factibilidad que presentan tanto los alumnos como profesores a la participación en proyectos de investigación, siendo un ejemplo de esta afirmación las ponencias analizadas en los últimos Congresos de Investigación Educativa en torno al tema. En la Figura 7 se observa cómo a pesar de analizarse distintos años y distinta participación en cada uno, el nivel superior se mantiene a la cabeza.

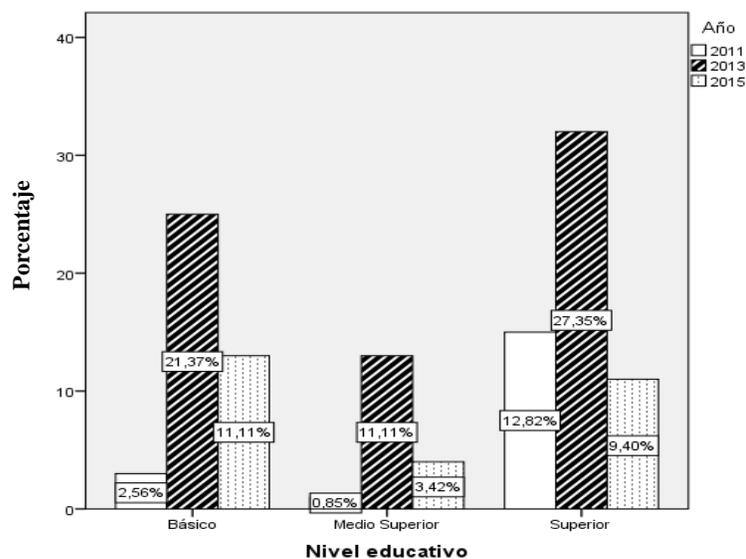


Figura 8. Relación entre el nivel educativo y el año de las investigaciones.

Fuente: Elaboración propia

A partir del pilotaje de la versión modificada para este estudio, se obtuvo que habría que reorganizar los ítems y categorías principales, conservándose el apartado de información del alumno que responde el cuestionario (Datos generales), moviéndose para el segundo la numeración de principales actividades docentes (Jerarquización del Buen Profesor), el tercero como una lista de 61 ítems que lleven al alumno a caracterizar a un profesor específico como su “Buen Profesor”, terminando con el cuarto apartado, en el que se le plantea una pregunta abierta al alumno ¿qué hace a tu profesor Buen profesor?

### 3.6.1.3. Procedimiento de recolección de datos.

El trabajo de campo partió de la presentación de esta investigación a la autoridad educativa de un centro escolar con similitud a la institución final, quien seleccionó a los alumnos de manera aleatoria considerando el elemento de estar cursando el segundo o tercer año, 20 alumnos a los cuales se les presentó el instrumento y se les fue guiando en su resolución para ir escuchando sus dudas y confusiones en torno al instrumento.

### 3.6.1.4. Procedimiento de análisis de datos.

Se recurrió al análisis estadístico como medida de control de la información obtenida, ya que parte del paradigma cuantitativo se basa en la necesidad de cuantificar la información; es decir, en poder otorgar un valor numérico observable a cada uno de los elementos que conformarán un todo (Orozco, 1997).

En este caso la manipulación de la información se realizó por medio del programa estadístico SPSS (Statistical Product and Service Solutions), que está diseñado para procesar información de gran cantidad mediante algoritmos presentes en el programa que facilitan el análisis de los datos y con ello de la descripción de frecuencias en las respuestas de los alumnos.

### **3.6.1.5. Resultados del análisis.**

Después de haber analizado las respuestas otorgadas por los 20 alumnos se lograron obtener hallazgos interesantes que podrían resurgir en la aplicación posterior a mayor número de estudiantes. Este análisis se realizó primeramente obteniendo el nivel de confiabilidad mediante la prueba de análisis del Alfa de Cronbach que determinó con un 0.823 que la confiabilidad que poseían las respuestas era “Excelente”, sin embargo, al realizar el análisis profundo de las respuestas otorgadas a cada uno de los ítems se observó que la mayoría poseía apenas el nivel necesario para considerarse “optima” y varias otras que tenían que ser trabajadas para continuar siendo parte del instrumento. Los cambios profundos fueron principalmente en el apartado de caracterización del profesorado, que en esta etapa estuvo constituido por 61 ítems, de los cuales fueron 44 los que formaran parte del nuevo instrumento.

Principalmente el análisis llevó a consolidar el instrumento, es decir, a observar ítems que son poco claros y validos en la obtención de respuestas; de la misma manera el análisis llevó a replantear la construcción de los apartados, esto porque además de las inconsistencias en las respuestas de los alumnos, también sugirieron cambiar ciertas partes y preguntas que parecían “repetitivas”, llegando con ello a la reestructuración total del instrumento (Figura 9. Comparación de cambios realizados al instrumento).

<b>Instrumento original</b>	<b>Instrumento final</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos generales</li> <li>• Escolaridad del profesor</li> <li>• Institución donde labora</li> <li>• Escala de caracterización del profesorado (88 ítems)</li> <li>• Jerarquización de materiales y actitudes del profesor</li> <li>• Acciones del Buen Profesor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos generales</li> <li>• Actitudes o acciones del Buen Profesor</li> <li>• Escala de caracterización del Buen Profesor (44 ítems)</li> <li>• Preguntas abiertas al alumno ¿quién es tu Buen Profesor? ¿existe otro? ¿qué hace a tu profesor Buen profesor?</li> </ul>

*Figura 9. Comparación de cambios realizados al instrumento*

Dichos cambios pretenden dar mayor soporte a los datos que se obtendrán de la siguiente fase de la investigación, así como una mayor agilidad y comprensión al alumno al momento de resolverlo.

### 3.6.2. Primera fase: Características del Buen profesor según los alumnos.

Momento de la investigación que basa su metodología en el uso de un instrumento cuantitativo y por tanto ofrece resultados medibles y estandarizadas como los mencionados en la revisión de la literatura, esto como medida de conexión y primer vistazo del contexto.

#### **3.6.2. 1. Sujetos.**

La muestra que se consideró representativa para el estudio fue formada de manera aleatoria por conglomerados; es decir, se seleccionaron a varios grupos enteros de la preparatoria, teniendo como característica particular el haber cursado el primer grado, siendo los alumnos de segundo y tercer grado los indicados para hablar de los profesores de su institución con un poco más de experiencia que como lo haría un alumno de primer grado, requiriendo la participación del 60% del total matriculado en la institución, siendo al final 162 alumnos los que respondieron el instrumento.

#### **3.6.2. 2. Instrumento.**

Se trabajó de manera similar que, en el pilotaje, cambiando el hecho del instrumento y el tamaño de la muestra que representaría a la población de las escuelas preparatorias. El instrumento quedó compuesto de cuatro apartados: *Datos generales*, en los que se les solicita información general de su persona; *Actitudes o acciones del Buen Profesor*, compuesto por dos partes, uno de acciones y otro de actitudes, siendo la diferencia que una señala lo que el profesor hace en su práctica (el actuar) y la otra, lo que el profesor es o transmite ser (el ser), en la que los alumnos debían indicar un ranking del 1 al 3; la tercera, la *Escala de caracterización del Buen Profesor*, en la que les pide pensar en un profesor y responder evaluando al profesor y su práctica docente, siendo 44 ítems que clasifican las descripciones en escala Likert, desde Nunca hasta Siempre; siendo la última parte la de *Preguntas finales*, organizada para que el alumno exprese libremente su opinión, siendo tres preguntas las que solicitan el nombre del profesor evaluado, el nombre del profesor que podría ser considerado Buen Profesor según el instrumento y la posibilidad de una definición con palabras propias del Buen Profesor.

### **3.6.2. 3. Procedimiento de recolección de datos.**

La administración del instrumento fue realizada de manera homogénea entre los alumnos, considerando un horario y un día específico para cada año, aplicando la prueba a todos los alumnos de segundo un día y a todos los de tercero otro día; contando con el apoyo de profesores a quienes se les dio indicaciones acerca de la administración del instrumento y la importancia para la investigación.

En el párrafo introductorio del instrumento se indica a los alumnos que no es una prueba con valor, ni para él ni para sus profesores; así como se les indicó también a los profesores recalcarlo al administrarlo en los grupos.

### **3.6.2. 4. Procedimiento de análisis de datos.**

En un momento inicial se consideró la participación de 180 alumnos aproximadamente, pero debido a situaciones ajenas a la investigación solo se contó con la participación de 162, quienes fueron de gran ayuda en el análisis.

Los datos obtenidos fueron capturados en la base de datos SPSS en la que se realizó el proceso de validación de respuestas de la misma manera que se realizó previamente en el pilotaje, de la que se obtuvo nuevamente un alto porcentaje de confiabilidad de manera general, así como en el análisis específico de cada ítem.

### **3.6.2. 5. Análisis de la pregunta abierta del cuestionario.**

El instrumento también está compuesto por una pregunta abierta al final, que pide al alumno describir a ese Buen Profesor que necesita para mejorar su aprendizaje. Para ello se ha cambiado el mecanismo de análisis al cualitativo, en el que el análisis se realizó de manera inductiva, queriendo partir de las respuestas variadas para obtener nueva información que ayude a la organización de la información de las siguientes fases. Dicho análisis se realizó de manera manual, es decir, mediante la organización en papel en lugar del Software, otorgando con ello la posibilidad de realizar ajustes o reacomodo en las categorías sin la necesidad de estructurar el resultado antes de haber concluido.

### **3.6.3. Segunda fase: Características del Buen profesor según los profesores.**

Momento en que se inicia la profundización del Buen profesor, mediante la interacción directa con profesores de la institución, utilizando para ello la técnica cualitativa del grupo de discusión, que le otorga a la investigación un sentido distinto a los resultados medibles de la fase anterior.

### 3.6.3.1. Sujetos.

La segunda fase de la investigación consistió en un trabajo similar a la fase anterior, pero con sujetos y metodología distinta. En este momento se consideraron a los profesores como fuente de información, buscando tener una conversación más que el mero cuestionamiento como técnica de investigación, por lo que optó por el trabajo por medio del grupo de enfoque que fuera sostenido por al menos cinco profesores de perfil variado. La selección estuvo a cargo de las autoridades, quienes consideraron primero no irrumpir con los horarios de clases, es decir, mirando como candidatos a aquellos que estaban disponibles en un horario específico, siguiendo también el parámetro de la variedad de perfiles que permitiera validar lo que ya había sido mostrado en las encuestas a los alumnos, quedando seis profesores, entre los que se encontraron al profesor Ramiro, Luis, Cristina, Joaquín (profesores que ya habían sido nombrados por alumnos), la profesora Patricia y la profesora Kelly (que fueron asignadas por la coordinadora).

	<b>Ramiro</b>	<b>Luis</b>	<b>Cristina</b>	<b>Joaquín</b>	<b>Patricia</b>	<b>Kelly</b>
<b>Género</b>	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Femenino
<b>Edad (años)</b>	32	38	39	76	28	29
<b>Formación</b>	Enseñanza de las matemáticas	Enseñanza de las matemáticas	Ingeniería Química	Biológicas	Artes visuales	Psicología
<b>Experiencia (años)</b>	6	16	15	39	4	5
<b>Permanencia en la institución</b>	5	14	10	15	2	5
<b>Asignaturas</b>	Matemáticas, y Álgebra avanzada	Matemáticas y de Física	Química, y Bioquímica	Anatomía	Historia del Arte, y Apreciación del Arte	Técnicas y Habilidades de aprendizaje, y Orientación Vocacional

Figura 10. Descripción de participantes en segunda fase

Fuente: Elaboración propia

### **3.6.3.2. Instrumento.**

El guion de entrevista para el grupo fue elaborado de manera homologa al instrumento resuelto por los alumnos, con la finalidad de contrastar la opinión que ambos tienen de ese Buen Profesor. La guía de preguntas planteaba un orden de análisis paulatino, desde la pregunta general acerca de quién es el profesor hoy en día, quién es el buen profesor de manera general y quién es el buen profesor en su plantel de trabajo, tratando de llegar a la señalización de integrantes de su grupo de trabajo.

### **3.6.3.3. Procedimiento de recolección de datos.**

El mecanismo de recolección de información partió de tres preguntas eje, es decir, de una entrevista semi-estructurada que permitió ir abordando otras preguntas que enriquecieron al guion original; de igual manera los profesores se implicaron en el tema e incluso entre ellos se reformularon algunas preguntas.

El resguardo de la información comentada en el momento fue guardado en una grabación de audio (con su consentimiento) para que posterior fuera transcrita y analizada a detalle.

### **3.6.3.4. Procedimiento de análisis de datos.**

Esta fase se basó en los comentarios emergentes entre los profesores, en sus respuestas ante determinadas preguntas e incluso en su comportamiento con soltura que garantizara la veracidad en sus respuestas.

El análisis se realizó codificando cada intervención, codificando según el tipo de contenido en la respuesta, considerando como opciones de categorías las formuladas en la primera fase, y dejando pendientes aquellas ideas nuevas para una categorización posterior.

Al concluir la codificación, pudieron observarse no sólo aquellos afines a categorías existentes, sino también aquellos que se adaptaban a otras categorías de la misma teoría (Wilson, Shulman y Richert, 1987) abordada en la primera fase, y otros códigos que no encajaban en ninguna, llevando con eso a la necesidad de volver a la literatura, pero ahora con una avidez específica, una idea emergente, una idea no propuesta, una teoría que le diera a esta investigación el sentido particular y único que se estaba buscando.

Finalmente se rescató una teoría en la que podrían agruparse las categorías faltantes y continuar así con la descripción de las respuestas.

## **Capítulo 4**

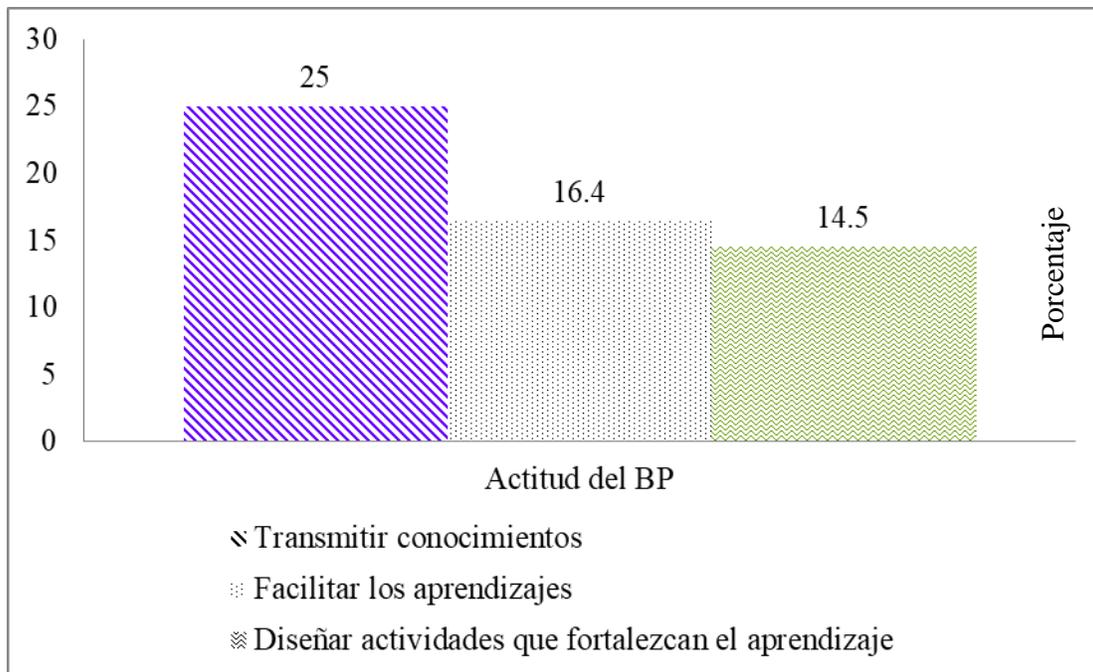
### **Resultados**

La conceptualización del Buen Profesor puede variar desde la perspectiva de quien la formula, por ello para esta investigación se ha realizado una serie de fases que permitieron contrastar algunas de esas perspectivas para la colecta de una idea en particular. En este apartado se describen por fase los resultados que fueron obtenidos en cada una de ellas.

#### **4.1. Primera fase**

Dentro del análisis correspondiente a la primera fase se encuentra el cuestionario administrado a los alumnos, en el que mediante valorizaciones en escala tipo Likert y jerarquizaciones se obtuvieron datos que representaron el primer acercamiento al personaje que estaba por estudiarse. Por ello se realizó la prueba de confiabilidad como parte de la validación de la información que estaba por analizarse, obteniéndose un Alfa de Cronbrach de 0.895 para el apartado de mayor volumen (44 ítems), garantizando un nivel óptimo de confiabilidad.

El primer apartado del instrumento está constituido por una serie de 13 actitudes que posee el Buen Profesor (BP), que los alumnos ordenaron de la más a la menos destacada en este informante clave, considerando para ello el HACER del profesor, resultados que se observan en la Figura 11, en la que destaca la actitud de transmitir conocimientos con el 25% de aceptación de los alumnos como la fundamental cuando el profesor esta frente a grupo, seguida por la actitud de facilitar dichos conocimientos, es decir, el proveer de herramientas que faciliten al alumno llegar al cumplimiento de sus objetivos; quedando en tercer lugar la actitud de Diseñar actividades que den seguimiento al conocimiento que el alumno debió de haber adquirido tras la enseñanza.



*Figura 11.* Porcentaje de las tres principales actitudes del BP según los alumnos  
Fuente: Elaboración propia

En el segundo apartado del instrumento se le pidió al alumno asignar un valor a cinco características del BP, otorgando un orden (del 1 al 5) a las características que él, considerando para esto el SER del profesor.

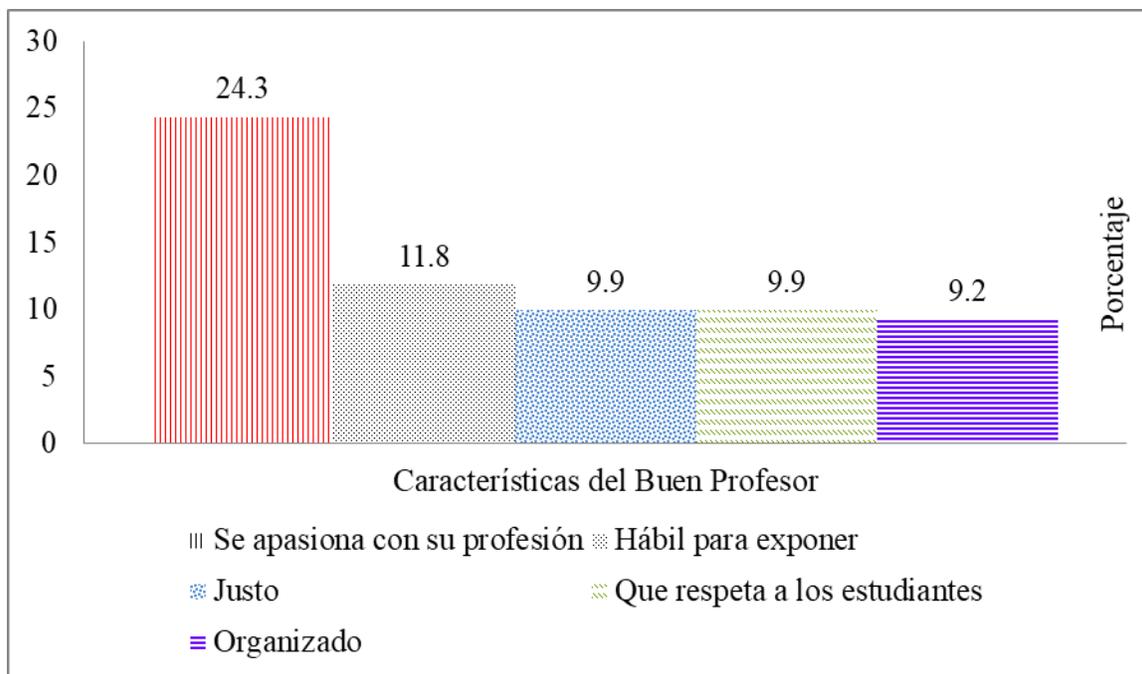


Figura 12. Cinco principales características del Buen Profesor por alumnos  
Fuente: Elaboración propia

La Figura 12 muestra los porcentajes de las 5 de las 20 respuestas que otorgaron mayor valor a la indicación de Características deseables del Buen Profesor, haciendo notar con esto que existe similitud en perspectivas pero que aun en mayor medida se quedando el 34.9% distribuido entre las demás características valoradas por los alumnos.

El tercer apartado se compone de los 44 ítems en los que el alumno respondió otorgando valor a un profesor específico, ya sea el *siempre* para características que están presentes en el buen profesor todo el tiempo, teniendo como otras opciones el *regular*, *pocas veces* e incluso *nunca*. Al realizar el análisis estadístico de las frecuencias a las respuestas, se logran ver aquellas que sobresalen y las que lo hacen menos, de ahí la selección del porcentaje más alto de cada categoría sea el único visible en las siguientes Tablas, por ejemplo, en la Tabla 2 se observan entre los primeros a la parte didáctica de dominar el contenido, poseer organización en criterios de enseñanza y evaluación, lo que genera en el alumno un estado de justicia y respecto. Curiosamente los porcentajes que afirman cada característica no es total, esto porque un porcentaje mejor tiene su criterio en las otras tres opciones.

Tabla 2

*Ítems del tercer apartado son porcentaje más altos*

(1) = nunca, (2) = pocas veces, (3) = regularmente, (4) = siempre

<b>Ítem/El buen profesor...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.18 domina los conocimientos que imparte				90.1
3.7 evalúa justamente				89.4
3.19 evalúa conforme a criterios acordados previamente con sus estudiantes				86.2
3.20 respeta los contenidos del plan de estudios				84.2
3.37 se preocupa por transmitir conocimientos de manera clara				82.1
3.1 tiene disposición para escuchar a los estudiantes				80.8
3.13 hace uso de ejemplos prácticos				80.3
3.12 vincula la información nueva con lo aprendido previamente por los estudiantes				79.6
3.36 comprueba que las actividades realizadas en la asignatura o seminario favorecen la adquisición de competencias de los estudiantes				78.9
3.33 da a conocer a los estudiantes el programa de la asignatura o seminario el primer día de clase				77.6
3.34 comprueba que las actividades realizadas en la asignatura o seminario favorezcan el aprendizaje de los estudiantes				77.6
3.25 muestra tolerancia hacia otros puntos de vista				76.3
3.24 procura que cada sesión de clase sea interesante				73
3.35 comprueba que los materiales empleados y las lecturas recomendadas contribuyan a los aprendizajes de los estudiantes				73
3.2 motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo				69.1
3.4 planea su asignatura integrando los contenidos teóricos con los prácticos				69.1
3.26 estimula la creatividad de los estudiantes				67.8
3.38 enfatiza la evaluación en el resultado del aprendizaje				67.8
3.44 impulsa a los estudiantes a realizar otras actividades de aprendizaje que incidan en su desarrollo académico				67.5
3.10 promueve que los estudiantes se responsabilicen de su propio aprendizaje				67.1

Fuente: Elaboración propia

Los porcentajes fueron extraídos de igual manera en los 44 ítems, organizando los primeros 20 más altos y los 20 más bajos de “los más altos” para así representar la

presencia de los atributos considerados en el apartado, observando que el porcentaje 32.5% es mayoría entre otros porcentajes similares, pero está hasta el final de los superiores cuando de compararlos se trata. En la Tabla 3 se puede analizar a los considerados importantes, pero con menor presencia, son características referentes a la interacción personal con el alumno, a la manera en que siente el alumno es considerado en la sesión, provocando el protagonismo en su proceso de aprendizaje.

Tabla 3

*Ítems del segundo apartado con porcentaje más bajos*

(1) = nunca, (2) = pocas veces, (3) = regularmente, (4) = siempre

Ítem/El buen profesor...	1	2	3	4
3.16 ofrece alternativas a los estudiantes que no haya acreditado la asignatura o seminario			32.5	
3.9 no improvisa en las sesiones de clase o seminario		34.9		
3.43 emplea la co-evaluación como criterio de acreditación de la asignatura o seminario			38	
3.14 evalúa considerando las condiciones particulares de los estudiantes				38.2
3.15 relaciona el contenido de su asignatura con lo visto en otras asignaturas				44.7
3.11 dicta auténticas conferencias en cada clase				45
3.41 es aquel que posee el más alto grado académico			46.1	
3.28 utiliza la autoevaluación				46.7
3.5 aplica estrategias didácticas diversas para mejorar la comunicación con los estudiantes				48.7
3.6 promueve discusiones sobre los contenidos				50.7
3.27 comprueba que los materiales de la asignatura o seminario resulten atractivos a los estudiantes				52.6
3.39 procura que cada sesión de clase sea diferente				53.3
3.21 genera espacios donde el estudiantado pueda expresar con libertad su opinión acerca del trabajo docente				57.2
3.42 provoca preguntas (dudas) en los estudiantes				57.3
3.29 aplica evaluaciones mediante las cuales los estudiantes reflexionan				58.9
3.17 genera espacios donde el estudiantado puede expresar con libertad su opinión sobre la asignatura				59.2

3.22 genera espacios donde el estudiantado pueda expresar con libertad su opinión sobre el propio aprendizaje	61.2
3.40 induce a los estudiantes a la autoformación	61.6
3.32 impulsa a los estudiante a plantearse retos	62.96
3.31 es exigente con sus estudiantes, pero toma en cuenta las limitantes personales y contextuales	63.8

---

Fuente: Elaboración propia

Lo plasmado en las Tablas anteriores reflejan la presencia de algunas de las características que el instrumento consideró debieran estar presentes en los Buenos Profesores de la preparatoria y los porcentajes complementan la presencia real que tienen, quedando pendiente el cuestionamiento acerca de ¿por qué las características de la Tabla 3 tienen esos porcentajes y no son igual de altos que los de la Tabla 2?

#### 4.1.1. Primera pregunta abierta.

Como parte final del instrumento se abrió un espacio para que el alumno escribiera su respuesta, siendo la primera pregunta *¿Quién es tu Buen Profesor?* Mediante la que se esperaba que el alumno nombrará al profesor en el que pensó al iniciar el apartado de los 44 ítems, el profesor que iba a evaluar considerando el listado de las características que reconocían al profesor como Bueno, destacando con ellas el ESTAR, el permanecer en el pensamiento del alumno, por sus actos, por sus enseñanzas, por su manera de ser y la manera en que ayuda al alumno a desarrollarse según las implicaciones de la propia institución educativa.

La Figura 13 muestra los resultados de la comparación que se obtiene de analizar la frecuencia de aparición de los nombres de los profesores como Buen Profesor.

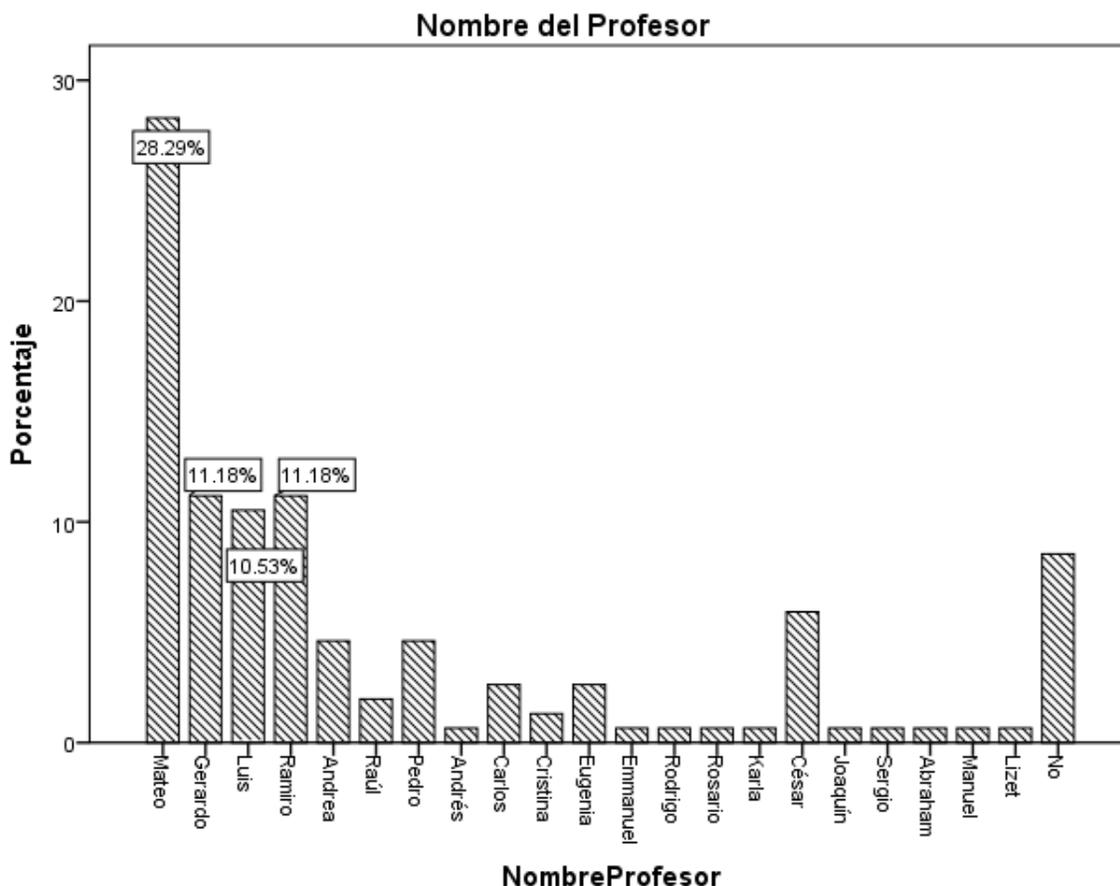


Figura 13. Porcentaje de nombramiento como Buenos Profesores por alumnos.  
Fuente: Elaboración propia

La imagen muestra cómo es que los profesores que no estuvieron en la punta permanecen a la par de los que fueron nombrados solo un par de veces. Pero siguiendo el esquema, el profesor Mateo encabeza con un 28.29%, seguido del profesor Gerardo (11.18%), profesor Luis (11.18%) y profesor Ramiro (10.53%).

#### 4.1.2. Segunda pregunta abierta.

Como parte de la reflexión que el instrumento planteaba realizar en el alumno, se realizó la segunda pregunta abierta que quería confirmar el nombre del profesor o mostrar el nombre de otro profesor, con la finalidad de marcar una diferencia entre sus perfiles o revalidar al primer profesor. A partir de esta pregunta se tuvieron los resultados del

22.37% pensaba que no existía un segundo profesor, 14.47% que el profesor Mateo podría ser una buena opción y un 12.50% que también el profesor Ramiro lo es.

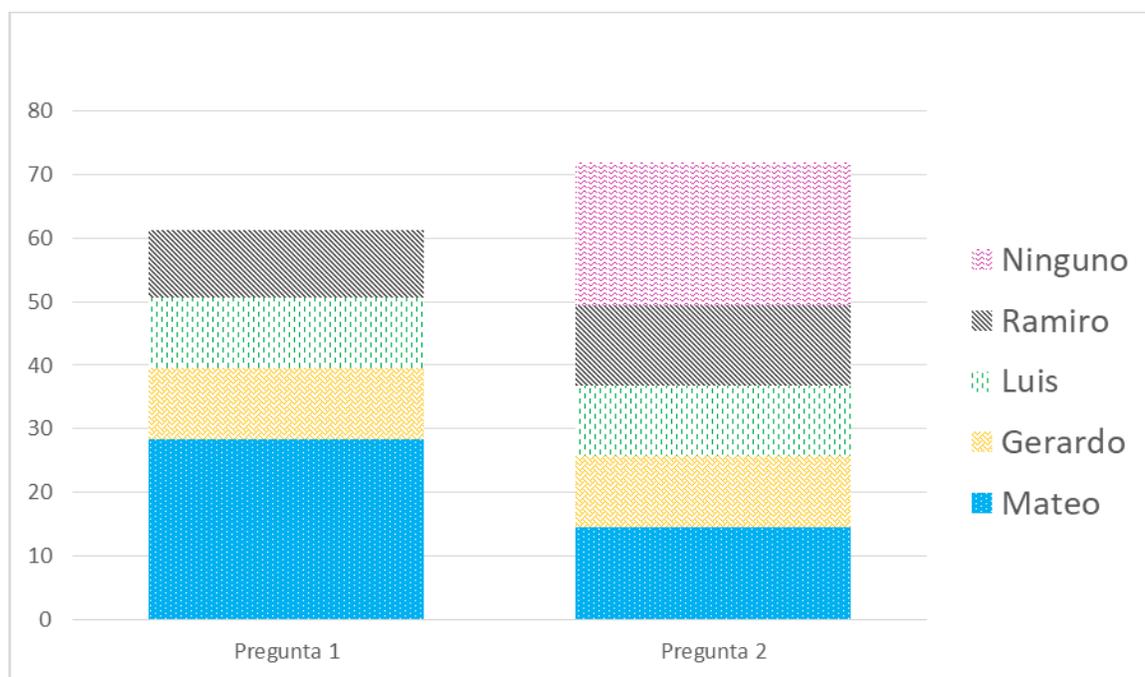


Figura 14. Comparación entre profesores nombrados en primera pregunta y segunda pregunta abierta.  
Fuente: Elaboración propia.

Otro análisis que resultado interesante hacer fue en cuanto a la similitud de habilidades entre los profesores que obtuvieron mayor porcentaje, tomando para esto, una de los apartados del cuestionario (el segundo), porque en este se ofrece una mezcla de habilidades mecánicas y otras humanas que debe poseer. En la Figura 15 se observan las principales características que distinguieron a los profesores destacados, en ella se puede observar que existen similitudes como la pasión, la vocación, el respeto, y otras cualidades humanas, marcando desde ahí su importancia en los alumnos.

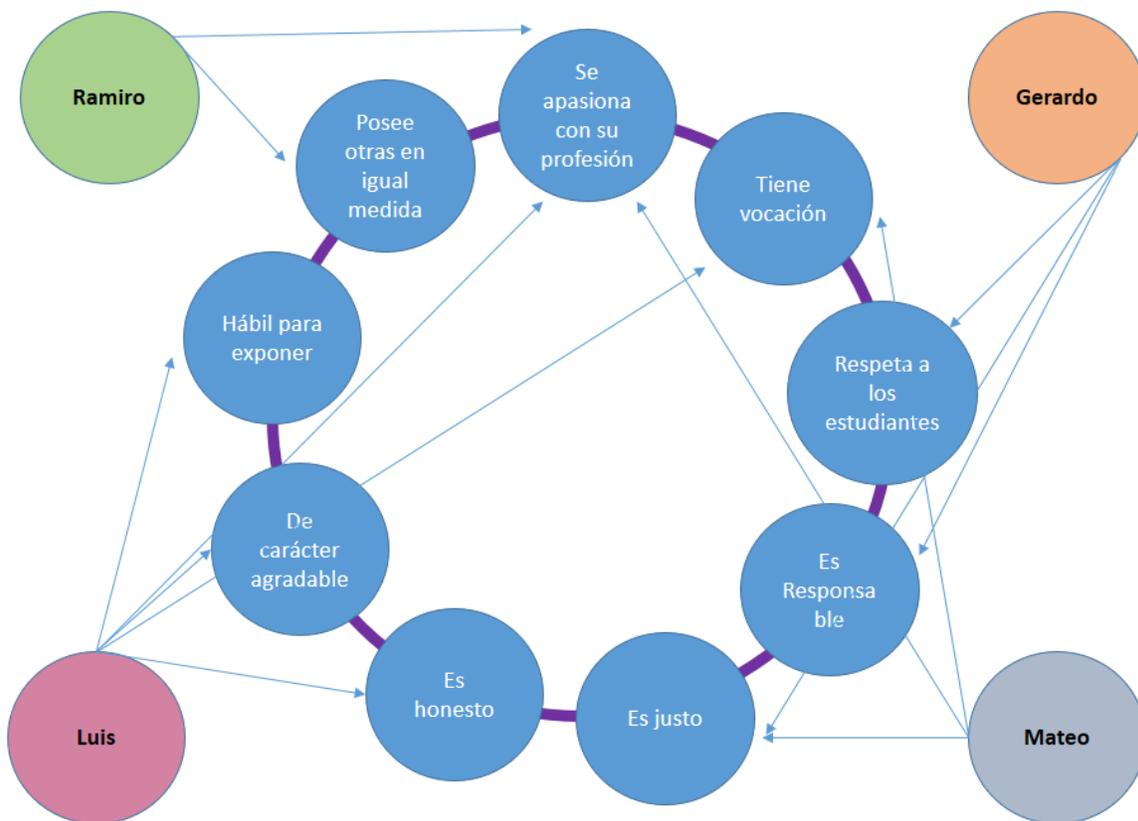


Figura 15. Contraste de cualidades del Buen Profesor con los profesores sobresalientes  
Fuente: Elaboración propia

#### 4.1.3. Tercera pregunta abierta.

La metodología utilizada para la pregunta abierta ha sido cualitativa, siguiendo para ello una técnica inductiva, que consistió en la recuperación de fragmentos desordenados y encontrados en varias respuestas de los alumnos, metodología que da la posibilidad de encontrar información nueva y significativa para el contexto particular de la investigación.

Este momento ha consistido en la organización de las Unidades de significado por medio del análisis tradicional, es decir, no se ha requerido el uso de programas de análisis, solamente de lápiz y papel. De las 152 respuestas obtenidas de los alumnos a partir de la pregunta ¿cómo describirías a tu Buen Profesor? se ha procedido a la segmentación del cuerpo de datos, analizado con ello a 238 unidades de significado, que después de haber sido organizadas de acuerdo al contenido que expresaban se han agrupado en siete categorías (Tabla 4).

Tabla 4

*Definición de las categorías encontradas en el análisis de respuesta de alumnos.*

Categoría	Descripción
Buen didacta	Conocido de esta manera al profesor que representa en su práctica pleno conocimiento de las teorías de la enseñanza aplicadas de la mejor manera para la formación de los alumnos.
Fuente de conocimientos más allá de la asignatura	Se refiere a la implicación que el profesor muestra a sus alumnos en su desarrollo profesional fuera de la asignatura, la preocupación por su formar a largo plazo.
Responsabilidad por el conocimiento del alumno	Hace referencia a la predisposición por ayudar al alumno, a escucharle y promover los espacios de expresión y el pensamiento crítico en los alumnos.
Habilidades comunicativas	Es la destreza que posee el profesor para comunicar efectivamente los contenidos que desea desarrollar en sus sesiones, siendo el hablar, escuchar, leer y escribir los principales medios que utiliza para ello.
Gestión del aula	Postura que asume el profesor frente al grupo con el fin de lograr los objetivos propuestos, posibilitando un clima adecuado en el desarrollo de las clases.
Rasgos de personalidad	Conjunto de características que definen al profesor, que le forman una identidad

	particular, tales como la puntualidad, la honestidad, la humildad, el carácter y otros que aparecen en la interacción didáctica.
Relación con los alumnos	Son aquellos rasgos que aparecen cuando el profesor se encuentra en situaciones particulares con el alumnado, principalmente las complejas, en las que se muestra como una persona justa al otorgar valores, que motiva, impulsa y comprende las situaciones por las que el alumno puede estar pasando.
Vocación por la profesión docente	Se refiere a las cualidades del profesor como tal, a una predisposición o inclinación hacia la profesión docente, y la manera en la que impregna sus actos con la disponibilidad a la enseñanza.

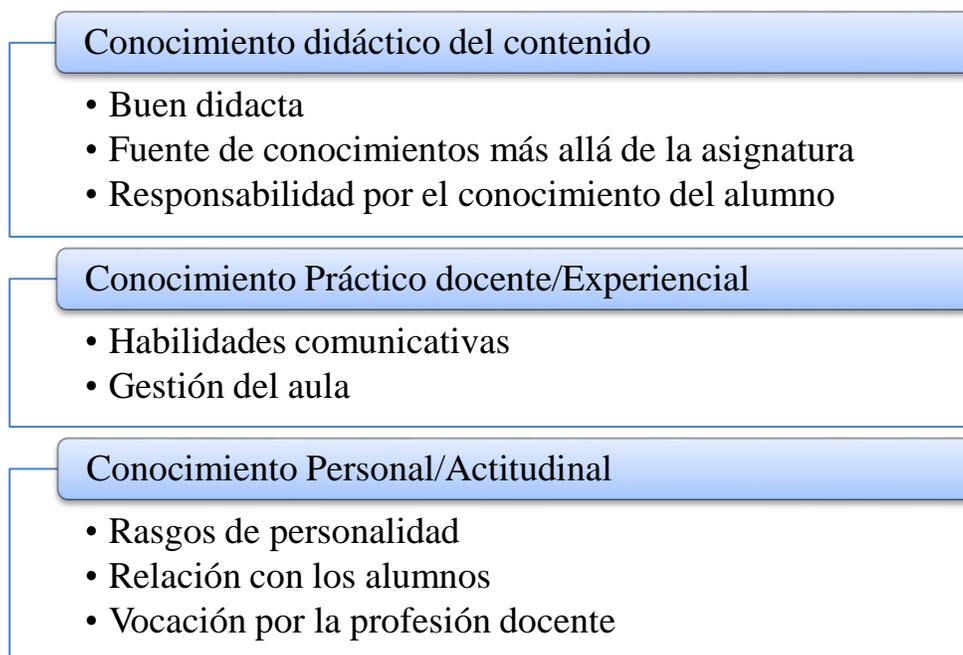
---

Fuente: Elaboración propia

Como se mencionó en el capítulo anterior, los códigos fueron contrastados con varias teorías (principalmente con las citadas en el capítulo dos) para que de manera inductiva se apegaran a una teoría existente que le diera soporte de otros autores que descubrieron información similar acerca del profesor. Es entonces cuando la teoría de Wilson, Shulman y Richert (1987) acerca de los tipos de conocimientos resalta entre las demás, porque en esta se hablan de una organización de los saberes que el docente va adquiriendo y que le hacen realizar un trabajo eficiente.

Encontrar una teoría que diera validez a esta pregunta en la investigación, significó dos cosas, que no se estaba descubriendo algo nuevo y también el refuerzo de una teoría existente pero ahora con un sentido personal. Partiendo de esta propuesta, se procedió a la

agrupación de las categorías (Nombradas) en las Macrocategorías (Existentes en la teoría), quedando organizadas de la siguiente manera:



*Figura 16.* Relación entre Macrocategorías (Teoría Wilson, Shulman y Richert 1987) y Categorías (Rescatadas de la respuesta de alumnos)  
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 16 se observa que la correlación no aplicó para todos los tipos de conocimiento sugeridos por los autores, quedando pendientes el conocimiento disciplinar, conocimiento pedagógico y el conocimiento cultural. Las que en este trabajo fungen como Macro-categorías tienen por sí mismas un significado, uno que cambia al leer los elementos que ahora la componen, siendo importante redefinirlas para otorgarles el sentido específico de esta investigación.

Tabla 5

*Definición de categorías de respuesta de alumnos de acuerdo con literatura*

Macro-Categoría	Descripción
Conocimiento didáctico del contenido	Implica la capacidad del maestro/a para transformar el conocimiento de la materia que posee en formas pedagógicamente útiles y adaptadas a los diferentes niveles y habilidades de los estudiantes.
Conocimiento Práctico docente/Experiencial	Alude al conocimiento adquirido mediante la experiencia docente, la reflexión sobre la propia práctica, el uso de los recursos metodológicos, habilidades comunicativas y sociales, etc.
Conocimiento Personal/Actitudinal	Sugiere a los aspectos relacionados con la propia personalidad del maestro, su autopercepción, sus valores y la influencia de las relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia

Resulta interesante considerar otro tipo de análisis posible en estos resultados, como la frecuencia, es decir, la cantidad de veces que fue mencionado cada categoría y con esto, cada macro-categoría por los alumnos, así como las siglas (Códigos) que sirvieron para su identificación, esto para poder reconocer la categoría de manera más precisa al leer las unidades de análisis seleccionadas para este trabajo.

Tabla 6

*Matriz de agrupación de categorías en Macrocategorías por eje de Conocimiento del profesor (Respuestas de alumnos)*

Categorías	Unidades de significado	Porcentaje individual (%)	Porcentaje por grupo (%)	Códigos de captura
Buen didacta	62	26.06		B_DID
Fuente de conocimientos más allá de la asignatura	8	3.36	48.32	F_CON_EX
Responsabilidad por el conocimiento del alumno	45	18.90		RES_CON
Habilidades comunicativas	16	6.72	10.92	H_COM
Gestión del aula	10	4.20		GEST_AU
Rasgos de personalidad	38	15.97		R_PER
Relación con los alumnos	37	15.55	40.76	REL_AL
Vocación por la profesión docente	22	9.24		VOC_DOC

Fuente: Elaboración propia

La información aquí proporcionada muestra la relación entre las 8 categorías, el número de unidades de significado (cantidad de códigos), su frecuencia, su porcentaje por agrupación de macro-categorías y la codificación con la que fue capturada, de manera que para los siguientes apartados resulte de mayor claridad comprender la dirección de la investigación.

#### **4.1.3.1. Ejemplos de unidades de análisis de lastres macro- categorías de pregunta abierta.**

##### **4.1.3.1.1. Conocimiento didáctico del contenido.**

Este eje muestra comentarios de alumnos que manifestaron que el Buen Profesor es el que posee conocimiento de la materia, de los recursos, las estrategias de enseñanza, que posee también responsabilidad hacia el futuro del alumno, de lo que aprende no solo de para la asignatura sino para la vida.

*“relaciona los conocimientos anteriores con los nuevos, tiene la disposición de resolver dudas, está abierto al dialogo sobre la materia, da los temas en una forma en la que para el alumno es fácil comprender” (B\_DID\_ A22)*

*“Aquel que busca que sus alumnos alcancen sus metas y buenas calificaciones, que se preocupa por el bienestar de todos más allá de lo profesional y que sea como un amigo que te motive a seguir adelante” (F\_CON\_EX \_A98)*

*“Es un profesor que no solo se centra en el plan sino en que el alumno entienda la materia y su importancia, crea en el alumno un interés extra y esto ayuda a comprender la materia” (RES\_CON\_A139)*

Resulta interesante leer cómo los alumnos no sólo se toman la pregunta como un espacio para llenar en el instrumento que venían respondiendo, sino que son capaces de describir a ese profesor que de alguna manera ha impactado su persona, señalando incluso aquello que es interior en el profesor, como lo es su preocupación por dejar claros los contenidos de las sesiones.

##### **4.1.3.1.2. Conocimiento práctico/experiencial.**

En este tipo de conocimiento aparecen características del Buen Profesor referentes a la manera en que se comunican con los alumnos, ya sea estructurando la sesión, dando indicaciones de una tarea, manteniendo el orden de las clases o enseñando la materia con claridad de palabras, ejemplos, argumentos y sobretodo escuchando, llenando espacios que el alumno no sabía que tenía, pero que reconoce le ayudan en su formación.

*“Es un buen profesor, siempre habla sobre temas interesantes y su manera de comunicarse es única porque usa palabras precisas” (H\_COM\_ A2)*

*“el buen profesor debería no ser nuestro amigo, sino algo entre amigo y profesor (donde tengamos la confianza de contarle nuestros problemas en lugar de buscar la respuesta en fuentes no confiables)” (GEST\_AU\_A75)*

*“Empático pero severo. Estricto en el aprendizaje, pero comprensivo como humano” (GEST\_AU\_A94)*

Los comentarios muestran que el alumno no sólo está respondiendo a una pregunta, sino que en la respuesta está hablando de ese profesor a quien tiene en estima por su trabajo, más que una respuesta general es un ejemplo de Buen Profesor, lo que de alguna manera es generado a partir también de su misma experiencia, de su razonamiento y elección personal, de lo que como alumno necesita como profesor.

#### **4.1.3.1.3. Conocimiento personal/actitudinal .**

Esta Macro-categoría se refiere a los aprendizajes que resultan de la interacción del profesor con sus alumnos, de cómo es que este tipo de conocimiento ayuda al profesor en el establecimiento de relaciones basadas en la confianza de mostrar al alumno la originalidad de su persona y del amor a su profesión mediante clases magistrales.

*“Buena persona, buen sentido del humor, agradable, enseña bien, puntual, honesto, estricto, hace agradable su clase” (R\_PER\_A113)*

*“Entiende nuestras limitaciones, se preocupa por nosotros, es tolerante, no se limita a dar su materia y ya” (REL\_AL\_A104)*

*“Que él se emociona en sus clases, hace que las disfrutes y los temas que discutimos en clase son muy interesantes” (VOC\_DOC\_ A132)*

A manera de conclusión de esta etapa se recalca la importancia del contexto que estas ideas de los alumnos aportan al desarrollo y planteamiento de las siguientes fases, invitando a leer a detalle otros comentarios que han sido anexados como parte complementaria a los aquí presentados.

## 4.2. Segunda fase

El momento de encontrarse con el Profesor, aquel que los alumnos han descrito en el cuestionario significó la posibilidad de triangular algunas de las respuestas otorgadas por el alumno, por lo cual esta fase se caracterizó por continuar con la metodología realizada al analizar la pregunta de los alumnos, es decir, al análisis de tipo inductivo.

Además de la información obtenida que fue analizada, también se pudo realizar una valoración de la práctica docente en el mismo momento de la reunión, quedando los profesores Mateo, Ramiro y Gerardo como los mejores entre ellos, señalando ejemplos de porqué lo piensan así y ayudando con ello a la construcción del concepto Buen Profesor.

El proceso de análisis requirió la fragmentación de la información, identificando en cada uno de los fragmentos unidades de significancia que representan temas que van emergiendo una y otra vez en los comentarios de los profesores, llevando con ello a la creación de categorías, que han de contrastarse con las existentes de los alumnos antes de dirigirse a la literatura.

Una vez concluida la codificación en 73 unidades de significado, estas se agruparon por afinidad a los constructos ya definidos, vaciándose a fin, en 11 categorías finales, de las cuales, cuatro ya habían aparecido en la fase anterior, sido definidas (Buen didacta, Responsabilidad por el alumno, Relación con el alumno y Vocación por la profesión docente) y agrupadas en alguna macro-categoría. Se procedió a definir cada una de las nuevas categorías para comprender su esencia y encontrar una teoría que las respalde. De ahí que las siguientes cinco encuentren relación con la propuesta de Wilson, Shulman y Richert (1987) y tres queden pendientes para otra teoría.

Tabla 7

*Definición de las nuevas categorías encontradas en las unidades de análisis del grupo de Enfoque, según teoría de Wilson, Shulman y Richert (1987).*

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
El profesor	Persona que se encuentra frente a grupo, en quien provee de conocimiento al alumno, estableciendo un vínculo de trabajo en un aula. Su perfil puede variar dependiendo del contexto educativo.
Conceptualización del Buen Profesor	Conjunto de comentarios aportados por los profesores en los que van agrupando las características que debe reunir este Buen Profesor, en el que destacan: Dominio del tema, que tenga Compromiso con el alumno, que le guste Enseñar, que tenga otro tipo de Conocimientos y que pueda improvisar para resolver situaciones difíciles.
Experiencias con Buenos Profesores	Incluyen anécdotas o recuerdos en los que se conmemora la actividad de un profesor que destacó y perdura en la mente de la persona.
Experiencias con Malos Profesores	Incluye anécdotas que son ejemplo de lo que no debería hacer un profesor, de quienes se considera inapropiados para el oficio de enseñar.
Aprendizaje colaborativo entre profesores	Es logrado a partir de la comunicación y relación entre los profesores, en la que

intercambian conocimiento, actitudes y ejemplos. Dicha colaboración logra un conocimiento de la práctica profesional de los profesores colegas, provocando admiración e incluso aprendizaje para la práctica personal.

---

Fuente: Elaboración propia

Estas cinco nuevas categorías fueron agrupadas en macro-categorías organizadas por medio de revisión de literatura existente en torno a los temas emergentes en las unidades de significado, esto por complementar la información acerca de los saberes que hacen a los profesores ser lo que son.

Es observándolo de esta manera que se percibe como la descripción de este personaje va surgiendo y siendo conocido por medio de una teoría, misma a la que se vuelve no sólo para retomar macro-categorías<sup>7</sup>, sino para añadir una que en la fase anterior no aparecía: el Conocimiento disciplinar, misma que es definida a continuación:

Tabla 8

*Definición de categorías obtenidas del Grupo de enfoque de acuerdo a literatura*

---

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
Conocimiento disciplinar	Se refiere al conocimiento que posee el profesor de la asignatura, al dominio de del área y los temas, que le permiten poder expresarse al momento de dar una clase.

---

Conociendo los elementos que la teoría ha logrado recuperar y plasmar en esta investigación, se construye un conjunto más acercado a lo que es posible mirar en el profesor cuando se habla de él, pero sobre todo es posible saber que hay más (en referencia

---

<sup>7</sup> Revisar la página 76

a las categorías faltantes). Es a partir de estas ideas que se vuelve la mirada a la comparación, a la medida que se le otorga a cada área del profesor (Tabla 9).

Tabla 9

*Matriz de agrupación de categorías en Macro-categorías por eje de Conocimiento del profesor (Respuestas de profesores)*

Categorías	Unidades de significado	Porcentaje individual (%)	Porcentaje por grupo (%)	Códigos de captura
El profesor	8	10.96		CON_PROF
Buen didacta	4	5.48	16.44	B_DID
Conceptualización del Buen Profesor	7	9.59		CON_BP
Responsabilidad por el conocimiento del alumno	2	2.74	28.77	RES_CON
Experiencia con Buen Profesor	2	2.74		EXP_BP
Experiencia con Mal Profesor	5	6.85	9.59	EXP_MP
Relación con los alumnos	3	4.11		REL_AL
Vocación por la profesión docente	2	2.74		VOC_DOC

Aprendizaje colaborativo entre profesores	20	27.40	34.25	APRE_COL_PROF
---	----	-------	-------	---------------

---

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9, se puede apreciar la frecuencia que tuvieron las categorías en la respuesta de los profesores, se puede ver el porcentaje acumulativo por cada Macro-categoría y las siglas que identifican cada categoría en la transcripción por medio de códigos, mismos que son de utilidad cuando se leen los comentarios más adelante. Sin embargo, no todas las nuevas categorías encuentran cabida en la esta teoría, por eso se sigue con el mismo esquema de análisis, definiendo primero a cada una (Tabla 10).

Tabla 10

*Definición de las categorías restantes.*

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
La evaluación del profesor en su institución	Implica la valoración del trabajo realizado por el profesor dentro de la institución educativa en la que labora. La evaluación centra su interés en mejorar la calidad de la enseñanza otorgada a los alumnos, realizando para ello un monitoreo constante del profesor.
Creencias en torno a la opinión de los alumnos	Se refiere al conjunto de ideas que los profesores poseen acerca de la implicación del alumno en su proceso de aprendizaje, las predilecciones que muestran y la manera en que estos realizan un juicio a favor o en contra de cada profesor.

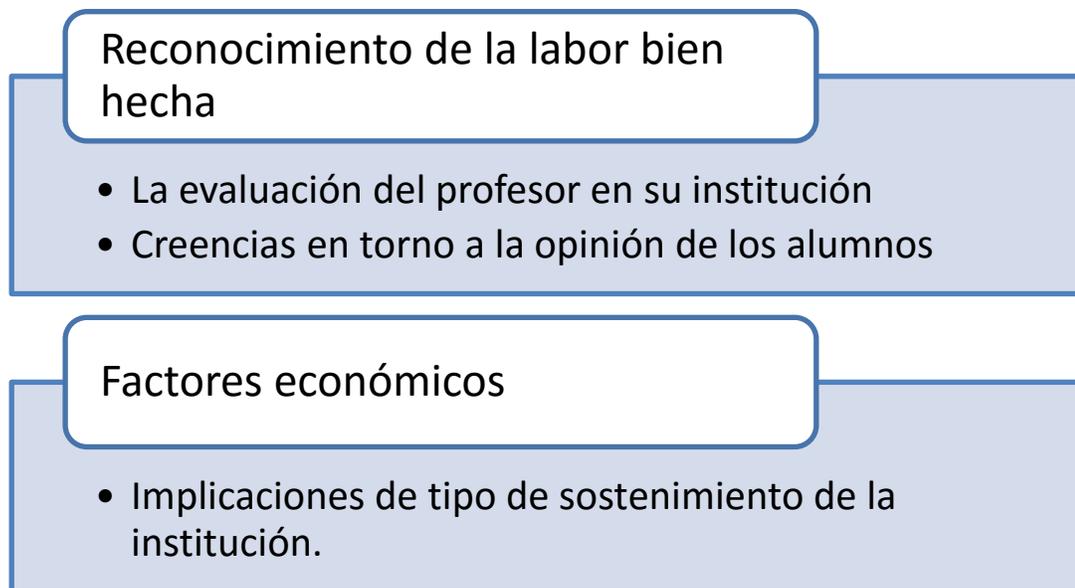
Implicaciones de tipo de sostenimiento de la institución	Se entiende por sostenimiento la manera en la que la institución obtiene los recursos económicos que la mantienen funcionando y permiten la contratación de personal académico y administrativo. Las implicaciones se refieren a las connotaciones que este carácter “privado” promueven en la calidad del trabajo docente.
--	---

---

Fuente: Elaboración propia.

Posterior a esto, se retomó la literatura, tratando de encontrar teorías docentes que hablaran de algún tipo de elementos que influyeran en el profesor, primero se leyó sobre motivación, pero no mencionaban la esencia de las categorías definidas, luego algo de ambiente escolar, pero la información era escasa y tampoco se apegaba a las categorías; hasta que finalmente se llegó a las teorías de motivación extrínseca, en las que desde la perspectiva de Baquero y Limón Luque (1999) se entiende como la fuerza que lleva al individuo a querer realizar o tener logros que le sean reconocidos socialmente, teoría que ya antes había sido mencionada por Irving Herzberg (1966), con su teoría de los factores, en la que divide los factores intrínsecos y los extrínsecos según lo encontrado en el campo laboral.

A partir de esta teoría se han retomado las categorías faltantes a agrupar, ya que han encajado en la propuesta del autor, fungiendo dos de los factores que él menciona como las nuevas Macro-categorías para las categorías definidas anteriormente, quedando como se muestran en la figura 17.



*Figura 17. Agrupación de categorías en macro-categorías (Teoría Herzberg (1966), Fuente: Elaboración propia.*

Como siguiente momento se definieron las macro-categorías considerando su significado en la literatura y el de las mismas categorías que lo componen ahora, concluyendo con un concepto más cercano al contexto que se está estudiando.

Tabla 11

*Definición de macro-categorías obtenidas del Grupo de enfoque.*

<b>Macro-Categoría</b>	<b>Descripción</b>
Reconocimiento de una labor bien hecha	Aquellas acciones que realizan las autoridades para señalar los logros que van surgiendo en el trabajo del docente, impulsando con ello a la mejora del trabajo, ya sea con palabras o recompensas materiales que les haga sentir que están siendo considerados importantes como parte de la institución.

## Factores económicos

Se entiende por factor a aquel que influye de manera significativa en un resultado, en este caso se refiere a las implicaciones que el factor económico influye en el desempeño del profesor, principalmente por las adecuaciones que el tipo de financiamiento de la institución provee al profesor, como sueldos, premios, tipo de alumnado, instalaciones y otro tipo de beneficios.

---

Fuente: Elaboración propia

Es visible en las descripciones anteriores que la literatura sirvió para llegar a centrar y organizar ideas que aparecen sueltas, pero que al final las definiciones fueron creadas considerando su esencia teórica, pero añadiendo el sentido que tiene en esta investigación.

De igual manera que la fase anterior se mostraron comentarios de alumnos que dieran sustento al lugar en el que habían sido colocados para el análisis y la calidad de información que habían otorgado a la investigación, al investigador y sus conclusiones, se mostraran comentarios de los profesores que fueron surgiendo en la plática se fue desarrollando en el Grupo de Enfoque. Para ello se mostrarán organizados en ejes de las Macro categorías que encajaron en esta fase de la investigación.

#### 4.2.1. Ejemplos de unidades de análisis de las 5 macro-categorías de la fase

##### **4.2.1.1. Conocimiento didáctico del contenido.**

Este apartado ha sido formado por los comentarios realizados en el grupo de enfoque, centrado en la temática de la adecuada práctica docente, desde la docencia como tal, el Buen profesor y sus implicaciones en el desempeño de sus estudiantes. Los profesores hablan de la imposibilidad de definir un concepto aplicable a un mismo contexto, ya que cada alumno puede querer a un distinto profesor.

*“pues el profesor tiene que tener las características que le permita llegar no a uno, sino a un grupo porque no todos los que pertenecen a un grupo tienen las mismas necesidades o*

*requerimientos (...) se le pide que sea accesible, motivador, en algunos hasta que sea divertido, (...) ¡pues si quieren divertirse pueden ir al cine!” (CON\_PROF\_PJ\_R1)*

*“sí, porque puede tener mucho gusto por enseñar, puede comprometerse, ¿le gusta? Mmm sí, pero no sé ni chicles de la química... Entonces como vamos a dominar la materia, y dadas las circunstancias y como decía hace un momento Patricia, las situaciones van a cambiar de un día a otro, entonces también se debe tener la capacidad de improvisar, y una de las improvisaciones es que de repente no tenemos luz o se acabó el intento esta semana, entonces ¿qué vamos a hacer? Nos cruzamos de brazos, porque yo preparé mi clase, yo tengo mis presentaciones en power point y no hay internet, ¿verdad? Pues no se va a poder” (CON\_BP\_PJ\_R3)*

Otro aspecto que nutrió mucho esta parte del análisis es la posibilidad de escuchar ejemplos, esto porque los profesores narraban situaciones que han atravesado o que vieron que otros profesores atravesaron y les ayudaron en el fortalecimiento de su práctica.

*“porque yo me di cuenta, yo domino, yo estoy trabajando con mi tema, pero si estoy completamente desarmada frente al salón y no sé cómo solucionar problemas que se me presentan, (...) y eso lo ves en la práctica, la verdad y si te preocupa mínimamente el hacer bien el trabajo y de que realmente los chicos se lleven algo de esta asignatura o de la asignatura que impartes, realmente si, los dos son muy importantes” (CON\_BP\_PP\_R4)*

*“Yo quiero ponerme de ejemplo, me tocó dar física todo el año pasado, y yo física como materia así bien, bien, bien la última vez que la vi fue en tercero de prepa, ahora en Facultad (Licenciatura) llevé materias que se vinculan con física por ejemplo Geometría del espacio- tiempo es física relativista, pero yo no lo veo así, yo lo veo desde el punto de vista de la geometría diferencial, desde un punto de vista más matemático, entonces para mí fue muy difícil todo el año pasado porque no me acordaba de muchos conceptos, tenía que repasar, ahora, eso para mí, muestra que el dominio del tema si es importante (...) porque posibilidad de dar clase si la tengo, doy clase y tengo un método que aplico, sé el trabajo pero al ponerme en otra jugada, tengo el lenguaje matemático para comprender el fenómeno físico, pero ya llevarlo, una cosa es que te sientes a ver un libro de física y otra cosa llevarlo, que tú lo transmitas, que otro dependa de ti, que tú seas el guía. Entonces realmente fue pesado para mí estar estudiando, estudiando porque precisamente yo no estudié física a un nivel Universitario, por ejemplo, yo no llevé Física del estado sólido, no llevé Física cuántica, Física... etc. No llevé nada de esas cosas, entonces si yo dominase*

*eso, ya tendría el dominio del tema más mi habilidad docente, allanado el asunto”*  
(B\_DID\_PR\_R1)

Es así como a través de las experiencias se van formando otras nociones que ayudan a comprender que la posibilidad de limitar al profesor a un perfil único es una tarea imposible.

#### **4.2.1.2. Conocimiento práctico/experiencial.**

Parte del conocimiento práctico proviene de la realización de la enseñanza, pero esta no necesariamente debe ocurrir de manera presencial, sino que es posible adquirir el conocimiento a partir de la observación, de la experiencia de otras personas, de otros profesores que de manera positiva o negativa mantuvieron un estilo de enseñanza que fueron moldeando con los años.

*“(...) ¿por qué María Inés Gómez no se me olvida? Porque poseía completo dominio del tema y a lo mejor también por su yo, por su personalidad, más la especialidad en docencia, porque tenía una forma de transmitir las cosas increíble, o sea, ponía ejemplos como la división del plano cartesiano en cuatro regiones, hablo de Tom Sawyer la vez que estaba espulgando o moviendo unas pulgas en una tabla divididas por una línea, entonces solo estaba fastidiando a las pulgas él, o estaba escuchando misa creo, o cuando explico el concepto de asíntota, que la asíntota es acercarse a la... es como dos novios en una banca, yo me acerco a ella y ella a su vez se aleja de mí, pero estamos cerca y no, y así es el comportamiento asíntótico en una función; otro ejemplo del maestro bueno y que se vincula con el hecho de dominar el tema, (...) Lucí Torres, Maestra en ciencias, nada más tiene maestría en ciencias y tenía una capacidad matemática increíble que hasta un Doctor en matemáticas debería sentirse un poco intimidado por ella, con sólo una maestría y era estricta, era muy estricta, en el salón, estás en la universidad, en teoría tú puedes hacer lo que quieras, (...) pero ella no tenía que dar la orden, sabías que tenías que estar alineado con ella, en su clase atendiendo y qué explicaba ella, Algebra lineal, Probabilidad estadística, aun nivel difícil y explicaba bien, (...) pero la parte que le toca a ella, lo hacía bien, lo hacía con claridad, mostraba la necesidad de cada paso, estamos hablando de matemáticas que no tienen sentido en la vida cotidiana, solo tienen sentido en la mente para los fines que justifiquen cuestiones matemáticas, entonces era demasiado buena esa maestra, tiene, en nuestro lenguaje, tenía mucho poder”* (EXP\_BP\_PR\_R1)

*“la proliferación que ha habido en Maestrías y Doctorados, que no tienen un sustento, ni siquiera una buena razón de ser, porque una Maestría no es más que haber llevado unos cuantos cursos más de lo mismo, con maestros igual de complacientes o exigentes que los que habían tenido en las Licenciaturas; no se mejora nada, o muy poco haciendo la Maestría y lo mismo puede ser con un Doctorado, que también sabemos que hay muchos Doctorados al vapor, cuentan, cuentan, porque yo no lo vi, que en Campeche le dieron el Doctorado a algunos funcionarios del Tecnológico” (EXP\_MP\_PJ\_R5)*

Hablando con este último comentario de la existencia de profesores que conocen que han estudiado posgrados por la garantía de poder mejorar su sueldo, y no por el deseo de ayudar a los alumnos. Lo que, de nuevo, por la manera en que lo dice y la afirmación que recibe de sus compañeros parecen estar seguros de no querer ser como aquellos profesores.

#### **4.2.1.3. Conocimiento personal/actitudinal.**

Este tipo de conocimiento en el profesor le ayuda en las interacciones con los alumnos, sin embargo, durante la conversación ellos lo señalaban con mayor frecuencia al hablar de sus compañeros profesores, del trato que mantienen con ellos, otorgando comentarios cerrados a la enseñanza al hablar de los alumnos.

*“también es importante que sea empático con los alumnos, o sea, en el sentido que se ponga en su lugar para tener... para buscar otras formas de transmitir el conocimiento” (REL\_AL\_PL\_R11)*

*“(...) De Mateo pues me doy cuenta que disfruta mucho leer, sabe mucho de léxico, de... pues en eso está y lo comenta y cuando sabe algo, se entera de algo, lo dice para que nos salpique y si, lo agradecemos, realmente yo he aprendido muchas cosas en la sala de maestros, por eso lo comento. De Gerardo igual, porque veo que es muy ordenado, muy claro, una forma en como dice las cosas” (APRE\_COL\_PROF\_PL\_R89)*

*“Su contacto con los alumnos envidia (del profesor Pedro). Porque no es un maestro complaciente, pero tiene una capacidad de hacer contacto con los alumnos que yo no tengo, ni creo tener, porque hay otros maestros que si tienen contacto con los alumnos pero ya está yéndose como que a lo complaciente y eso no me convence, en el caso de él es genuino, él así es, y eso...” (APRE\_COL\_PROF\_PR\_R12)*

Lo que lleva a la identificación de múltiples perfiles y aptitudes, que como bien dicen “no se pueden copiar”, pero que se pueden ir trabajando, demostrando que se tiene la vocación. Los profesores que participaron en el Grupo lo destacaron como elemento esencial en la búsqueda de ese Buen Profesor, sin embargo, en ningún momento se las atribuyeron a ellos mismos.

*“el Buen Profesor es aquel al que primero, pues que le guste el oficio de transmitir el conocimiento, que después de eso creo que viene la parte del compromiso, un maestro comprometido, porque a mí me puede gustar enseñar matemáticas, pero a la hora de preparar mis clases, de seguir los tiempos, de calificar las tareas, puedo postergar muchas cosas, entonces, yo por eso creo que es una cosa que me guste la profesión de maestro o que yo sea maestro y otra que me comprometa” (VOC\_DOC\_PL\_R1)*

Al leerse entre líneas y notar de quien provienen los comentarios es que se percibe que provienen precisamente de los profesores que habían sido señalados por los alumnos, lo que complementa otra parte del perfil de estos profesores. Esta investigación no solo pretende homologar opiniones generadas entre los profesores y los alumnos, sino que busca otorgar valores a los comentarios de los profesores, por ello se muestran a continuación los comentarios que dieron otras luces a la investigación.

#### **4.2.1.4. Reconocimiento de una labor bien hecha.**

La macro categoría engloba los comentarios que se referían a la perspectiva que ellos como profesores tenían de la evaluación, de sus éxitos y limitaciones, destacando con ello las creencias que han ido armando acerca de los gustos e intereses de los alumnos, de su implicación en la materia.

*“Me han calificado en esa parte, re-mal por los alumnos, porque soy muy gritona, porque veo que no están poniendo atención pues les tengo que llamar la atención de alguna manera. De cambiar mi voz, de repente que yo me ponga, que yo hable, así como de “buena gente” y de repente me moleste y ya les grité, pues me llaman la atención, porque una que lloró, que porque le llamé la atención muy fea” (EVA\_INST\_PC\_R10)*

*“Ha habido años en los que salgo golpeado, rondado el 75-80 puntos, de acuerdo a las apreciaciones que hacen de mí, y este último 97 (con expresión festiva). (...) consultan a unos cuatro o cinco alumnos de cada grupo, escogidos, no al azar, sino seleccionados, uno*

*muy bueno, uno muy relajando, uno que entiende, uno que saca malas calificaciones, en fin, así, y les hacen las preguntas y ellos dan su opinión, y si desafortunadamente uno de ellos da una opinión poco favorable, se toma como la verdad bíblica. Y eso ya me perjudicó en dos ocasiones, por eso por el grupo focal” (EVA\_INST\_PJ\_R10)*

*“En eso el problema está también en el hecho de qué es lo que busca el alumno, ¿busca el conocimiento?, ¿busca la preparación o busca la calificación? Y desafortunadamente lo que buscan es la calificación, entonces el maestro que con mayor facilidad les da la calificación y que les exige menos de esfuerzo en el trabajo o la materia, pues entonces van a irse por ese lado, el suavcito” (OP\_AL\_PJ\_R5)*

Lo que no solo aporta una respuesta que ha quedado bien acomodado en una categoría, sino que también ha dado parte del contexto en el que trabajan, de las intranquilidades y la necesidad de encontrar otras maneras de hacerle sentir reconocido no solo ante los alumnos y autoridades, sino ante ellos mismos.

#### **4.2.1.5. Factores económicos.**

Apartado que ha sido creado por la naturaleza de la investigación, ya que por el contexto laboral que han tenido se ha ido forjando una identidad institucional, compuesta por actitudes tanto de alumnos y profesores, así como de los beneficios materiales que incluye el ser parte de la institución. De ahí que algunos comentarios sean tajantes al decir que las cosas pasan como la institución quiere y si no, te vas.

"Uno de los profesores narró también un ejemplo en el que un amigo parecía tener la vocación, pero el control económico que le ofrecían destruyó el dinamismo.

*“Porque él (un amigo profesor) estaba muy animado, lo conocía y lo veía preocupado diciendo “oye mañana tengo clase de física, les tengo que hablar sobre Mr1 y Mrua, ¿qué es esa cosa?” me decía... y le respondía “ahh, mira son movimientos que...” y le decía que leyera algunos libros, lo preparaba, pero después, de repente, pummm, desapareció, no me volvió a pedir ayuda, yo decía “pues a lo mejor se consiguió a alguien más cercano” pero perdió el interés, se limitó a proyectar las cosas del material, sin importar si era algo, por eso creo que sí hay diferencia entre escuelas, porque al menos aquí hay una presión” (IMPL\_INST\_PL\_R9)*

### 4.3. Relación de resultados

Finalmente es importante señalar que las dos Macrocategorías finales servirán para el análisis de la siguiente fase, no sólo aportando datos sino también los nombres de profesores que señalados por sociometría han permitido la agrupación presentada.

Un análisis que resulta inevitable al concluir ambas fases es también en cuanto al profesor nombrado tanto por alumnos como por profesores, la figura 18, lo representa mejor.

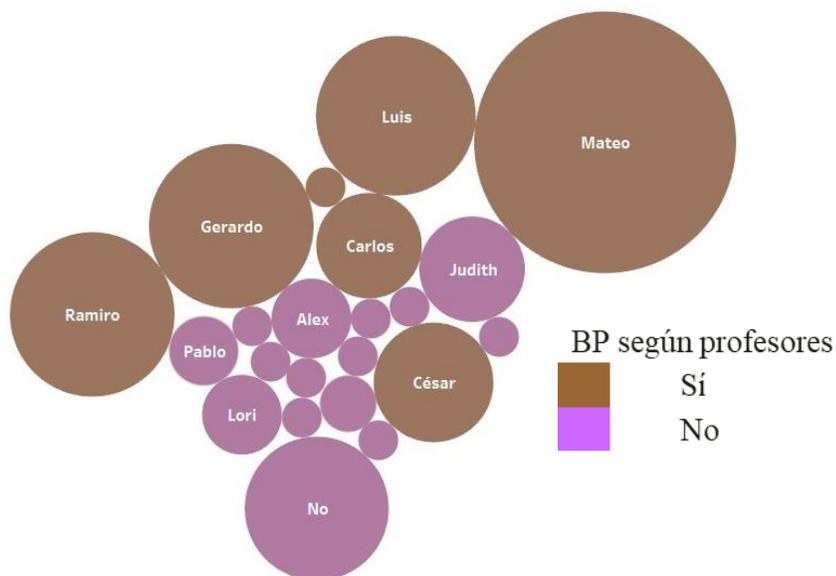


Figura 18. Relación entre opinión de alumnos y profesores

Fuente: Elaboración propia.

A diferencia de las respuestas de los alumnos, los profesores nombraron solamente a seis compañeros, al profesor Ramiro Gerardo, Luis y Mateo, mientras que los alumnos a varios más (Como se vio en la primera fase). La figura 16, muestra con color más bajo a aquellos que no aparecen entre los nombrados por profesores, pero sí por alumnos, sabiendo también que el tamaño del círculo representa la suma de votos a favor de cada profesor.

Otro punto de comparación puede verse al comparar los porcentajes de las categorías recurrentes en ambas fases, considerando únicamente la teoría de Wilson,

Shulman y Richert (1987) por ser considerada en el análisis de los dos momentos. Con esta información es que se construyó una gráfica que representara las similitudes y diferencias en los resultados, para así conocer la presencia que tienen al medir el desempeño del profesor al conjuntar sus opiniones.

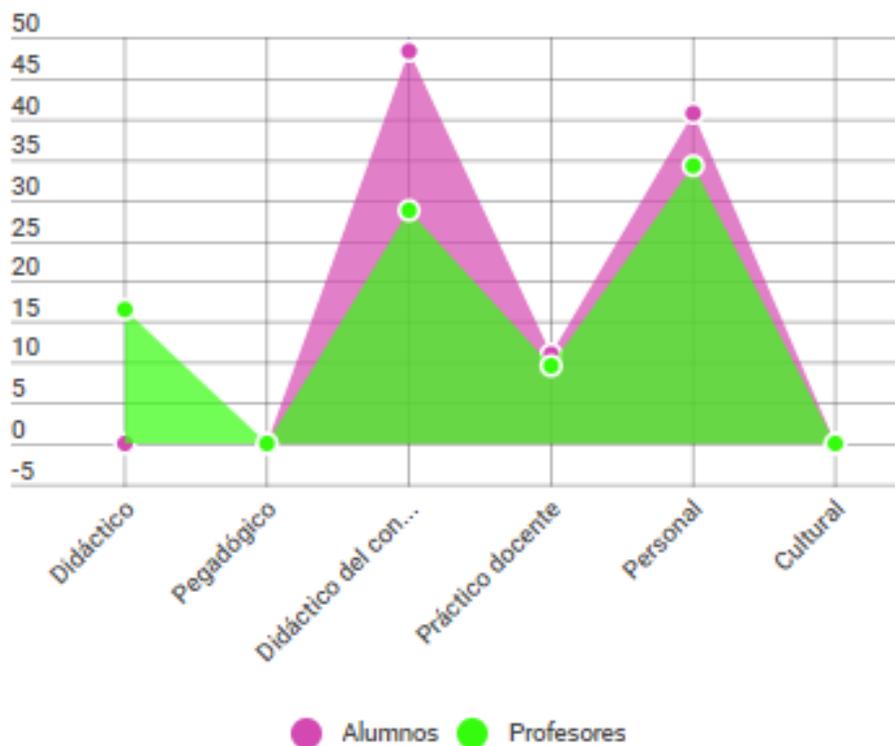


Figura 19. Contraste de opinión en cuanto a la teoría de Wilson, Shulman y Richert (1987)  
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 19, se observa cómo es que el elemento pedagógico no es reconocido o visible para ellos cuando se trata de asignar cualidades, mientras que la Didáctica del contenido resalta en ambas opiniones, pero principalmente en los alumnos, situación similar a la que se ve en el conocimiento personal. Siendo estas dos las sobresalientes al contrastar resultados.

## Capítulo 5

### Conclusiones, interpretaciones y recomendaciones

Finalmente se llega al último capítulo, espacio en que muestran las interpretaciones que el autor fue obteniendo durante el proceso de colección, análisis y redacción del trabajo. Se pretende mostrar en este capítulo la relación entre lo presentado en un principio y de lo descubierto, de las dificultades y recomendaciones que se proponen considerar para mejorar este trabajo, para complementarlo e incluso replicarlo, considerando siempre la distinción de multiplicidad de contextos posibles.

#### 5.1. En torno a las ideas iniciales

La caracterización de una persona es una cuestión compleja, no se trata de describir el físico, sino más bien los rasgos que le hacen sobresalir, por lo que en este momento las definiciones quedan sujetas al autor, aproximaciones a la realidad, vista desde la perspectiva señalada, que, de haber sido un estudio transversal, con otro grupo de alumnos, otro nivel u otro grupo de profesores, otros serían los resultados.

Leer el capítulo uno, es percibir cómo la evaluación tenía un fuerte peso en la determinación de un perfil específico, es mirar también el avance que se tuvo hasta este momento, conociendo el proceso por el que se atravesó para llegar a la concreción de un perfil particular, es comprender cada uno de los momentos de la investigación, incluyendo la crítica inicial a la evaluación del profesor, las consecuencias en su persona, los estudios en cuanto a maneras de conocer mejor su trabajo, los estudios de acercamiento al profesor para su identificación en el contexto real, la selección de instrumentos, el contacto con alumnos y profesores, el análisis objetivo de las respuestas y finalmente la redacción de estas conclusiones son parte de un proyecto mayor. Leer el primer capítulo y los siguientes pretendió llevar al lector por el mismo camino que el investigador, para así concordar en algunas de las conclusiones presentadas en este capítulo.

En cuanto a varias de las preguntas de investigación presentadas en el principio, fueron ya resueltas en el capítulo anterior, identificando un perfil docente tanto por los comentarios de alumnos, como de los profesores; otra pregunta se refería a la relación entre

las respuestas en ambas fases y también ya ha sido observada dentro de los resultados; quedando pendiente la pregunta ¿Cuáles son las principales características que debieran considerarse en la construcción de un modelo de evaluación docente?, pregunta que por ser de juicio revela un análisis específico y construido con información extra a la considerada de primera mano, información no inventada, sino más bien organizada y re-valorizada.

Uno de los elementos que es posible analizar al reconstruir uno de los apartados del instrumento resuelto por los alumnos en la primera fase, se refiere a la clasificación de los estilos de enseñanza preferidos, teniendo como nueva opción: humanística o técnica. Esta agrupación se realizó de acuerdo al apartado dos del instrumento, considerando las actividades que se realizan de manera reflexiva y aquellas que podrían realizarse de manera mecanizada, por ejemplo, *Transmitir conocimientos* es una actividad que podría realizarse sin estar exponiendo el profesor directamente, recomendando una lectura, un video, una conferencia, etc. o preguntándole a otra persona ajena a la docencia, mientras que *Hacer amena la clase* se refiere a variar los estímulos que el alumno recibe y despiertan su interés, una actividad que aunque puede planearse, en su mayoría se realiza en el momento considerando el contexto del aula en que se encuentra.

La agrupación en estas nuevas variables pretendía encontrar información que los alumnos hubieran proporcionado indirectamente, pero información valiosa. En la figura 20 se muestran los nombres de los profesores identificados en relación con las nuevas variables, lo que ayuda a vislumbrar de nuevo la frecuencia con que aparecen ciertos nombres.

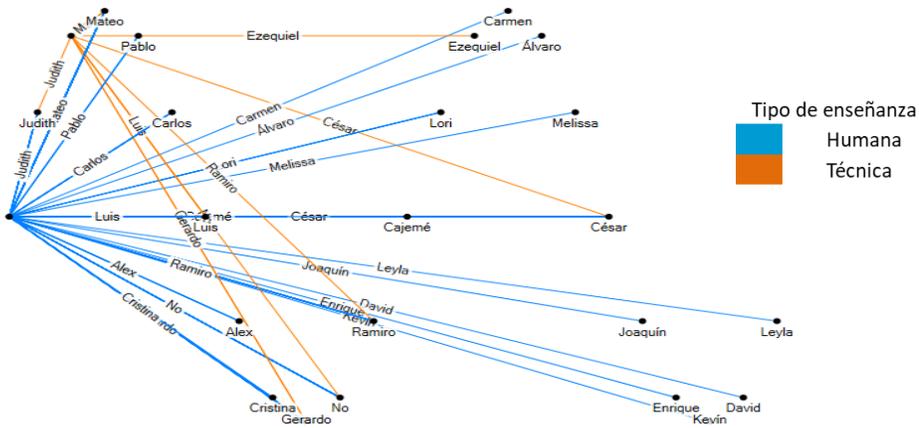
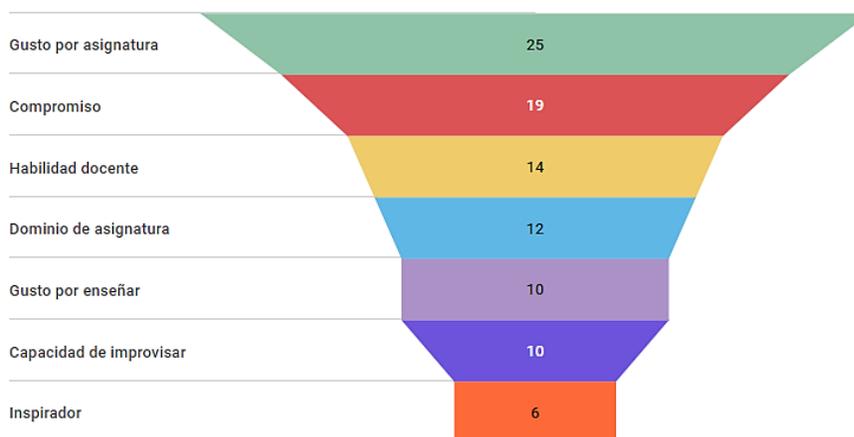


Figura 20. Relación de profesores según tipo de enseñanza

Los colores naranja y azul ayudan a la tipificación de ambas variables, percibiendo que el principal estilo de enseñanza señalado por los alumnos es el humano, indicando con esto que ellos prefieren actitudes más personales y de relación, que sesiones mecanicistas.

La segunda fase de investigación se centró en recuperar información que tuviera relación a la descubierta en la primera fase, ignorando en los resultados aquella información que no resultaba similar, al menos en el estilo de presentación. Pero, así como los profesores construyeron una lista de los profesores que consideran encajan en el perfil buen profesor, también construyeron una lista de cualidades que el buen profesor posee y le hacen sobresalir. En la figura 19 se observa el porcentaje de veces que dichas cualidades fueron nombradas durante el encuentro en su recuento y reforzamiento; los porcentajes muestran al gusto por la asignatura como la cualidad de mayor impacto en el listado, indicando que, si se carece de ella, los resultados pueden ser distintos.



*Figura 21.* Cualidades del Buen profesor listada por profesores

La construcción de la figura incluyó encontrar el listado dentro de los comentarios y determinar llamarlas cualidades porque requieren de condiciones humanas para lograr complementarse, infiriendo con esto que los profesores no consideran las habilidades técnicas como elemento esencial en la descripción del buen profesor.

Un elemento que es necesario mencionar, es que durante ambas fases se buscaba encontrar variedad de respuestas que al agruparse dieran sentido a la pregunta general de investigación, pero evitando convertirse en una evaluación que juzgara y catalogara a

profesores con desventaja respecto a los nombrados, esto porque como en la justificación se recalca, el otorgar calificaciones limita las capacidades que una persona puede tener. Por esto, el instrumento a los alumnos, ofrecía escalas y actitudes positivas que engrandecieran al profesor, no que lo desprestigiaran; mientras que el guion del grupo de enfoque incluía preguntas detonantes que solamente les sirvieran cuando la propia conversación se detuviera. Por esto, volviendo a la pregunta faltante ¿Cuáles son las principales características que debieran considerarse en la construcción de un modelo de evaluación docente? Se resuelve que es necesario considerar instrumentos de este tipo cuando se trate de evaluar el trabajo docente, instrumentos que reconozcan los méritos, que miren a detalle las cualidades humanas, porque son las que benefician las sesiones, que los mismos profesores construyan su perfil y se apeguen en su cumplimiento y que posean un sistema de seguimiento personalizado que muestre la estima hacia ellos, motivándolos a continuar con su labor.

Construir un modelo de evaluación acorde no sólo implica la redacción y fotocopiado de un instrumento, implica su seguimiento, su modificación y actualización constante, entendiendo con esto que no es sólo trabajo del profesor mantenerse dentro del título de Buen profesor, sino también de la institución de crecer a la par que sus profesores, para ofrecer con esto una educación de calidad.

La investigación no sólo ha mostrado los resultados de manera objetiva para la comprensión personal, también ha querido dejar un perfil que el autor ha venido construyendo acerca de la figura del buen profesor en la preparatoria estudiada “*Ser Buen profesor significa poseer características personales, humanas y sociales que le permitan desempeñarse de la mejor manera ante el grupo en cuestión, asumiendo los roles que sean necesarios, aprovechando los recursos brindados por la institución, así como las dificultades que surjan por la demanda misma*”, cumpliendo con esto el objetivo general de la investigación, que fue “Generar un perfil del Buen Profesor de acuerdo al contexto, señalando los rasgos que sobresalen en el desempeño de profesores de nivel medio superior”. Objetivo que al ser cumplido podría significar el fin, pero sólo marca un inicio en esta institución, una nueva manera de evaluar a los profesores, el replanteamiento de los

modelos tradiciones de evaluación y también puede significar el principio en la investigación educativa como método de crecimiento institucional.

## **5.2. Resultados similares**

Parte de exponer las conclusiones incluye saber que el descubrimiento y la información ha terminado, que por el contrario, significa retomar un poco de la teoría, principalmente la del Dr. Kein Bain (2004), quien fue inspiración para este proyecto con su investigación al mejor profesor, conceptos que curiosamente son entendidos como similares, pero no lo son, ya que el autor Bain la utiliza para resaltar a aquellos profesores que sobresalen frente a otros, sobresalir en términos de impregnar al alumnado con su esencia, con su ser e ideales, trascendiendo más allá del aula y más allá del tiempo. Mientras que en esta investigación es llamado Buen profesor a aquel que es capaz de marcar la diferencia entre los profesores que se mantienen al margen de enseñar y aquellos que han comprendido su importancia social y lo promueven en los ambientes en donde se mueven. Ahora, en cuanto a los resultados, los hallazgos de este autor y los reflejados en esta investigación encontraron similitudes en cuanto a la preparación que caracteriza a sus mejores profesores, la organización, impulso, dirección, relación y evaluación que manejan como parte didáctica cuando se encuentran frente a grupo. La diferencia que hay entre la investigación del Dr. Bain y la explicada en este trabajo, radica en la observación que se realiza a la parte no visible, a la personalidad del profesor, a su entrega y vocación, a sus aspiraciones personales, su pasado y experiencias, a la persona del profesor más que al oficio del profesor.

Esta investigación no es única, y es que hace un año otros profesores como Sanz, Bertolín y Lujan (2017), publicaron un listado de características de los Buenos Profesores, sin embargo los más recientes lo han hecho desde una perspectiva de observación, ya que han formulado sus investigaciones a base de recolecciones teóricas, pero llegando también a una conclusión, como la de García y Valcárel (2017) que dicen que las experiencias de enseñanza en este tipo de profesores son de mayor provecho cuando los alumnos con los que trabajan poseen también un alto perfil, ya que permiten una ventaja para ambos en su desarrollo intelectual. Millward (2018) también realizó la colección de datos basado en su experiencia, mostrando que el Buen profesor es el que motiva a los estudiantes a aprender

por sí mismos, otorgándole a cada tarea o actividad la flexibilidad necesaria, provocando la capacidad de crítica en los alumnos, comparando la teoría con la realidad para resaltar la importancia de los temas, transmitiendo el conocimiento por las mejores vías de comunicación visual e intelectual, comprendiendo que se puede tener alumnos tan variados como técnicas posibles a utilizar en cada sesión. Investigaciones que, aunque no requirieron una metodología profunda, dan luz y organización de lo que se debe mirar al comenzar una investigación, ya que como se ha venido mencionando, este tema del Buen profesor podría parecer bastante estudiado, sin embargo, es también notoria la diferencia en los resultados de cada una, prestando con ello la posibilidad de profundizar en contextos particulares.

Otra investigación similar, es la de Smith y Yasukawa (2017), quienes emplearon una metodología distinta, en la que los informantes fueron profesores en formación, a aquellos que de origen poseían otra formación profesional ajena a la docencia pero que por gusto habían decidido ejercer la docencia. Este tipo de informantes aportó la mirada de personas que sin conocer profundamente los quehaceres docentes afirmaban cuáles debían ser las cualidades de un Buen profesor, al menos las que ellos consideraban debían poseer al egresar. Surgiendo de ella las características: La organización, Vocación al trabajo (disfrutar de lo que hace), Actitud relajada, Fuente de conocimientos, Compromiso y Control de grupo, y la necesidad de una seguridad económica del profesor, indicando que un profesor de tiempo completo tiene mejores resultados que aquel que está por honorarios. Ideas que como la presentada en esta investigación, deberían motivar a las instituciones a revisar si realmente influyen en sus profesores y de qué manera para así proponer ajustes en el trato a los profesores.

### **5.3. Implicaciones**

Cuando una persona siente interés por temas referentes al profesor, desde cualquiera de sus perspectivas, puede encontrar todo tipo de información, información que podría incluso contradecirse; lo importante entonces, es considerar que cada trabajo se ha realizado basado en un contexto particular, atendiendo una situación o un deseo particular, por lo que es primordial saber lo que se busca, conociendo los objetivos de investigación del texto que se pretende leer para saber si es afín a lo que se busca, porque si se trata de encontrar el mejor trabajo, seguro ocurriría como en este trabajo, no se encontrará un perfil

único o mejor, pero se trataría de plasmar uno que incluya características que compartan los profesores.

De manera personal, como autor, se plantearon ideas de cómo concluiría este trabajo, de los posibles resultados y de las posibles implicaciones que se tendrían, pero es satisfactorio haber investigado y escrito información que complementó dichas expectativas, llevando a este trabajo más allá de lo imaginado y demostrando que la investigación educativa es el camino correcto para llegar a estas conclusiones.

Incluir el apartado de implicaciones ha significado que este autor, aún tiene algo más que decir, que los resultados no solo han proporcionado información de acuerdo al objetivo propuesto, sino que también se ha encontrado temas sensibles que podrían continuar trabajándose, ya sea en la misma institución donde se trabajó o con otros investigadores interesados. De ahí que a continuación se retomen los temas de la vocación, las implicación del profesor como agente social y la motivación; temas que el momento del análisis llevaron a introducir dudas y profundidad en la búsqueda de respuestas, como lo fue el diferenciar entre la pasión docente y la vocación docente, entendiendo a la primera como un impulso por deseos corporales, lo que es un concepto mal entendido y que en realidad significa vocación, comprendiendo con esto su importancia, para finalmente crear la categoría que sirvió de análisis. De igual manera se espera que los temas propuestos sirvan para el desarrollo de otras investigaciones o su consideración en propuestas de mejora institucionales.

### **5.3.1. Vocación y personalidad, la esencia del profesor.**

Una persona elige ser profesor por motivos diversos, siendo la vocación el principal de ellos, que como bien se dijo en los resultados se refiere al impulso interno que se tiene de realizar acciones. En este estudio la presencia de este elemento fue constante, sin embargo, lo que fue poco hablado es la manifestación de la vocación, y es que elegir la profesión docente es elegir el compromiso, el trabajo extraescolar, y sobre todo la cercanía con el alumnado. De la misma manera en estudios diversos como la de Kumar (2017) la de muestran que la vocación docente como elemento de control de calidad ya está siendo

implementada, demostrando mejores resultados en alumnos que poseen profesores motivados y enamorados de su profesión.

Resulta interesante pensar que esta investigación continuara y abordara este elemento de manera personal con aquellos profesores que destacaron en las fases, para así verificar la existencia de este elemento en sus vidas, preguntando acerca de los intereses personales para haber elegido la profesión, impacto de profesores, de familia o de sus habilidades mismas. Indagación que también podría realizar cada institución para conocer a sus profesores de manera cerca y conocer con ello el grado de implicación que siente cada uno hacia su profesión, ya que la personalidad y la vocación en conjunto logran imprimir en los alumnos un sello de seguridad, de autonomía en sus procesos, de reflejo de valores adquiridos por el contacto con el profesor.

### **5.3.2. La implicación del profesor como agente de cambio.**

El profesor como actor educativo posee diferentes responsabilidades dentro del aula, sea presencial o digital, por lo que medir la influencia que llega a tener en cada uno de sus estudiantes al momento de evaluarlos es distinto; por ejemplo en Malasia (Ibrahim, Arshad, Rosli, y Shukor, 2017) se realizó un estudio en el que se pretendía conocer el impacto de dos grupos con profesores con habilidades distintas, que al final lograron una implicación del alumno en su propio proceso de aprendizaje, se demostró que la retroalimentación, el seguimiento y la cercanía con el alumno en conjunto son capaces de fortalecer las habilidades del alumno. Siendo este aspecto también destacado en esta investigación, ya que al ser la escuela el lugar en el que el alumno pasa un tercio de su día, se vuelve un lugar ideal para el fomento de habilidades para la vida, de actitudes en conjunto con los conocimientos.

Dentro de las respuestas otorgadas por los alumnos también se percibió la presencia de este elemento cuando afirmaban que su Buen Profesor era aquel que les hacía ponerse retos personales, aquel que hablaba de temas que les servirían para la vida, aquel que con su vibra y sonrisa les hacía querer continuar en la clase, y al interactuar con ellos en el grupo de enfoque se percibió que los profesores saben lo importante que es su figura frente a los alumnos, la capacidad de motivación y cambio que puede inyectarle al alumno, tratando

con ello de ser un ejemplo en su práctica, evitando a toda costa la tecnicidad de sus sesiones. Motivos por los que este tema debe ser reconsiderado al hablar del profesor y su perfil.

#### **5.3.4. La motivación como base del Buen Profesor.**

Al igual que el alumno necesita un ambiente de seguridad en el aula, el profesor necesita sentirse parte de la institución educativa en la que labora, tal como Stupnisky, BrckaLorenz, Yuhas y Guay (2018), afirman que para tener a un profesor efectivo es necesario cumplir sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, de competencia y relaciones, para que mediante su satisfacción genere ambientes propicios en las aulas en que se mueva. El factor motivación como ya se abordó en los resultados, es capaz de mover en el profesor habilidades que incluso no sabía que podía tener, de impulsarse hacia mayores metas, de saberse útil e importante.

En el desarrollo de la segunda fase con los profesores, los comentarios giraron en torno a lograr una descripción del buen profesor, acción que siguió en este trabajo al mostrar los resultados, sin embargo, un tema pendiente a profundizar es su motivación personal, ya sea dentro o fuera de la institución, porque en alguna medida sus experiencias le han llevado a ser el profesor que es.

Las categorías referidas a la motivación quedaron breves o sueltas, como pendientes a conectar con otras variables, ya sea con otras personales o con institucionales, que puedan en un futuro aportar a las propuestas de evaluación y seguimiento docente, añadiendo personalidad a los sistemas tradicionales.

#### **5.4. Recomendaciones**

Finalmente, este apartado pretende despertar en los lectores el deseo de continuar con esta investigación, ya sea con alguno de los temas que quedaron pendientes o con alguna de las modificaciones que pudieron darse durante la investigación, preguntas que el investigador se realizó y que podrían resolverse mediante un cambio en la metodología desarrollada.

Una de las primeras cuestiones con que se trabajó fue el determinar el nivel y amplitud del estudio, es decir, la muestra que ayudaría en la colección de información, pero a lo largo del trabajo hubo preguntas que continuaron emergiendo, por ejemplo ¿qué resultados se obtendrían de realizarse en un nivel distinto? O ¿cambiaría mucho si se hablara de una institución pública? O ¿tendrían similitud de resultados un grupo de instituciones?, preguntas que han sido resueltas en su mayoría, pero no en el estado de Yucatán, sabiendo con esto que los resultados podrían ser totalmente distintos.

Otra de las recomendaciones es respecto a la metodología, ¿el desarrollo de las fases fue el adecuado... los tiempos, el proceso, los sujetos seleccionados, etc.? Decisiones que hicieron de la investigación particular, pero que también dejaron los espacios para continuar trabajando, pero con otras posibilidades, para que así pudieran ofrecerse propuestas al estado de acuerdo a las necesidades detectadas en cada investigación.

Añadiendo a este punto algunos ejemplos de las limitaciones que se tuvieron, para así preverlas en investigaciones futuras; la primera fue la cuestión de los permisos y el tiempo autorizado para trabajar, por ejemplo al realizar la encuesta, se esperaba poder estar presente en su distribución y administración, pero por decisiones institucionales no fue posible y tampoco se consideró un momento en el que se le explicara a los profesores encargados la finalidad de la investigación, sólo algunos lograron saberlo antes de continuar con la fase dos. Durante la fase dos, se presentó a la autoridad encargada el instrumento a utilizar y el tiempo aproximado para atenderlo, aceptando lo acordado en el momento, pero el día de la reunión no les había informado a todos los profesores involucrados, iniciando con retraso por esto y concluyendo antes de tiempo por no considerarlo. Una limitante que apareció al final de la investigación fue el contacto, ya que durante las visitas del investigador a la institución educativa se hablaba con una persona que era enlace al resto de las autoridades, y en la presentación de resultados e implicaciones a dichas autoridades, ellas parecieron no saber lo que se había estado haciendo.

Las limitantes lo son porque no son atendidas o previstas, por eso la importancia de incluirlas en este apartado, para que sirva de ejemplo a quienes buscan realizar trabajos similares. Así pues, se invita a cuestionar y a probar otras maneras de abordar las temáticas y resultados presentados en este trabajo, iniciando con las dudas anteriores y profundizando

con otras como ¿cambiando la perspectiva a la evaluación docente cambiarán los resultados?, ¿los resultados acerca del buen profesor podrían tener el mismo sentido que para quienes buscan a los mejores profesores? O ¿qué viene después de la explicación de los resultados en las instituciones?, porque sería interesante saber si en algo les ha servido a los profesores y a las autoridades, o sólo lo han hecho por curiosidad.

Por esto, este apartado incluye también un espacio final de sugerencias para uso de la información recabada, así como también se invita a otras instituciones o autoridades directivas a considerar si realmente se ha considerado vital el trabajo de las cualidades señaladas en este trabajo.

La primera recomendación consiste en la continuidad del contacto con los profesores, ya que como se observó en los comentarios de los profesores, esta interacción positiva les ayuda en su autodeterminación, en su reflexión y sobretodo como motivante. Sin embargo, un aspecto que hay que vigilar es que esta interacción sea equilibrada entre los profesores, ya que, así como hubo comentarios positivos respecto a esto con los Buenos profesores, también hubo silencios con aquellos que no fueron nominados en ningún momento, lo que lleva a preguntarse si ¿realmente se está dando un trato equilibrado? ¿un seguimiento personal? Porque, así como esta relación apoya a unos, podría estar faltando en otros.

La segunda recomendación debe ir seguida del contacto, ya que es mediante él, que se observan las necesidades del personal docente, ya sea ofreciendo cursos como lo expresaba una de las profesoras de la segunda fase, quien hablaba de las necesidades que tenía, o implementar espacios de convivencia extracurricular que activen la parte humana y social de la labor que desempeñan, la posibilidad de obtención de premios (materiales o actitudinales) que le hagan sentir al profesor que es seguido, que su labor es reconocida, que son una persona importante para la institución, que no son piezas reemplazables, sino que se pretende “ser una familia” en la que así como responsabilidades también hay confianza.

La tercera recomendación va en función de uno de los ejes de esta investigación: la evaluación del profesorado, pues esta es tratada actualmente mediante un instrumento

escrito y una charla con estudiantes, lo que podría estar bien, salvo que como se ha sustentado, otorgar un valor considerando una sola fuente puede carecer de perspectiva en el resultado. Por lo que se sugiere la construcción de instrumento constante en conjunto con los profesores, para fomentar la auto-reflexión al momento de realizarlo y se complemente al momento de realizar la retroalimentación personalizada (fomentando la relación profesor-directivos). La validación por medio de alumnos directos puede ser requerida en caso de necesitar profundizar sobre algún punto específico de la evaluación, ya que en ocasiones el alumno podría sesgar sus comentarios por intereses personales, cuestiones de tiempo o por diversos factores ajenos al profesor.

Finalmente se concluye el trabajo afirmando que ser profesor es cuestión de identidad, de la apropiación del oficio, de su ejecución con consciencia, con motivación, y con una serie de características que bien pueden ser las listadas en este trabajo, pero también pueden que no, es cuestión de ser, de querer ser y de transformar con su ser.

## Referencias

- Alcaraz, N., Navas, M. F., y Sola, M. (2016). La voz del alumnado en los procesos de evaluación docente universitaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(2).
- Bain, K. (2004). *What the Best College Teachers Do*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data: Harvard University Press Londres.
- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores de universidad*. Universidad de Valencia.
- Bassett, D., Haldenby, A., Tanner, W., y Trehwitt, K. (2010). *Every teacher matters*. London: Reform.
- Beltramo, J. L. (2017). Developing adaptive teaching practices through participation in cogenerative dialogues. *Teaching and Teacher Education*, 63, 326-337.
- Bertoldi, S., Fiorito, M. E. y Álvarez, M. (2006). *Grupo Focal y Desarrollo local: aportes para una articulación teórico-metodológica*. *Ciencia, docencia y tecnología*, (33), 111-131.
- Beveridge, W. I. B. (2017). *The art of scientific investigation*. Edizioni Savine: New York.
- Brehm, J., y Gates, S. (2011). *Teaching, tasks, and trust: Functions of the public executive*. Russell Sage Foundation: New York.
- Cagiao, H. M. R. (2012). Una definición original de "buenas prácticas". Fortalezas y debilidades de la adopción del término en Educación. *Revista del Congreso Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, 1(1), 1-21. Recuperado de: <http://cidui.org/revistacidui/index.php/cidui/article/view/90>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social. Introducción a los oficios*. LOM ediciones:Chile.
- Cano, L. G., Martínez, F. G. L., y Córdova, K. E. G. (2017). Percepción de profesores y estudiantes universitarios sobre la retroalimentación y su incidencia en el rendimiento. *Revista de Investigación Educativa de la Escuela de Graduados en Educación*, 7(14).
- Carbajosa, Diana. (2011). Debate desde paradigmas en la evaluación educativa. *Perfiles educativos*, 33(132), 181-190. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000200011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000200011&lng=es&tlng=es).

- Carr, W., & Kemmis, S. (2003). *Becoming critical: education knowledge and action research*. New York: Routledge.
- Coiffier López, F. Y. y Padilla González, L. E. (2015). La profesionalización de la planta docente en el bachillerato: una mirada desde la formación del docente. *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- Cordero Arroyo, G., Luna Serrano, E., Alonso, P., y Xochilth, N. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Sinéctica*, (41), 2-19.
- Cortés, G. (1997). *Confiabilidad y validez en estudios cualitativos* - Revista Nueva época "Educación y Ciencia" 1 (15). Pp. 77-82. Disponible en:  
<http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/viewFile/111/pdf>
- Crosby, P. B. (1982). One Point of View: Quality Assurance: The Management of Quality. *Research Management*, 25(4), 10-12. Recuperado de:  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00345334.1982.11756735?journalCode=urtm19>
- D'ancona, C., y Ángeles, M. (1998). Metodología cuantitativa. *Estrategias y técnicas de investigación social*. Editorial Síntesis, España.
- Deming, W. E. (1982). *Out of the Crisis*. EUA: MIT press.
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz-Barriga, A. (1993). *Tarea docente: una perspectiva didáctica grupal y psicosocial*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Downer, J. T., Stuhlman, M., Schweig, J., Martínez, J. F., & Ruzek, E. (2015). Measuring Effective Teacher-Student Interactions From a Student Perspective A Multi-Level Analysis. *The Journal of Early Adolescence*, 35(5-6), 722-758.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo, 88.

- Galán, A. (2007). *El perfil del profesor universitario. Situación actual y retos de futuro*. Madrid: Ed. Encuentro.
- García, J. y Vacárel, N. (2017). Clave para una educación de calidad: el buen profesor. En *V Jornada Virtual de Educación Médica 2017* (1 al 30 de abril, en Cuba). Recuperado de:  
<http://edumed2017.sld.cu/index.php/edumed/2017/paper/viewFile/201/89>
- Gavilán, M. G. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación*. 1 (19). Recuperado de: <http://rieoei.org/oeivirt/rie19a05.htm>
- Gilbert, R. (2000). *¿Quién es bueno para enseñar?* España: Gedisa.
- Hamachek, D. (1969). Characteristics of good teachers and implications for teacher education. *The Phi Delta Kappan*, 50(6). pp. 341-345
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2010). *Qualitative research methods*. SAGE: USA.
- Herzberg, F. (1993). *Motivation to work*. USA: Routledge.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. EUA: Ty Crowell Co; Edición: Reissue. EUA: Cassell,
- Hirsch Adler, A.; Alanís Jiménez, J. y Núñez, C. (2016). Profesorado de excelencia en el posgrado de la UNAM. Una prueba piloto para identificar sus características, en Yurén, T. Ibarrola Uribe, L. y Escalante Ferrer, A. *Investigación en educación y valores: ética, ciudadanía y derechos humanos*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos: Reduval. Pp. 297-306.
- Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y Aplicaciones*. Perú: IPLADEES.
- Huberman, M. (1990). Las fases de la profesión docente: ensayo de descripción y previsión. *Qurrriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, (2), 139-159.
- Ibrahim, M. M., Arshad, M. Y., Rosli, M. S. y Shukor, N. A. (2017). The roles of teacher and students in self-directed learning process through blended problem-based learning. *Sains Humanika*, 9(1-4).
- Imbernón, F. (2015). Mejorar la enseñanza y el aprendizaje en la Universidad. *Cuadernos de docencia universitaria*. Barcelona: Octaedro/ICE-UB.

- Imbernón, F. (2017). *Ser docente en una sociedad compleja: La difícil tarea de enseñar* (Vol. 50). España: Graó.
- Imbernon, F., Canto, P. J. (2013). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica*. Sinéctica, 41. Recuperado de [http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=41\\_la\\_formacion\\_y\\_el\\_desarrollo\\_profesional\\_del\\_profesorado\\_en\\_espana\\_y\\_latinoamerica](http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=41_la_formacion_y_el_desarrollo_profesional_del_profesorado_en_espana_y_latinoamerica)
- Ishikawa, K. (1976). *Guide to quality control: industrial engineering and technology*. Tokyo, Japan: Asian Productivity Organization.
- Juran, J. M. (1986). The quality trilogy. *Quality progress*, 19(8), 19-24. Recuperado de: <http://info.juran.com/hubfs/documents/App%20Files/TheQualityTrilogy%20by%20JM%20Juran.pdf>
- Kaplan, D. (2004). *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences*. Sage, Estados Unidos de América.
- Kemmis, S. (1993). La formación del profesor y la creación y extensión de comunidades críticas de profesores. *Revista Investigación en la Escuela*, (19), 15-38. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/59524>
- Kumar, S. (2017). New generation teacher: Roles and responsibilities. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(8), 817-818.
- Lewis, R. G., y Smith, D. H. (1994). *Total Quality in Higher Education. Total Quality Series*. Florida: St. Lucie Press.
- Limón, M. y Baquero, R. (1999). Teorías del aprendizaje. Universidad Nacional de Quilmes.
- Lozano Medina, A; (2015). La RIEMS y la formación de los docentes de la Educación Media Superior en México: antecedentes y resultados iniciales. *Perfiles Educativos*, 26 (106) 108-124. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13242744008>
- Martínez, A. C. (2010). ¿Cómo es el buen profesor universitario según el alumnado? *Revista española de pedagogía*, 223-242.
- Martínez, C. A. (2009). Un Nuevo Rol Docente En La Era De Las Nuevas Tecnologías. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (1).

- Martínez, F. (enero-junio, 2013). El futuro de la evaluación educativa. *Sinéctica*, 40.  
Recuperado de  
[http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=40\\_el\\_futuro\\_de\\_la\\_evaluacion\\_educativa](http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=40_el_futuro_de_la_evaluacion_educativa)
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. España: Editorial Kairós.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Millward, H. (2018) Characteristics of good teaching: The use of creative methods within our university classrooms? *Journal of Academic Development and Education* (9).  
Recuperado de: <http://eprints.keele.ac.uk/4342/1/JADE%209C%20-%20Millward%20article%20FINAL.pdf>
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Coop. Editorial Magisterio.
- Muñoz, J.M., Ríos, M.P y Abalde, E. (2002). *Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad*. Revista ELectrónica de Investigación y EValuación Educativa (RELIEVE), v. 8, n. 2, 103-134. Recuperado de:  
[http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2\\_4.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm)
- Nyerere, J. K. (1974). *Man and Development*, Nairobi. Estados Unidos de América: Oxford University Press.
- Orozco, G. (1997). *La investigación de la comunicación dentro y fuera de América Latina*. Tendencias, Perspectivas y Desafíos del Estudio de los Medios. Argentina: Ediciones de Periodismo y Comunicación
- Palomera Martín, R. (2014) *¿De qué es capaz un buen profesor?* Papeles de la Fundación Botín. Observatorio 1(1). 1-13.
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: profesionalización y razón pedagógica* (Vol. 1). México: Graó.
- Ripley, A. (2013). *The smartest kids in the world: And how they got that way*. Estados Unidos de América: Simon and Schuster.
- Rockwell, E. (1985). *Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente*. México: El caballito SEP.

- Rueda Beltrán, M. (2011). La evaluación de los docentes, elemento sustantivo en la educación. *Perfiles educativos*, 33 (133), 3-7.
- Rueda Beltrán, Mario. (2010). La recuperación de la evaluación educativa. *Perfiles educativos*, 32(128), 3-7. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982010000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982010000200001&lng=es&tlng=es).
- Ruiz-Primo, M.A.; Li, M.; Wills, K.; Giamellaro, M.; Ming-Chih, L.; Mason, H., & Sand, D. (2012). Developing and Evaluating Instructionally Sensitive Assessments in Science. *Journal of research in science teaching*. 49(6), pp. 691–712.
- Santiago, P., McGregor, I., Nusche, D., Ravela, P., y Toledo, D. (2014). Revisiones de la OCDE sobre la Evaluación en Educación. *Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)*.
- Sanz, R., Bertolín, A. y Lujan, E. (2017). La excelencia docente: una mirada desde la pedagogía. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, (52), 219-241.
- Secretaría de Educación Pública, SEP (2015). *Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS)*. México: SEP. Recuperado de:  
<https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/2075/1/images/PRESENTACIONEMSSEPTIEMBRE2.pdf>
- Secretaría de Educación Pública, SEP (2017a). *Perfil, Parámetros e Indicadores para docentes y técnicos docentes en la educación media superior*. Concurso de Oposición para el ingreso a la Educación Media Superior. Ciclo Escolar 2017-2018. Recuperado de:  
[http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2017/ingreso/PPI\\_INGRESO\\_EMS\\_2017\\_2018.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2017/ingreso/PPI_INGRESO_EMS_2017_2018.pdf)
- Seldin, P. (1999). *Changing practices in evaluating teaching. A practical guide*. Estados Unidos de América: Anker Publishing Company.
- Shrader-Frechette, K. (1994). *Ethics of Scientific Research*. Rowman & Littlefield Publishers: USA.
- Shulman, L. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. *Harvard Educational Review*: April 1987, Vol. 57, No. 1, pp. 1-23.

- Silverman, D. (2016). *Qualitative Research (4th edh)*. SAGE Publications Ltd: London, United Kingdom
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. India: Sage.
- Smith, E. y Yasukawa, K. (2017). What makes a good VET teacher? Views of Australian VET teachers and students. *International Journal of training research*, 15(1), 23-40. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/profile/Erica\\_Smith13/publication/319397869\\_What\\_makes\\_a\\_good\\_VET\\_teacher\\_Views\\_of\\_Australian\\_VET\\_teachers\\_and\\_students/links/59bf1523aca272aff2def16f/What-makes-a-good-VET-teacher-Views-of-Australian-VET-teachers-and-students.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erica_Smith13/publication/319397869_What_makes_a_good_VET_teacher_Views_of_Australian_VET_teachers_and_students/links/59bf1523aca272aff2def16f/What-makes-a-good-VET-teacher-Views-of-Australian-VET-teachers-and-students.pdf)
- Stake, R. E. (1967). *The Coutenance Of Educational Evaluation*. Michigan: Teachers Collage Records.
- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., Yuhas, B., y Guay, F. (2018). Faculty Members' Motivation for Teaching and Best Practices: Testing a Model based on Self-Determination Theory across Institution Types. *Contemporary Educational Psychology*.
- Tejedor, F. J., y Montero, M. L. (1990). Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario. *Revista española de Pedagogía*, 48 (196), 259-279.
- Tenti Fanfani, E. (1999). *El arte del buen maestro, (2a. ed.)* México: Pax.
- Thompson, A. G. (1992). Teachers' beliefs and conceptions: A synthesis of the research. In D. A. Grouws (Ed.), *Handbook of research on mathematics teaching and learning: A project of the National Council of Teachers of Mathematics* (pp. 127-146). New York, NY, England: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Tyler, R. W. (1942). General statement on evaluation. *The Journal of Educational Research*, 35(7), 492-501.
- Udaondo, M. (1992). *Gestión de calidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates*. Documento de Trabajo núm. 31, Chile: Preal.

- Valdés, U. (2009). *Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: análisis de un caso en México*. X Congreso Nacional de Investigación Educativa (área 15 procesos de formación). Memoria digital, disponible en: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/0142-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0142-F.pdf)
- Vásquez, N., Contreras, I., Solís, M. C., Nuñez, C., y Rittershaussen, S. (2017). An Analysis of Teaching Practices among Newly Qualified Teachers Working in Diverse Classrooms. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 626-632.
- Wilson, S. M., Shulman, L. S., & Richert, A. E. (1987). *150 different ways of knowing: Representations of knowledge in teaching*.
- Zabalza, M. Á. y Zabalza, M. A. (2011). *Profesores y profesión docente: entre el " ser" y el " estar"* (Vol. 11). España: Narcea Ediciones.
- Zabalza, M. Á., y Beraza, M. Á. Z. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional* (Vol. 4). España: Narcea Ediciones.

## Anexos

### Respuesta de consentimiento



Mérida, Yuc. a 14 de septiembre del 2016

**DR. PEDRO JOSÉ CANTO HERRERA**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADOS E INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**PRESENTE:**

Por este medio le comunico que autorizamos la realización de investigaciones en torno al proyecto "Evaluación de la calidad del profesorado en universidades de México y España" a cargo de la L.E. Dora Isabel Cua Aguayo, estudiante de la Facultad de Educación a su cargo.

Esta institución encuentra el proyecto encorriable, ya que es un deber de las instituciones garantizar la calidad educativa de sus docentes. Estaremos dispuestos a brindarle a su estudiante todas las facilidades necesarias para cumplir su proyecto en los meses de Mayo-Julio del año 2017.

Sin más por el momento, me despido de usted, agradeciéndole su carta y su atención.

ATENTAMENTE

LCC ANTONIO RAMÓN SANTA CRUZ POLANCO CABRALES  
 DIRECTOR ACADÉMICO

## Cuestionario de caracterización del Buen Profesor en Nivel Medio Superior

Estimado estudiante:

El presente cuestionario te presenta una serie de preguntas acerca del constructo del Buen Profesor. Al responderlas nos ayudarás a conocer tu experiencia en contacto con el mismo. Recuerda que las respuestas son anónimas, respetaremos la confidencialidad que nos otorgues y los datos serán utilizados sólo para fines de investigación.

Instrucciones generales: a continuación se te presentan 5 apartados que deberás complementar marcando con una X o escribiendo lo que se te solicite.

### I. Datos generales

Completa marcando con una X los datos que te correspondan.

1.1. Edad \_\_\_\_\_ años

1.2. Género:

1. Masculino ( ) 2. Femenino ( ) 3. Otro ( ) Especifique \_\_\_\_\_

1.3 Grado escolar: 2do ( ) 3ero ( )

### II. Actitudes o acciones del Buen Profesor

El buen profesor es un elemento importante en todo centro educativo, por ello te pedimos que inicies el llenado de este instrumento señalando las tres principales actividades que caracterizan a un buen profesor de acuerdo a tu experiencia. Anota el número 1 a la más importante y así sucesivamente con el 2 y el 3.

- 2.1.1 ( ) Transmitir conocimientos
- 2.1.2 ( ) Facilitar los aprendizajes
- 2.1.3 ( ) Planificar la clase
- 2.1.4 ( ) Utilizar recursos didácticos
- 2.1.5 ( ) Evaluar formativamente
- 2.1.6 ( ) Hacer amena la clase
- 2.1.7 ( ) Ser puntual
- 2.1.8 ( ) Diseñar actividades que favorezcan el aprendizaje
- 2.1.9 ( ) Favorecer el diálogo
- 2.1.10 ( ) Interesarse por sus estudiantes
- 2.1.11 ( ) Ser un modelo a seguir
- 2.1.12 ( ) Favorecer la apropiación de valores
- 2.1.13 ( ) Cubrir íntegramente las sesiones de clase y el programa de la asignatura o seminario

Ahora elije cinco características que consideres indispensables en un Buen profesor. Anota el número 1 a la más importante y así sucesivamente:

- 2.2.1. ( ) Simpatía
- 2.2.2. ( ) Buen humor
- 2.2.3. ( ) Carácter agradable
- 2.2.4. ( ) Divertido
- 2.2.5. ( ) Abierto con los estudiantes
- 2.2.6. ( ) Comprensivo
- 2.2.7. ( ) Honesto
- 2.2.8. ( ) Buena persona
- 2.2.9. ( ) Que respete a los estudiantes
- 2.2.10. ( ) Responsable
- 2.2.11. ( ) Empático
- 2.2.12. ( ) Con capacidad para escuchar
- 2.2.13. ( ) Hábil para exponer
- 2.2.14. ( ) Con vocación
- 2.2.15. ( ) Puntual
- 2.2.16. ( ) Se apasiona con su profesión
- 2.2.17. ( ) Flexible
- 2.2.18. ( ) Justo
- 2.2.19. ( ) Ordenado
- 2.2.20. ( ) Organizado

### III. Escala de caracterización del profesorado.

Este apartado se refiere a la valorización que le otorgas a un profesor específico; es decir, en este momento piensa en un profesor que consideres ha sido un Buen Profesor en tu formación en esta escuela preparatoria (puede ser un profesor que te dio clases en semestres anteriores). Para ello lee y reflexiona cada una de las siguientes proposiciones, sabiendo que 1 es nunca, 2 es pocas veces, 3 regularmente y 4 siempre. Marca con una **X** en la casilla que corresponda.

(1) = nunca, (2) = pocas veces, (3) = regularmente, (4) = siempre

<b>El buen profesor...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1 tiene disposición para escuchar a los estudiantes				
3.2 motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo				
3.3 evalúa con momentos necesarios y de la maneja adecuada, siendo el profesor uno con pertinencia				
3.4 planea su asignatura integrando los contenidos teóricos con los prácticos				
3.5 aplica estrategias didácticas diversas para mejorar la comunicación con los estudiantes				
3.6 promueve discusiones sobre los contenidos				
3.7 evalúa justamente				
3.8 propicia ambientes para favorecer experiencias de aprendizaje en los estudiantes				
3.9 no improvisa en las sesiones de clase o seminario				
3.10 promueve que los estudiantes se responsabilicen de su propio aprendizaje				
3.11 dicta auténticas conferencias en cada clase				

3.12 vincula la información nueva con lo aprendido previamente por los estudiantes				
3.13 hace uso de ejemplos prácticos				
<b>El buen profesor...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.14 evalúa considerando las condiciones particulares de los estudiantes				
3.15 relaciona el contenido de su asignatura con lo visto en otras asignaturas				
3.16 ofrece alternativas a los estudiantes que no haya acreditado la asignatura o seminario				
3.17 genera espacios donde el estudiantado puede expresar con libertad su opinión sobre la asignatura				
3.18 domina los conocimientos que imparte				
3.19 evalúa conforme a criterios acordados previamente con sus estudiantes				
3.20 respeta los contenidos del plan de estudios				
3.21 genera espacios donde el estudiantado pueda expresar con libertad su opinión acerca del trabajo docente				
3.22 genera espacios donde el estudiantado pueda expresar con libertad su opinión sobre el propio aprendizaje				
3.23 se asegura que los estudiantes hayan entendido la información transmitida				
3.24 procura que cada sesión de clase sea interesante				
3.25 muestra tolerancia hacia otros puntos de vista				
3.26 estimula la creatividad de los estudiantes				
3.27 comprueba que los materiales de la asignatura o seminario resulten atractivos a los estudiantes				
3.28 utiliza la autoevaluación				
3.29 aplica evaluaciones mediante las cuales los estudiantes reflexionan				
3.30 aplica estrategias para contribuir a que sus estudiantes superen sus limitaciones académicas				
3.31 es exigente con sus estudiantes, pero toma en cuenta las limitantes personales y contextuales				
3.32 impulsa a los estudiante a plantearse retos				
3.33 da a conocer a los estudiantes el programa de la asignatura o seminario el primer día de clase				
3.34 comprueba que las actividades realizadas en la asignatura o seminario favorezcan el aprendizaje de los estudiantes				
3.35 comprueba que los materiales empleados y las lecturas recomendadas contribuyan a los aprendizajes de los estudiantes				
3.36 comprueba que las actividades realizadas en la asignatura o seminario favorecen la adquisición de competencias de los estudiantes				
3.37 se preocupa por transmitir conocimientos de manera clara				
3.38 enfatiza la evaluación en el resultado del aprendizaje				
3.39 procura que cada sesión de clase sea diferente				
3.40 induce a los estudiantes a la autoformación				

3.41 es aquel que posee el más alto grado académico				
3.42 provoca preguntas (dudas) en los estudiantes				
3.43 emplea la co-evaluación como criterio de acreditación de la asignatura o seminario				
3.44 impulsa a los estudiantes a realizar otras actividades de aprendizaje que incidan en su desarrollo académico				

#### IV. Preguntas finales.

Este apartado es reflexivo, por lo que se te pide respuestas pensando primero en las posibilidades y escribas tu opinión.

Escribe el nombre del profesor en el que pensaste al momento de responder el apartado anterior.

---

Ahora que has leído las características que debe poseer un Buen Profesor, **¿percibes que hay otro profesor que debe ser considerado de esa manera?** Puedes escribir su nombre (en caso de no tener en mente otro profesor puedes dejar en blanco el espacio).

---

Responde la pregunta **¿cómo describirías a tu profesor “Buen Profesor” con tus propias palabras?** Para ayudarte piensa en lo que hace a este profesor distinto a los demás.

---



---



---



---

**Muchas gracias por tu colaboración**

## Guía de preguntas para Grupo de Enfoque

1. Presentación del investigador y proyecto
2. Presentación de los profesores (Nombre, Asignatura, Tiempo de contratación y Tiempo de ser profesores)
3. Preguntas detonantes

### Preguntas clave

¿Cuál es el trabajo del profesor de preparatoria?

¿Quién es un Buen Profesor de preparatoria?

¿Cómo es usted como profesor?

### Preguntas específicas

¿Qué es ser profesor?

¿Qué trabajo caracteriza al profesor?

¿Cualquier profesional puede ser profesor?

¿Ha escuchado el concepto de Buen Profesor?

¿Cuál es la asociación que tiene respecto a esta?

¿Ha conocido a un Buen Profesor siendo profesor?

¿Cómo describiría a ese Buen Profesor?

Se puede incluso hacer una lista si así se requiere (Actitudes o acciones)

En cuanto a la organización ¿cómo prepara una clase? ¿Cuánto tiempo le dedica? ¿Estudia los temas a profundidad o los repasa?

¿Cómo percibe a sus alumnos durante sus clases? ¿Es igual en cada uno de sus grupos?

¿Ha escuchado comentarios de sus alumnos acerca de su desempeño?

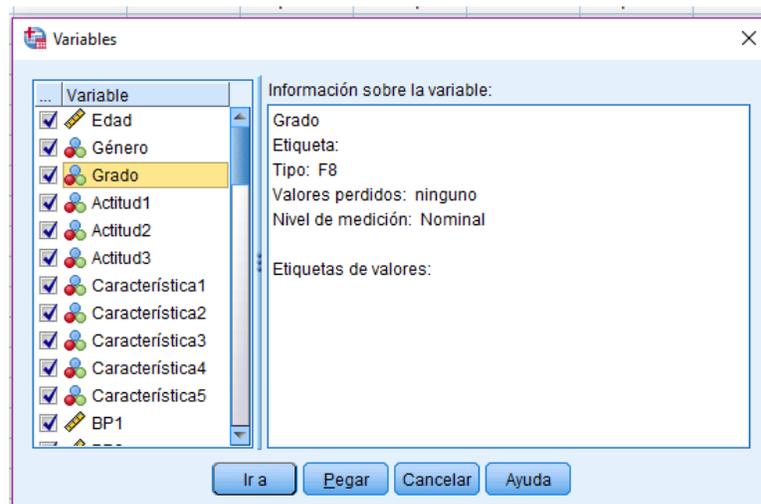
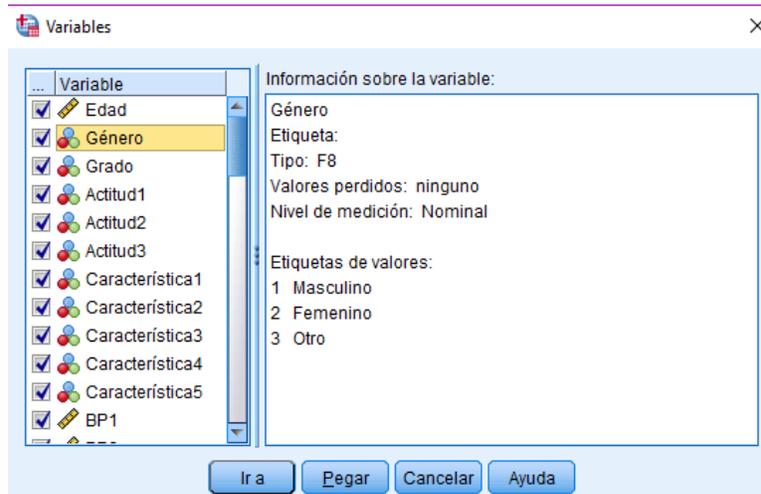
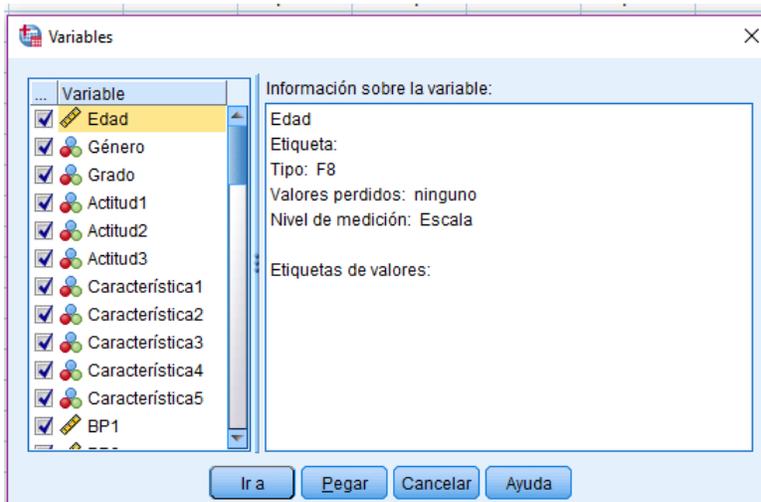
¿Considera el proceso de evaluación indispensable en el proceso de aprendizaje? ¿Por qué?

¿Cómo maneja este proceso en su asignatura?

En la evaluación como parte del aprendizaje ¿considera las condiciones particulares de cada alumno al planear cada etapa del proceso de enseñanza?

4. Pregunta: en este contexto de trabajo ¿Quiénes son Buenos Profesores aquí en la preparatoria donde labora? Puede nombrar a 3 (tratando de señalar que no se pueden autonombrar)

## Definición de variables en Programa estadístico SPSS de cuestionario a alumnos



Variables

Variable

- Edad
- Género
- Grado
- Actitud1
- Actitud2
- Actitud3
- Característica1
- Característica2
- Característica3
- Característica4
- Característica5
- BP1
- BP2
- BP3
- BP4
- BP5
- BP6
- BP7
- BP8

Información sobre la variable:

Actitud1

Etiqueta:

Tipo: F8

Valores perdidos: ninguno

Nivel de medición: Nominal

Etiquetas de valores:

- 1 Transmitir conocimientos
- 2 Facilitar los aprendizajes
- 3 Planificar la clase
- 4 Utilizar recursos didácticos
- 5 Evaluar formativamente
- 6 Hacer amena la clase
- 7 Ser puntual
- 8 Diseñar actividades que favorezcan el aprendizaje
- 9 Favorecer el diálogo
- 10 Interesarse por sus estudiantes
- 11 Ser un modelo a seguir
- 12 Favorecer la apropiación de valores
- 13 Cubrir integralmente las sesiones de clase

Ir a Pegar Cancelar Ayuda

Variables

Variable

- Edad
- Género
- Grado
- Actitud1
- Actitud2
- Actitud3
- Característica1
- Característica2
- Característica3
- Característica4
- Característica5
- BP1
- BP2
- BP3
- BP4
- BP5
- BP6
- BP7
- BP8
- BP9
- BP10
- BP11
- BP12
- BP13
- BP14

Información sobre la variable:

Característica1

Etiqueta:

Tipo: F8

Valores perdidos: ninguno

Nivel de medición: Nominal

Etiquetas de valores:

- 1 Simpatía
- 2 Buen humor
- 3 Carácter agradable
- 4 Divertido
- 5 Abierto con los estudiantes
- 6 Comprensivo
- 7 Honesto
- 8 Buena persona
- 9 Que respeta a los estudiantes
- 10 Responsable
- 11 Empático
- 12 Con capacidad para escuchar
- 13 Hábil para exponer
- 14 Con vocación
- 15 Puntual
- 16 Se apasiona con su profesión
- 17 Flexible
- 18 Justo
- 19 Ordenado
- 20 Organizado

Ir a Pegar Cancelar Ayuda

Variables

Variable

- Edad
- Género
- Grado
- Actitud1
- Actitud2
- Actitud3
- Característica1
- Característica2
- Característica3
- Característica4
- Característica5
- BP1
- BP2
- BP3
- BP4
- BP5
- BP6
- BP7
- BP8
- BP9
- BP10
- BP11
- BP12
- BP13
- BP14

Información sobre la variable:

BP1

Etiqueta:

Tipo: F8

Valores perdidos: ninguno

Nivel de medición: Escala

Etiquetas de valores:

- 1 Nunca
- 2 Pocas veces
- 3 Regularmenre
- 4 Siempre

Ir a Pegar Cancelar Ayuda

Base\_Buen\_Profesor\_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Género	Númerico	8	0		{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Grado	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Actitud1	Númerico	8	0		{1, Transmit...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Actitud2	Númerico	8	0		{1, Transmit...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Actitud3	Númerico	8	0		{1, Transmit...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Caracteristi...	Númerico	8	0		{1, Simpatía...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Caracteristi...	Númerico	8	0		{1, Simpatía...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Caracteristi...	Númerico	8	0		{1, Simpatía...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Caracteristi...	Númerico	8	0		{1, Simpatía...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Caracteristi...	Númerico	8	0		{1, Simpatía...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	BP1	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	BP2	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	BP3	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	BP4	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	BP5	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	BP6	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	BP7	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	BP8	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	BP9	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	BP10	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	BP11	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	BP12	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	BP13	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	BP14	Númerico	8	0		{1, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor Contactos Unicode:OFF

**Variables**

Variable

- BP23
- BP24
- BP25
- BP26
- BP27
- BP28
- BP29
- BP30
- BP31
- BP32
- BP33
- BP34
- BP35
- BP36
- BP37
- BP38
- BP39
- BP40
- BP41
- BP42
- BP43
- BP44
- NombreProfesor
- Profesor2
- Definición
- Total44
- Estatus44
- (NombreProfes...

Información sobre la variable:

NombreProfesor  
 Etiqueta:  
 Tipo: F20  
 Valores perdidos: ninguno  
 Nivel de medición: Nominal

Etiquetas de valores:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23 No

Ir a   Pegar   Cancelar   Ayuda

Base\_Buen\_Profesor\_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo   Editar   Ver   Datos   Transformar   Analizar   Marketing directo   Gráficos   Utilidades   Ventana   Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	Edad	Género	Grado	Actitud1	Actitud2	Actitud3	Característica 1	Característica 2	Característica 3	Característica 4	Característica 5	BP1	BP2	BP3	BP4	E
70	16	Masculino	2	Transmitir ...	Favorecer ...	Hacer ame...	Se apasion...	Abierto co...	Con capaci...	Simpatía	Divertido	Siempre	Siempre	Siempre	Regularme...	Regu...
71	17	Masculino	2	Transmitir ...	Facilitar lo...	Diseñar ac...	Se apasion...	Abierto co...	Flexible	Justo	Que respet...	Siempre	Siempre	Regularme...	Regularme...	Regu...
72	17	Masculino	2	Transmitir ...	Planificar l...	Interesarse...	Honesto	Que respet...	Responsable	Organizado	Justo	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regu...
73	16	Femenino	2	Transmitir ...	Facilitar lo...	Favorecer ...	Que respet...	Justo	Con capaci...	Hábil para ...	Comprensivo	Siempre	Regularme...	Siempre	Siempre	Poca...
74	16	Masculino	2	Transmitir ...	Evaluar for...	Ser un mo...	Honesto	Se apasion...	Que respet...	Responsable	Con capaci...	Siempre	Regularme...	Siempre	Regularme...	Poca...
75	17	Femenino	2	Ser un mo...	Diseñar ac...	Favorecer l...	Se apasion...	Empático	Que respet...	Hábil para ...	Carácter a...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regu...
76	17	Femenino	2	Transmitir ...	Diseñar ac...	Planificar l...	Abierto co...	Con capaci...	Hábil para ...	Con vocación	Organizado	Siempre	Siempre	Siempre	Regularme...	Regu...
77	18	Femenino	3	Facilitar lo...	Planificar l...	Diseñar ac...	Se apasion...	Con vocación	Hábil para ...	Organizado	Carácter a...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regu...
78	18	Femenino	3	Transmitir ...	Diseñar ac...	Favorecer ...	Abierto co...	Hábil para ...	Con vocación	Se apasion...	Que respet...	Siempre	Siempre	Siempre	Regularme...	Regu...
79	18	Femenino	3	Transmitir ...	Facilitar lo...	Diseñar ac...	Hábil para ...	Organizado	Buen humor	Con vocación	Ordenado	Regularme...	Siempre	Regularme...	Regularme...	Regu...
80	18	Femenino	3	Transmitir ...	Interesarse...	Facilitar lo...	Comprensivo	Con capaci...	Flexible	Justo	Buena per...	Regularme...	Regularme...	Regularme...	Regularme...	Regu...
81	18	Masculino	3	Transmitir ...	Interesarse...	Ser un mo...	Se apasion...	Empático	Simpatía	Hábil para ...	Con vocación	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Poca...
82	18	Femenino	3	Facilitar lo...	Transmitir ...	Hacer ame...	Justo	Empático	Carácter a...	Organizado	Flexible	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Poca...
83	19	Femenino	3	Diseñar ac...	Transmitir ...	Interesarse...	Flexible	Comprensivo	Ordenado	Organizado	Simpatía	Siempre	Siempre	Regularme...	Regularme...	Poca...
84	17	Femenino	3	Facilitar lo...	Interesarse...	Transmitir ...	Carácter a...	Se apasion...	Que respet...	Organizado	Con vocación	Regularme...	Regularme...	Siempre	Siempre	Regu...
85	17	Femenino	3	Transmitir ...	Planificar l...	Facilitar lo...	Hábil para ...	Con vocación	Se apasion...	Justo	Que respet...	Siempre	Regularme...	Siempre	Regularme...	Poca...
86	18	Femenino	3	Diseñar ac...	Interesarse...	Facilitar lo...	Justo	Con vocación	Hábil para ...	Carácter a...	Organizado	Regularme...	Regularme...	Regularme...	Siempre	Regu...
87	17	Masculino	3	Interesarse...	Favorecer ...	Favorecer l...	Abierto co...	Hábil para ...	Con vocación	Justo	Empático	Siempre	Siempre	Regularme...	Regularme...	Poca...
88	18	Femenino	3	Facilitar lo...	Interesarse...	Transmitir ...	Flexible	Que respet...	Carácter a...	Con vocación	Se apasion...	Siempre	Regularme...	Regularme...	Regularme...	Regu...
89	18	Femenino	3	Transmitir ...	Hacer ame...	Facilitar lo...	Hábil para ...	Con vocación	Carácter a...	Justo	Se apasion...	Siempre	Siempre	Regularme...	Regularme...	Regu...
90	18	Femenino	3	Diseñar ac...	Facilitar lo...	Transmitir ...	Con vocación	Se apasion...	Responsable	Organizado	Que respet...	Regularme...	Siempre	Regularme...	Regularme...	Regu...
91	18	Femenino	3	Interesarse...	Diseñar ac...	Favorecer ...	Con vocación	Empático	Que respet...	Responsable	Hábil para ...	Siempre	Siempre	Regularme...	Siempre	Regu...

Vista de datos   Vista de variables

## **Agrupación por unidades de significado**

Organización de Unidades de significado por categoría encontradas en respuesta de alumnos

### **Buen didacta**

1. A1\_ que de la forma más agradable integre los temas en la clase.
2. A3\_ que sepa explicar
3. A7\_ tiene sus clases planeadas, y es total experto en la materia.
4. A8\_ Es un profesor que sabe lo que expone y se preocupa por transmitir el conocimiento.
5. A13\_ domina su materia, explica bien, entiende a los estudiantes
6. A16\_ que sea flexible, tenga conocimientos de la materia, que sea responsable.
7. A17\_ Que sepa bien los temas y los explique claramente.
8. A20\_ que sus clases son más didácticas, que explique bien.
9. A22\_ relaciona los conocimientos anteriores con los nuevos, tiene la disposición de resolver dudas, está abierto al dialogo sobre la materia, da los temas en una forma en la que para el alumno es fácil comprender.
10. A25\_ Expone una clase clara e interesante,
11. A26\_ Que me pueda enseñar todo lo necesario sin problemas.
12. A29\_ Sabe explicar, tiene paciencia.
13. A31\_ Que dé explicaciones para facilitar el aprendizaje,
14. A32\_ Es muy bueno explicando la materia.
15. A33\_ transmite conocimientos, etc.
16. A35\_ sus clases no son aburridas ni tediosas,
17. A37\_ que explique bien y que planifique sus clases.
18. A40\_ La verdad lo hace un buen profesor el que pueda estar frente de un salón de clases y poder dar su materia con la mejor fluidez posible.
19. A41\_ Alguien que enseñe de manera que atraiga el interés de la clase y que su clase sea objetiva.
20. A42\_ Hace que sus clases sean interesantes porque el evaluar al alumno no es su prioridad, sino lograr que el alumno se interese por su clase y que no se quede con los conocimientos impartidos.
21. A46\_ Un “Buen profesor” tiene que saber a la perfección de lo que nos va a hablar,
22. A49\_ que tiene claro de qué trata la asignatura, y que sepa y sea experto sobre el tema.
23. A54\_ Es un profesor que tiene un gran conocimiento y prepara sus clases mucho antes de que el curso escolar de inicio. Tiene una gran habilidad para exponer los temas.

24. A59\_ Un profesor que sepa explicar, que tenga el tiempo para explicarte.
25. A60\_ que domine los conocimientos que imparta,
26. A62\_ Una persona que sepa sobre su materia, pero también sepa enseñar a sus alumnos,
27. A63\_ Es una persona que hace interesantes sus clases, sabe muy bien de lo que habla y sus clases son continuación clara de lo que vemos.
28. A64\_ Capta la atención del grupo comenzando con casos de la vida en donde entra su materia. La materia que da se “justifica” y se le da un uso en la vida diaria.
29. A65\_ Alguien que sepa explicar bien el tema,
30. A68\_ bueno en su materia.
31. A69\_ Sabe cómo transmitir el vasto conocimiento que tiene aplicando diferentes técnicas de aprendizaje.
32. A73\_ se le facilita enseñar, está abierto a dudas, conoce su materia.
33. A77\_ Que sepa mucho y lo sepa enseñar de una manera fácil,
34. A78\_ Como alguien que explica bien y se asegura que entiendas
35. A79\_ Aquel que domine completamente la asignatura y sea capaz de expresar los procedimientos y lecciones de la manera más entendible y sencilla posible.
36. A83\_ Para mí un buen profesor es aquel que domina su profesión, se asegura que sus estudiantes hayan aprendido qué enseñó,
37. A85\_ Un maestro aplicado que sepa de su material al 100%,
38. A86\_ dominar los temas que se ven en clase, organizado, puntual.
39. A89\_ Clases amenas,... sabe mucho,
40. A91\_ las clases son interesantes y entretenidas, las tareas realmente ayudan a reafirmar el conocimiento adquirido.
41. A92\_ prepara sus clases...
42. A97\_ Que pueda enseñar bien.
43. A100\_ Creo que un profesor debe estar interesado en su asignatura y alumnos, debe hacer que a los alumnos les interesen los temas y hacer la comprensión de estos fácil y dinámica.
44. A103\_ siempre plasma sus clases, son muy elaboradas e igual se preocupa de que sean claras y que todos en el aula no tengan ninguna duda sobre el tema visto,
45. A107\_ Un profesor que logre transmitir su conocimiento de manera didáctica y sencilla,
46. A108\_ Bueno explicando
47. A111\_ Facilita el aprendizaje, dando las herramientas para que el estudiante expanda el rango de sus conocimientos.
48. A115\_ prepara sus clases muy bien y enfatiza la práctica sobre su clase.
49. A116\_ El que se preocupa por sus alumnos y busca la manera de ayudarlos.
50. A117\_ Que sepa muy bien de su asignatura para poder contestar lo que sea,

51. A119\_ Es un profesor que es altamente preparado, tiene grandes características que lo hacen ser de los mejores, se preocupa por todos los alumnos y su manera de enseñar es muy buena.
52. A120\_ Accesible y experto en la materia.
53. A127\_ Busca la manera de que sus alumnos se interesen por la materia con actividades diversas.
54. A128\_ Va más allá de lo ordinario más allá de leer libros y presentaciones colocando un contexto para facilitar el aprendizaje. No ve a sus alumnos como números sino los sabe sus alumnos y se preocupa porque aprendan correctamente.
55. A133\_ Promueve actividades que facilite el aprendizaje, tiene facilidad para explicar
56. A134\_ Ganas de enseñar, que organice y planifique su clase previamente, que se apege a los criterios que haga su clase didáctica y que tenga valores.
57. A136\_ Es una persona muy inteligente y domina todos sus temas.
58. A140\_ Un profesor que sepa dar la materia de buena manera, explicarla, es respetuoso con los alumnos,
59. A142\_ Un maestro que sabe dar su clase, domina sus contenidos, se preocupa por sus alumnos, busca que aprendamos.
60. A143\_ Un profesor que domina los contenidos y se preocupa que sus alumnos entiendan.
61. A145\_ Alguien que sepa enseñar...
62. A152\_ Lo considero un buen profesor porque posee conocimientos, hace amenas sus clases, cumple con los temas, se esfuerza por enseñarles algo nuevo cada día, fomenta el aprendizaje en sus alumnos, los respeta y nos ha ayudado en nuestra formación.

### **Fuente de conocimientos más allá de la asignatura**

1. A3\_ Que deje tareas que sirvan o tenga utilidad para más cosas, no sólo tarea de clase.
2. A56\_ procura que los temas vistos tengan impacto en nuestra vida cotidiana y que nos sirvan en el futuro.
3. A60\_ Que te inspire a ser más cada día,
4. A67\_ Hace que aprendamos dándonos conocimiento que tal vez no esté en el plan de estudios.
5. A95\_ Hace que la escuela sea más llevadera e interesante, prepara a sus estudiantes con la intención de capacitarlos para el futuro.
6. A98\_ Aquel que busca que sus alumnos alcancen sus metas y buenas calificaciones, que se preocupa por el bienestar de todos más allá de lo profesional y que sea como un amigo que te motive a seguir adelante.

7. A135\_ Un buen profesor es el que se preocupa por sus alumnos, pretende que aprendan temas útiles para que puedan mejorar.
8. A136\_ Su clase no solo contiene lo necesario, sino que es la clase de maestro que aporta aún más a su materia y toma en consideración la mejor preparación para sus alumnos.

### **Responsabilidad por el conocimiento del alumno**

1. A1\_ dispuesta a ayudar s los alumnos
2. A4\_ Se preocupa por sus estudiantes y se interesa por su aprendizaje.
3. A6\_ Pienso que te hace reflexionar mucho y te hace pensar por ti mismo. Respeta las opiniones de los demás y deja que nos expresemos libremente.
4. A7\_ Es una persona que se preocupa porque aprendan los alumnos
5. A10\_ Es amable y se preocupa porque aprendamos,
6. A13\_ Se preocupa por los estudiantes
7. A14\_ Se preocupa porque los estudiantes aprendan y que a la vez sean capaces de comprender los temas y resolverlos por sí mismos.
8. A15\_ ayuda volviendo a explicar varias veces hasta que lo entendamos, nos echa la mano si ve que estamos por tronar el bloque, etc.
9. A25\_ nos hace reflexionar y preguntarnos sobre los contenidos vistos en clase. Su clase ayuda a desarrollar un pensamiento crítico.
10. A27\_ Comparte sus conocimientos con nosotros, es confiable y accesible en algún caso necesario pero especialmente respetuoso y justo.
11. A32\_ tiene la disposición de aclarar dudas.
12. A37\_ Alguien que se preocupe por sus alumnos,
13. A38\_ Aquel que siempre está preocupado por nuestros aprendizajes,
14. A42\_ Impulsa al alumno a investigar por su cuenta.
15. A53\_ dispuesto a explicar 100 veces de ser necesario.
16. A55\_ tiene la disposición de aclarar dudas.
17. A56\_ Se interesa por hacer que los estudiantes entiendan los temas,
18. A58\_ permite la iniciativa de los estudiantes (hay quienes no).
19. A60\_ que transmita conocimientos de manera clara y te hace reflexionar.
20. A66\_ Que pueda ayudar, que tenga la disposición de la ayuda.
21. A68\_ Pendiente de los alumnos,
22. A70\_ Como una persona de mente abierta con el que podamos hablar temas de relevancia.
23. A72\_ busca lo mejor para sus alumnos y la clase, esto sin importar que de vez en cuando tenga que romper las reglas.
24. A74\_ Se interesa en que sus alumnos aprendan.

25. A82\_ Se preocupa por que todos entendamos los temas, está disponible siempre para aclarar dudas.
26. A87\_ Lo más importante es el interés por los alumnos que se refleje en una clase que va orientada a ellos y no a los programas.
27. A91\_ Se preocupa/interesa por sus alumnos, les recomienda lecturas,
28. A92\_ Tiene disposición para cualquier duda de los alumnos... se preocupa por los alumnos...
29. A96\_ Que ayude a los alumnos, se preocupe por nosotros, no sea barco, con el que aprendamos mucho, pero con clases amenas.
30. A99\_ Se preocupa por el aprendizaje de todos
31. A101\_ Que te ayude cuando no puedes, que te ayude en el momento, organizado, amable.
32. A103\_ Él se preocupa por los estudiantes,
33. A107\_ que se preocupe por los alumnos no solo en el ambiente académico, sino que se involucre en la vida de cada uno de ellos.
34. A108\_ ayudando a que los estudiantes crezcan.
35. A112\_ se preocupan por sus estudiantes y se ocupan en ayudarlos a superarse intelectual y moralmente.
36. A114\_ Le interesa que sus alumnos aprendan.
37. A118\_ Es una persona que se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes,
38. A126\_ se preocupa por sus estudiantes.
39. A129\_ Se preocupa porque sus estudiantes tengan el mejor desempeño posible, otorgándole las herramientas necesarias para lograrlo.
40. A130\_ Siempre está dispuesto a ayudarte, además tiene muchos conocimientos y sabe compartirlos de una manera que los estudiantes podemos entender.
41. A131\_ Alguien honesto que se preocupe por sus alumnos,
42. A133\_ apoya a los alumnos que se le dificulte.
43. A139\_ Es un profesor que no solo se centra en el plan sino en que el alumno entienda la materia y su importancia, crea en el alumno un interés extra y esto ayuda a comprender la materia.
44. A146\_ Estimula el razonamiento e interés acerca de la materia.
45. A147\_ Alguien que se preocupa por el buen aprendizaje de los alumnos, da asesorías hasta en los descansos y se preocupa porque todo lo que veas sea dinámico y divertido.

### **Habilidades comunicativas**

1. A2\_ Es un buen profesor, siempre habla sobre temas interesantes y su manera de comunicarse es única porque usa palabras precisas.

2. A9\_ Le importan los alumnos y eso se refleja por lo que es mucho más fácil escuchar y entender.
3. A10\_ siempre intenta aclarar nuestras dudas.
4. A15\_ Mi profesor escucha cuando se requiere,
5. A16\_ que tenga comunicación con los alumnos,
6. A18\_ aclara dudas por más simples y raras que sean.
7. A36\_ Que te explique con claridad, que tenga un buen sentido del humor con los alumnos.
8. A38\_ que entendamos los temas, que nos escucha cuando lo necesitamos.
9. A43\_ facilidad en decir las cosas relevantes.
10. A44\_ que sepa escuchar.
11. A50\_ Puede escucharte y se da el tiempo de explicarte algo si no lo entendiste,
12. A52\_ Se acerca a escuchar al alumno para responder sus dudas y asesorar los procedimientos.
13. A90\_ Nos escucha, acepta opiniones y críticas,
14. A99\_ recalca la honestidad; piensa que un estudiante debe ser capaz de ser honesto y realizar su trabajo para aprender, además de tener la disposición.
15. A145\_ tenga la disponibilidad de escuchar a los alumnos.
16. A149\_ Escucha, motiva, se asegura que hayas comprendido, sabe del tema, expone bien.

### **Organización y control en el aula**

1. A16\_ que haga su trabajo,
2. A21\_ es serio cuando tiene que serlo y es como un amigo para todos.
3. A61\_ Más divertido con los alumnos, pero al mismo tiempo se hace respetar,
4. A75\_ el buen profesor debería no ser nuestro amigo, sino algo entre amigo y profesor (donde tengamos la confianza de contarle nuestros problemas en lugar de buscar la respuesta en fuentes no confiables).
5. A85\_ que sea estricto a la hora de clase y con buen humor fuera.
6. A93\_ Que tenga actitud para hacer su trabajo.
7. A94\_ Empático pero severo. Estricto en el aprendizaje pero comprensivo como humano.

8. A95\_ Estricto, considerado con los alumnos, divertido, respetuoso.
9. A106\_ aunque sea relajita es serio cuando da su clase,
10. A110\_ El profesor ideal, respeta e interactúa con los estudiantes, lo conoce pero mantiene la profesionalidad al dar las clases de mejor calidad posible.

### **Rasgos de personalidad**

1. A3\_ Buena onda, justo, inteligente
2. A11\_ Buena persona, respetuoso, no se enoja con facilidad cuando no se entiende un tema a la primera.
3. A16\_ Que sea respetuoso, amable, que no se la pase de mal humor,
4. A20\_ De buen carácter, muy educado,
5. A23\_ es buena persona.
6. A30\_ Es comprensible, flexible, simpático, y te responde cuando debe hacerlo.
7. A31\_ Que sea simpático y no tan serio.
8. A32\_ Su carácter es bueno, es justo,
9. A33\_ Comprensivo, da la clase divertida,
10. A34\_ ser completamente responsable.
11. A43\_ Muy completo, gran persona,
12. A46\_ tiene que ser apasionado, respetuosos, responsable, entre otros...
13. A49\_ Responsable,
14. A51\_ Un profesor con valores... una persona con valores y que sea una persona que se gane el respeto del alumno.
15. A53\_ Amable, sabe de lo que habla, preparado, organizado, estricto, amigable,
16. A58\_ Es una persona congruente y comprensiva, además de tener un buen carácter y bastante conocimiento.
17. A59\_ Sea comprensivo, justo, que le guste hacer su trabajo.
18. A65\_ sea paciente y no llegue de mal humor porque nos contagia,
19. A68\_ respetuoso, dispuesto a escuchar,
20. A69\_ Es respetuoso, ayuda a los alumnos,
21. A71\_ Preparado, sabio,
22. A76\_ Se interesa por su salón, es tolerante, con vocación y hábil para exponer.
23. A77\_ que sea exigente, que tenga buen humor, que sea organizado.
24. A88\_ Amable, sabe escuchar, apasionado por su materia.
25. A89\_ amable,... entusiasta,... emocionado por dar clase, etc.
26. A91\_ promueve el diálogo, es flexible y comprensivo,
27. A103\_ es muy agradable con los demás.
28. A106\_ Un profesor amable y con humor, que puede hablar con alumnos,
29. A109\_ Dinámico, interesante crítico, comprensivo.
30. A113\_ Buena persona, buen sentido del humor, agradable, enseña bien, puntual, honesto, estricto, hace agradable su clase.

31. A115\_ Es estricto, honesto y agradable,
32. A117\_ que le guste enseñar, que tenga bien carácter, que sea tolerante, que sea exigente.
33. A121\_ Comprensivo, responsable, respetuoso, agradable, buen humor, amor a la profesión.
34. A123\_ Buen humor, se preocupa por todos, flexible, sabe transmitir su conocimiento a todos, justo, respeta.
35. A125\_ Siempre estar atento a dudas, es comprensivo, estricto (en su manera), responsable, sabe sobre la materia que imparte.
36. A138\_ Que sea honesto, carácter agradable, empático y que le guste enseñar.
37. A144\_ es flexible, tolerante, justa y tiene una buena actitud.
38. A151\_ Buena onda, que sepa enseñar, que tenga las estructuras de las clases bien establecidas, que haga actividades diferentes de vez en cuando.

### **Relación con los alumnos**

1. A12\_ A quien se preocupe por sus alumnos y los trate por igual.
2. A18\_ Busca la forma de que todos aprendan por igual,
3. A19\_ es el que te pone reglas para tener una buena conducta y sea justo.
4. A21\_ Una persona que es buena con sus estudiantes, respeta los criterios,
5. A23\_ que se lleve con sus alumnos de manera divertida.
6. A28\_ Comprende a sus alumnos, los escucha y ayuda a ser mejores.
7. A31\_ que sea comprensivo si el estudiante está pasando un mal momento.
8. A31\_ que no de preferencia a algunos alumnos, que sea justo,
9. A34\_ Empático y razonable acerca de las limitaciones del alumno,
10. A35\_ Te hace el paro... se lleva bien con los alumnos, habla con los alumnos.
11. A39\_ Es organizado y sigue los lineamientos y no tiene preferencia con alumnos específicos.
12. A44\_ Respeto los gustos y apariencia de los alumnos. Presenta los elementos necesarios para que sea disciplinado en su materia,
13. A47\_ Que sea una persona empática, que tenga en cuenta tus límites pero te ayude a superarlos, que no sea tan estricto pero sepa cómo poner orden.
14. A48\_ Trata de simplificar su materia, sin importar lo complicada que pueda ser, es consciente de muchas cosas que pasan por la cabeza durante la vida del estudiante y es comprensible con él.
15. A51\_ pone de un lado como se lleva con los estudiantes y de otro cómo es en el salón, es decir, la manera en que califica no tiene que ver con la relación que tiene con este.
16. A55\_ Es un profesor justo, que no favorece a ningún estudiante, que indica de manera clara las instrucciones de las tareas y la manera en que las va a calificar,
17. A57\_ Uno que incita a los estudiantes a hacer o no hacer las cosas.

18. A61\_ y dando la clase de una manera en que los alumnos se motiven para hacer los ejercicios y tareas.
19. A62\_ que sepa manejar a la clase y controlar al estudiantado.
20. A65\_ el buen profesor te ayudará a resolver tus dudas sin juzgar.
21. A69\_ nos impone retos en cada una de las tareas y nos hace pensar más allá.
22. A71\_ trata de tener una conexión con los alumnos dialogando situaciones.
23. A73\_ RESPETA a los estudiantes, aplica los mismos criterios para todos,
24. A75\_ No se cree superior a nosotros, no cree que solo él tiene la razón,
25. A80\_ Tiene consideración por aquellos alumnos a los cuales se les dificulta la materia.
26. A83\_ pone reglas pero es flexible, y entiende situaciones por las que pasa el alumno.
27. A86\_ El buen profesor debe ser muy respetuoso con los alumnos,
28. A90\_ nos motiva a participar.
29. 104\_ Entiende nuestras limitaciones, se preocupa por nosotros, es tolerante, no se limita a dar su materia y ya.
30. A100\_ Debe hacer que haya un respeto entre alumnos y alumno-maestro, y debe existir cierta confianza también.
31. A118\_ no regala calificaciones y está pendiente de que aprendas lo que se ve en clase.
32. A124\_ Persona empática, comprensiva pero ejerce la equidad, que siga las normas pero reclame lo injusto.
33. A137\_ Una persona que incita a sus alumnos a ser mejores, que les echa porras y ayuda en la formación académica del alumno.
34. A140\_ los reta a aprender.
35. A141\_ Es un profesor que escucha y en base a eso te motiva a mejorar.
36. A144\_ No solo da sus clases, pero fomenta en los estudiantes las ganas de estudiar,
37. A150\_ Estimula a los alumnos para que haga interesante la clase para que sea más fácil el aprendizaje.

### **Vocación por la profesión docente**

1. A1\_ Como una persona dedicada, apasionada por lo que hace
2. A5\_ Con vocación y pasión por enseñar.
3. A6\_ creo que es muy bueno en lo que hace y se apasiona por ello,
4. A12\_ Uno que le guste lo que hace bien, enseñe bien.
5. A19\_ Un buen profesor es el que te enseña con pasión, para que sus alumnos perciban que es una materia interesante

6. A22\_ Le apasiona la materia que da y esa pasión la transmite a sus alumnos,
7. A23\_ Aquella persona que es apasionada con sus clases y hace todo lo posible para que sus alumnos puedan entender,
8. A24\_ Sabe explicar, es responsable, busca otros métodos de enseñanza con el fin de que comprendan los alumnos
9. A45\_ Un profesor que verdaderamente le apasione su materia,
10. A50\_ puede notarse que le gusta lo que estudió y lo transmite.
11. A58\_ Es alguien que tiene vocación, le gusta lo que hace y lo hace muy bien.
12. A72\_ Es una persona con vocación,
13. A81\_ Alguien que te llena de pasión y emoción hacia el conocimiento y te guía a través del conocimiento de ti mismo.
14. A92\_ Le gusta mucho lo que hace (enseñar)... tiene vocación.
15. A105\_ Su entusiasmo y ganas de trabajar y transmitir sus conocimientos, amor por los alumnos y respeto...
16. A106\_ que ama de su materia,
17. A112\_ Son personas que aman su vocación,
18. A126\_ Es muy apasionado con lo que enseña,
19. A127\_ se muestra la pasión por su materia y las ganas que tiene para que sus alumnos aprendan.
20. A131\_ que le guste lo que hace y vea que sus alumnos entiendan los temas.
21. A132\_ Que él se emociona en sus clases, hace que las disfrutes y los temas que discutimos en clase son muy interesantes.
22. A148\_ Se interesa en sus alumnos y se apasiona por su clase y su materia.

Organización de Unidades de análisis por categorías encontradas en grupo de enfoque

### **El profesor (CON\_PROF)**

Persona que se encuentra frente a grupo, en quien provee de conocimiento al alumno, estableciendo un vínculo de trabajo en un aula. Su perfil puede variar dependiendo del contexto educativo.

1. PK\_R1\_ Técnicamente podría ser cualquiera que se encuentre frente a grupo, hoy en día te puedes encontrar una gran cantidad de perfiles que han logrado cubrir el puesto.

2. PJ\_R1\_ Es una cosa muy complicada, porque para cada persona el profesor debe reunir ciertas características al gusto de quien quiere aprender (...) lo que hace que el trabajo del profesor no sea tan fácil de lograr,
3. PJ\_R1\_ pues el profesor tiene que tener las características que le permita llegar no a uno, sino a un grupo porque no todos los que pertenecen a un grupo tienen las mismas necesidades o requerimientos (...) se le pide que sea accesible, motivador, en algunos hasta que sea divertido, (...) “pues si quieren divertirse pueden ir al cine”
4. PJ\_R1\_ La educación además en el caso de estar aprendiendo algo debe ser el satisfacer el deseo de aprender y eso es lo que lo hace agradable, divertido, si no es el caso difícilmente va a ser divertido, porque si algo no me gusta, me cuesta mucho trabajo, por más que el profesor se ponga a hacer piruetas, pues no va a ser... no es el cambio, o sea, la diversión tiene que ser del que la necesita no del que la da
5. PC\_R2\_ sería que lograras que ellos (los alumnos) construyeran su conocimiento y aparte que, aunque sea una materia que no les guste que algo les haga, o sea, que no digan “¡ahh! vino la maestra de química”
6. PP\_R1\_ que es aquel que tiene la disposición y las herramientas para poder adaptarse; aquí sabemos que en la práctica cada grupo es diferente y las situaciones o el contexto de clases no es el mismo día con día, es decir, un día pueden estar con buen ánimo y al día siguiente todos apachurrados y cansados; entonces uno puede seguir un modelo o seguir sus estrategias o tener todo planeado y bien estructurada, pero va a llegar el punto en que eso no funcione y te tienes que adaptar y resolver problemas, todo con en función efectivamente de cómo son los alumnos,
7. PP\_R2\_ yo me he topado de pronto con administraciones en las que se dice “Es que ahorita el maestro es el guía” o “el profesor es el que guía, tú ya no tienes que darles conocimiento sino que ellos tienen que construirlo” no se bueno algunos modelos, algunas teorías, pero a veces esas teorías no funcionan porque el alumno no tiene la disposición de construir ese propio conocimiento, no sé al menos a veces esa impresión me da...
8. PJ\_R6\_ y entonces, bueno ¿qué cosa es un Doctorado? ¿Qué cosa es una Maestría? ¿Qué es una Licenciatura? No son más que etapas de la vida de un sujeto, la verdad está en cuánto sabe el sujeto, eso.

### **Buen didacta (B\_DID)**

Conocido de esta manera al profesor que representa en su práctica pleno conocimiento de las teorías de la enseñanza aplicadas de la mejor manera para la formación de los alumnos.

1. PL\_R1\_ cada persona tiene a su maestro ideal y contrario a la posición del alumno, el alumno tiene un solo profesor y el profesor tiene muchos alumnos, el problema es por eso entonces, tienen que entender las distintas necesidades de su alumnado, y de allá pues creo que hay muchísimas características más,
2. PJ\_R4\_ debemos tener esa capacidad de improvisar o de sustituir lo que teníamos planeado por otro recurso del momento, ni siquiera tenerlo ahí guardado

- para cuando se ofrezca aquí tengo gis y borrador. Entonces tener esa capacidad de mirar ¿qué tengo en este momento? O con qué puedo resolver la situación, entonces...
3. PR\_R1\_ Yo quiero ponerme de ejemplo, me tocó dar física todo el año pasado, y yo física como materia así bien, bien, bien la última vez que la vi fue en tercero de prepa, ahora en Facultad (Licenciatura) llevé materias que se vinculan con física por ejemplo Geometría del espacio- tiempo es física relativista, pero yo no lo veo así, yo lo veo desde el punto de vista de la geometría diferencial, desde un punto de vista más matemático, entonces para mí fue muy difícil todo el año pasado porque no me acordaba de muchos conceptos, tenía que repasar, ahora, eso para mí, muestra que el dominio del tema si es importante (...) porque posibilidad de dar clase si la tengo, doy clase y tengo un método que aplico, sé el trabajo pero al ponerme en otra jugada, tengo el lenguaje matemático para comprender el fenómeno físico, pero ya llevarlo, una cosa es que te sientes a ver un libro de física y otra cosa llevarlo, que tú lo transmitas, que otro dependa de ti, que tú seas el guía. Entonces realmente fue pesado para mí estar estudiando, estudiando porque precisamente yo no estudié física a un nivel Universitario, por ejemplo yo no llevé Física del estado sólido, no llevé Física cuántica, Física... etc. No llevé nada de esas cosas, entonces si yo dominase eso, ya tendría el dominio del tema más mi habilidad docente, allanado el asunto.
  4. PR\_R2\_ le iba bien, dominaba todo y de veras aprendías con ella, ¿por qué aprendías bien? Porque lo que decía era clave, te ponía ejemplos que realmente servían para la vida, no te ponía el fácil o el difícil te ponía de todo, e inspiraba eso, inspiraba respeto.

### **Relación con los alumnos (REL\_AL)**

Se refiere a los rasgos que aparecen cuando el profesor se encuentra en situaciones particulares con el alumnado, principalmente las complejas, en las que se muestra como una persona justa al otorgar valores, que motiva, impulsa y comprende las situaciones por las que el alumno puede estar pasando.

1. PL\_R1\_ también es importante que sea empático con los alumnos, o sea, en el sentido que se ponga en su lugar para tener... para buscar otras formas de transmitir el conocimiento,
2. PC\_R4\_ creo que sería un buen punto para un buen profesor, que al alumno exprese “finalmente entendí que no está difícil, que si la puedo aplicar”,
3. PR\_R2\_ María Inés, ella inspiraba respeto también, ella era más amigable, de hecho más que ella sea amigable, también es por su yo, te sentías atraído porque era buena onda, era cordial su trato, y de veras sentía que se emocionaba con las matemáticas, prácticamente podía ver a los vectores pasar frente a mí, entonces para mí eso es un Buen maestro,

### **Responsabilidad por el conocimiento del alumno (RES\_CON)**

Hace referencia a la predisposición por ayudar al alumno, a escucharle y promover los espacios de expresión y el pensamiento crítico en los alumnos.

1. PP\_R1\_ preocupándote también de hacerles llegar, de transmitirles lo que quieres de la manera que también ellos lo comprendan y les sea útil.
2. PP\_R2\_ y entonces bueno ¿qué sucede? ¿Soy un mal profesor porque no hago que construyan su propio conocimiento? ¡Pues no! ¿Poseo otras herramientas? Bueno ¿qué otras herramientas poseo para hacer que este grupo trabaje o me siga? Ahí es donde, en esa flexibilidad que tengamos...

### **Vocación por la profesión docente (VOC\_DOC)**

Se refiere a las cualidades del profesor como tal, a una predisposición o inclinación hacia la profesión docente, y la manera en la que impregna sus actos con la disponibilidad a la enseñanza.

1. PL\_R1 \_el Buen Profesor es aquel al que primero, pues que le guste el oficio de transmitir el conocimiento, que después de eso creo que viene la parte del compromiso, un maestro comprometido, porque a mí me puede gustar enseñar matemáticas, pero a la hora de preparar mis clases, de seguir los tiempos, de calificar las tareas, puedo postergar muchas cosas, entonces, yo por eso creo que es una cosa que me guste la profesión de maestro o que yo sea maestro y otra que me comprometa.
2. PJ\_R2\_ el profesor debe tener gusto por enseñar y estar comprometido, eso va a salir de otra cosa que también es importante, que le guste su materia, y ya las otras dos cosas pueden salir, si su materia no le gusta no va a lograrse lo otro, otra cosa que también es muy importante, casi casi que no importa qué, es domine la materia

### **Conceptualización del Buen Profesor (CON\_BP)**

Conjunto de comentarios aportados por los profesores en los que van agrupando las características que debe reunir este Buen Profesor, en el que destacan: Dominio del tema, que tenga Compromiso con el alumno, que le guste Enseñar, que tenga otro tipo de Conocimientos y que pueda improvisar para resolver situaciones difíciles.

1. PJ\_R3\_ si, porque puede tener mucho gusto por enseñar, puede comprometerse, ¿le gusta? Mmm si pero no sé ni chicles de la química... Entonces como vamos a dominar la materia, y dadas las circunstancias y como decía hace un momento Patricia, las situaciones van a cambiar de un día a otro, entonces también se debe tener la capacidad de improvisar, y una de las improvisaciones es que de repente no tenemos luz o se acabó el intento esta semana, entonces ¿qué vamos a hacer? Nos cruzamos

- de brazos, porque yo preparé mi clase, yo tengo mis presentaciones en power point y no hay internet, ¿verdad? Pues no se va a poder.
2. PJ\_R7\_ entonces lo que necesitamos es lo que mencionamos al principio, que tenga el gusto por enseñar, que tenga el compromiso, que le guste su materia y que la sepa, y que pueda improvisar, y el papelito que lo respalde, bueno, sí, esta bien, pues el papelito también representa algo, pero a veces no.
  3. PP\_R3\_ es muy importante dominar el tema, pero también es de igual importante tener la habilidad...
  4. PP\_R4\_ porque yo me di cuenta, yo domino, yo estoy trabajando con mi tema, pero si estoy completamente desarmada frente al salón y no sé cómo solucionar problemas que se me presentan, (...) y eso lo ves en la práctica, la verdad y si te preocupa mínimamente el hacer bien el trabajo y de que realmente los chicos se lleven algo de esta asignatura o de la asignatura que impartes, realmente sí, los dos son muy importantes.
  5. PJ\_R9\_ si el profesor no tiene nada que hacer frente a un grupo y lo demás es muy importante como complemento, pero tiene que dominar la materia, ya después está el que le guste enseñar, todas las cosas.
  6. PL\_R5\_ un **mejor maestro** es talvez el que tenga más habilidades, más conocimiento más preparación, pero no, para dar una categoría, si queremos hacer un concurso y rankiar al maestro, pues tendría que ser aquel que reúna más habilidades de las que se tienen en un grupo, más conocimiento del que se tiene en el grupo, pero tiene que ser como punto de comparación de ese grupo focal, no universal, de un grupo de pares, pero si tiene que ser diferente, el mejor maestro es una categoría más.
  7. PL\_R6\_ Talvez tendría otras características como por ejemplo, que no fuera necesariamente en el aula, porque yo creo que un buen maestro también es el que procura que su grupo tenga o se mantenga o mejore. Talvez el mejor maestro sea el que tenga las características de líder, ese que como Ramiro dice, un grupo que matemáticas, a lo mejor uno de ese grupo se designa un buen maestro o no, tiene que ser algo más además de... del quehacer docente, para que no sé...

### **Experiencia con Buenos profesores (EXP\_BP)**

1. PR\_R1\_ se llama la maestra, María Inés Gómez, la recuerdo claramente porque ella es Licenciada en Matemáticas, ella sólo sabía matemáticas, pero ella decidió estudiar la especialización en docencia porque no tenía la habilidad docente, entonces ella tenía el dominio de la materia pero no tenía la habilidad docente, y conectándolo con el punto anterior, más que definir las características conceptualmente del buen docente, yo preferiría poner ejemplos concretos, ¿por qué María Inés Gómez no se me olvida? Porque poseía completo dominio del tema y a lo mejor también por su yo, por su personalidad, más la especialidad en docencia, porque tenía una forma de

transmitir las cosas increíble, o sea, ponía ejemplos como la división del plano cartesiano en cuatro regiones, hablo de Tom Sawyer la vez que estaba espulgando o moviendo unas pulgas en una tabla divididas por una línea, entonces solo estaba fastidiando a las pulgas él, o estaba escuchando misa creo, o cuando explico el concepto de asíntota, que la asíntota es acercarse a la... es como dos novios en una banca, yo me acerco a ella y ella a su vez se aleja de mí, pero estamos cerca y no, y así es el comportamiento asíntótico en una función; otro ejemplo del maestro bueno y que se vincula con el hecho de dominar el tema, (...)Lucí Torres, Maestra en ciencias, nada más tiene maestría en ciencias y tenía una capacidad matemática increíble que hasta un Doctor en matemáticas debería sentirse un poco intimidado por ella, con sólo una maestría y era estricta, era muy estricta, en el salón, estás en la universidad, en teoría tu puedes hacer lo que quieras, (...) pero ella no tenía que dar la orden, sabías que tenías que estar alineado con ella, en su clase atendiendo y qué explicaba ella, Algebra lineal, Probabilidad estadística, aun nivel difícil y explicaba bien, (...) pero la parte que le toca a ella, lo hacía bien, lo hacía con claridad, mostraba la necesidad de cada paso, estamos hablando de matemáticas que no tienen sentido en la vida cotidiana, solo tienen sentido en la mente para los fines que justifiquen cuestiones matemáticas, entonces era demasiado buena esa maestra, tiene, en nuestro lenguaje, tenía mucho poder,

2. PC\_R5\_ más adelante que al que va a recordar más, va a ser al que tu estas recordando hoy en día, no al maestro complaciente. A lo mejor en ese momento tuviste un maestro complaciente que dices “qué bueno, me pasó” “tuve una buena calificación” pero hoy a quién recuerdas, al maestro que realmente te dejó algo

### **Experiencia con Malos profesores (EXP\_MP)**

1. PR\_R2\_ Yoda, que también por su yo, por su personalidad, era muy dudoso de lo que hacía, que si solo estaba trabajando en una oficina y se le encargaba un proyecto de investigación por una empresa,
2. PR\_R2\_ los maestros que son complacientes con el alumnado, en el fondo los detesto como maestros, no como personas, porque seguramente fuera de la escuela han de prodigar amor, a lo mejor, y eso creo que puede pesar más allá que tener la técnica docente impecable.
3. PJ\_R5\_ la proliferación que ha habido en Maestrías y Doctorados, que no tienen un sustento, ni siquiera una buena razón de ser, porque una Maestría no es más que haber

- llevado unos cuantos cursos más de lo mismo, con maestros igual de complacientes o exigentes que los que habían tenido en las Licenciaturas; no se mejora nada, o muy poco haciendo la Maestría y lo mismo puede ser con un Doctorado, que también sabemos que hay muchos Doctorados al vapor, cuentan, cuentan, porque yo no lo vi, que en Campeche le dieron el Doctorado a algunos funcionarios del Tecnológico,
4. PJ\_R6\_ pon a dar clase a un Doctor de esos que acabamos de mencionar y la clase que le ofrezcas va a decir que sí, porque no tiene ni tantita consciencia, no tiene compromiso, no le gusta enseñar, porque sólo va ir a checar su entrada y su salida...
  5. PJ\_R7\_ ¡claro! Claro, por eso lo hizo, porque con eso le pagan más,

### **La evaluación del profesor en su institución (EVA\_INST)**

Implica la valoración del trabajo realizado por el profesor dentro de la institución educativa en la que labora. La evaluación centra su interés en mejorar la calidad de la enseñanza otorgada a los alumnos, realizando para ello un monitoreo constante del profesor.

1. PC\_R10\_ Me han calificado en esa parte, re-mal por los alumnos, porque soy muy gritona, porque veo que no están poniendo atención pues les tengo que llamar la atención de alguna manera. De cambiar mi voz, de repente que yo me ponga, que yo hable así como de “buena gente” y de repente me moleste y ya les grite, pues me llaman la atención, porque una que lloró, que porque le llamé la atención muy feo.
2. PL\_R8\_ Bueno yo voy a dar un ejemplo, más bien una anécdota, cuando recién me mude para acá, compartí casa con tres compañeros, no todos son maestros, uno salió de la normal y se metió a un banco a trabajar por necesidad, porque no alcanzó plaza y porque necesitaba dinero para comprar la plaza. Bueno en resumen, juntó dinero para comprar su plaza, se salió del banco y cuando él llegó, recuerdo que me buscaba mucho porque cayó en una telesecundaria, compró una plaza en telesecundaria en Cancún, y ahí hay de todo, pues me hablaba y me preguntaba cosas de ciencias, de física, de matemáticas, porque es el maestro todólogo, me buscaba mucho, siempre me hablaba, pero de repente desapareció. Luego nos encontramos una vez y platicando le digo “José Luis ¿cómo seguiste con tus materias?” y la respuesta fue clara “ya no me importa”.
3. PR\_R4\_ necesito la valoración de mis superiores, siempre y cuando la lectura que hayan hecho mis superiores sobre mi trabajo sea la correcta, la medición, o sea que la medición haya sido tomada de manera correcta, entonces ya de ahí me dicen si es bueno o malo. En particular, las mediciones que se hacen con la plataforma que tienen al final de cada curso, está preparada para que los alumnos nos evalúen, considero que no es la buena, o sea, que esa no la considero la mejor, prefiero, hago más caso a los llamados que me hacen de la oficina “maestro Ramiro puedes pasar un momento a la oficina” y en tiempo real me dicen “paso esto” o “vemos que hay esto”, esa es la mejor manera de saber “ah, estoy fallando en mi trabajo”, ahora también, las fallas

no son necesariamente un indicador o las sugerencias que hacen los compañeros no son necesariamente son o implica que se puede decir que uno es un mal docente.

4. PJ\_R9\_ yo diseñé uno hace muchísimos años, lo he aplicado al final de cada curso, y son creo que 50 reactivos, para que lo contesten desde “prepara su clase” “sabe su materia” “regaña mucho” es como las calificaciones “los exámenes están de acuerdo con el programa” es muy desglosado. Se lo sugerí a Maricruz una vez y nunca cuajó la sugerencia, tienen otro cuestionario más o menos con la misma tónica, no sé con cuantas preguntas, pero la forma en que contestan los alumnos es moviendo un cursor según me han dicho, pero no lo he visto.
5. PJ\_R10\_ Ha habido años en los que salgo golpeado, rondado el 75-80 puntos, de acuerdo a las apreciaciones que hacen de mí, y este último 97 (con expresión festiva). (...) consultan a unos cuatro o cinco alumnos de cada grupo, escogidos, no al azar, sino seleccionados, uno muy bueno, uno muy relajiento, uno que entiende, uno que saca malas calificaciones, en fin así, y les hacen las preguntas y ellos dan su opinión, y si desafortunadamente uno de ellos da una opinión poco favorable, se toma como la verdad bíblica. Y eso ya me perjudicó en dos ocasiones, por eso por el grupo focal.
6. PJ\_R11\_ por el grupo focal, no por la encuesta de todo el grupo, por un comentario que ocurrió en una práctica, así siendo yo el encargado del laboratorio, resulta que me cayeron encima porque no había el material suficiente, porque no teníamos un reactivo que se le ocurrió a alguna persona para hacer un experimento y le dije “ni necesitamos hacer el experimento ni tenemos ese reactivo” y lo anotó ahí, así como no tienen los reactivos suficientes. Grupo focal, yo no creo.
7. PR\_R5\_ yo me atengo, cumplo mi trabajo y me sostengo de ese criterio para no estar oscilando entre si complazco a los alumnos para salir bien en las encuestas al final, que creo que la batería de preguntas no es muy adecuada, la que lo hacen, y también porque por otro lado de quien también tomo y me formo una imagen de como soy como maestro, alumnos, superiores y yo,

### **Creencias en torno a la opinión de alumnos (OP\_AL)**

Se refiere al conjunto de ideas que los profesores poseen acerca de la implicación del alumno en su proceso de aprendizaje, las predilecciones que muestran y la manera en que estos realizan un juicio a favor o en contra de cada profesor.

1. PC\_R1\_ si pero bueno, hoy en día para ellos, un Buen profesor es el que les da todo, es otra cosa, para ellos el buen profesor es el que les da todo, o sea, es el que da su resumen, el que les dio todo, el que les hizo todo...
2. PL\_R2\_ bueno creo que les agradan más las teóricas porque son más fáciles, más accesibles.
3. PC\_R3\_ Porque como que puedes hacer más dinámicas a las nuestras que son un poquito más tequiosas y están catalogadas como las difíciles, entonces...

4. PC\_R4\_ vienen predispuestos a las materias difíciles, entonces lograr que le encuentre un poco de gusto,
5. PL\_R3\_ pero al momento de la calificación ¿no? Al momento de saber quién es el bueno, se compara como lo que tú dices “el ideal” con el “maestro complaciente”, te refieres al momento en que al alumno le dicen ¿a cuál prefieres? Se va a ir por ese lado.
6. PR\_R3\_ quiero agregar algo, es que eso me recuerda, pensando en los alumnos, es que sí interactúa con los alumnos, porque he oído que las masas son estúpidas y las personas inteligentes, los alumnos son una masa, de 25 aquí, entonces como muchas masas prefieren estar pajareando, pero extrañamente esa misma masa es tan cambiante, por eso viene lo estúpido, es que luego ellos mismos pueden ir y decir, este maestro no es bueno, entonces por fin cómo es concebido el maestro, como bueno o como malo y del maestro ideal como maestro que mejor no lo vuelvo a tomar como maestro en otra materia o al otro año
7. PR\_R3\_ \_si le preguntas esto al alumno, hay que tener mucho cuidado y tomarlo con pinzas porque te repito, una masa es estúpida, es cambiante, que en un momento te dice esto y en lo otro, entonces por fin ¿quieres que relajemos? O ¿quieres que sea complaciente? O ¿quieres que sea lo que debo ser en primer lugar? Porque este es un trabajo para mí, no vengo aquí a divertirme, me pagan por darles este servicio...
8. PJ\_R5\_ En eso el problema está también en el hecho de qué es lo que busca el alumno, ¿busca el conocimiento?, ¿busca la preparación o busca la calificación? Y desafortunadamente lo que buscan es la calificación, entonces el maestro que con mayor facilidad les da la calificación y que les exige menos de esfuerzo en el trabajo o la materia, pues entonces van a irse por ese lado, el suavecito,
9. PJ\_R9\_ los alumnos resultan ser mucho más delicados de lo que parecen y van y se quejan con lágrimas en los ojos y las vestiduras desgarradas “es que el profesor me dijo” y es como una pequeña queja, las autoridades le dan más crédito a lo que dice el sinvergüenza a lo que dice el profesor, sin que eso diga que no es cierto lo que hice, si, si le llamé fuerte la atención, a una le rompí la tarea que había hecho mal, le dije “entonces esto ya no sirve” y ellas “no” entonces “crushh” y fue regaño triple,
10. PC\_R9\_ Pero desde el punto de vista del maestro, no importa va a ser igual un maestro, porque el que quiere ser Buen maestro, donde sea va a ser Buen maestro, pero con las exigencias que nos piden, como decía el Doctor, los tenemos que tratar con pinzas. Aquí yo siempre he sido clasificada como la maestra Gruñona

### **Implicaciones de tipo de sostenimiento de la institución (IMPL\_INST)**

Se entiende por sostenimiento la manera en la que la institución obtiene los recursos económicos que la mantienen funcionando y permiten la contratación de personal académico

y administrativo. Las implicaciones se refieren a las connotaciones que este carácter “privado” promueven en la calidad del trabajo docente.

1. PR\_R5\_ esa parte de los superiores, el estilo de la escuela es, se concentra mucho en evitar el error, también buscar el logro, pero evitar el error pesa (...) mis superiores dicen que es importante, luego entonces, no hice bien mi trabajo, no soy buen maestro, aquí esa es la tendencia, si buscamos el logro, pero evitar el error es muy, muy marcado aquí. Y se evita el error de diversas formas, desde que te lo diga, pasan un papel allá que tienes que firmar que estas enterado de que hubo este comentario, etc. De diversas formas...
2. PL\_R9\_ Porque él (un amigo profesor) estaba muy animado, lo conocía y lo veía preocupado diciendo “oye mañana tengo clase de física, les tengo que hablar sobre Mr1 y Mrua, ¿qué es esa cosa?” me decía... y le respondía “ahh, mira son movimientos que...” y le decía que leyerá algunos libros, lo preparaba, pero después, de repente, pummm, desapareció, no me volvió a pedir ayuda, yo decía “pues a lo mejor se consiguió a alguien más cercano” pero perdió el interés, se limitó a proyectar las cosas del material, sin importar si era algo, por eso creo que sí hay diferencia entre escuelas, porque al menos aquí hay una presión.
3. PC\_R11\_ Aquí si no trabajas te vas.

#### **Aprendizaje colaborativo entre profesores (APRE\_COL\_PROF)**

Es logrado a partir de la comunicación y relación entre los profesores, en la que intercambian conocimiento, actitudes y ejemplos. Dicha colaboración logra un conocimiento de la práctica profesional de los profesores colegas, provocando admiración e incluso aprendizaje para la práctica personal.

1. PJ\_R8\_ Yo creo que es muy difícil que uno mismo se juzgue objetivamente, porque yo me quiero mucho...
2. PL\_R4\_ Hemos formado un grupo muy bueno de tal forma que creo que todos aprendemos de todos, yo he aprendido muchas cosas de Ramiro, Ramiro es muy organizado y veo que al alumno le gusta esta parte porque no se estresa y lo incluí en mi planeación, del Doctor Joaquín tomo muchas cosas, de Cristina, de todos, todos, o sea, veo los estilos y trato de complementar el mío, y entonces, creo que en ese sentido, te puedo decir que estamos dentro de los buenos profesores.
3. PR\_R6\_ entre hermanos no hay comparación, porque somos un equipo y nuestro encargo es ver que la parte de matemáticas funcione y funcione bien. Y funcionar es que los alumnos al final de cuentas ingresen a donde quieren ingresar, ya sea a Hong Kong, porque uno ya se fue a Hong Kong, a Canadá o aquí en la UADY o se van a la Modelo o se van a la UNAM, pero el chiste es que entren allá...
4. PR\_R7\_ entre nosotros tres que somos de matemáticas tenemos claro que ninguno es mejor que el otro.
5. PP\_R5\_ creo eso, o sea, que no hay punto de comparación, todos somos diferentes, cada quien tiene un estilo, aunque sean de la misma asignatura...

6. PR\_R8\_ Es que tendría que ser, para hacer la comparación tendría que ser de la misma materia, (...) cuando hay dos buenos maestros, no puede haber comparación, tendría que ser de otra materia, no, no se podría...
7. PR\_R9\_ Ah pero yo lo estaría dando, no tanto porque sea buen maestro, sino porque de él considero, talvez que son buenos maestros, pero no sé si uno mejor que el otro, pero que me sirve su ejemplo.
8. PL\_R7\_ Bueno yo voy a comenzar, pues yo nombraría a Mateo, a Gerardo y a Ramiro, que son con los que siempre platico, siempre compartimos cosas.
9. PL\_R8\_ La forma en la que él (Ramiro) cuenta la organización de su clase, como cuando compartimos materias, cuando fue más íntimo lo que se platicaba porque teníamos que ponernos de acuerdo en los tiempos, las cosas que se hacían, los laboratorios, quien sí y quien no, cuando si y cuando no, entonces ahí me di cuenta cuando “uy, creo que no estoy muy organizado” y voy a hacer esto. De Mateo pues me doy cuenta que disfruta mucho leer, sabe mucho de léxico, de... pues en eso está y lo comenta y cuando sabe algo, se entera de algo, lo dice para que nos salpique y si, lo agradecemos, realmente yo he aprendido muchas cosas en la sala de maestros, por eso lo comento. De Gerardo igual, porque veo que es muy ordenado, muy claro, una forma en como dice las cosas.
10. PR\_R10\_ serían Luis y el Doctor (Joaquín), Luis ¿por qué?, porque veo que él tiene compromiso, y eso lo veo, que cuando se sienta a hacer algo, sea un ejercicio o un material, etc., etc., material para clase o lo que sea, en los laboratorios siempre me dice “pues vamos a hacer este experimento” entonces veo que se emociona más que yo, se concentra más que yo, yo siempre estoy platicando (risas) y el Doctor, pues igual, él sabe un montón, porque yo puedo decir “nunca he entrado a su clase” de hecho yo no sé nada de química o bioquímica, la última vez que lo vi fue en la prepa, pero veo que el hecho que se anteale, el hecho de que sepa mucho, eso me dice a mí, eso me recordó que ya no hago ejercicios en vacaciones, ejercicios de matemáticas, yo como ya no estoy en la escuela, ya nadie me enseña nada, si voy a aprender algo, tiene que ser por mí, o que yo me inscriba a un curso regular de matemáticas. Entonces como que mis conocimientos si me hacen sentir que sí debo saber más y me gusta como razona las cosas, aunque es un poco más pausado,
11. PR\_R10\_ claro eso yo lo veo en la sala de maestros, ya sé que no he estado en su clase, pero es parte de su personalidad y de algún modo influye en su forma de dar clase, porque así como yo soy en mi casa, algo que yo hago en mi casa, cómo soy y cómo me comporto, eso es Ramiro dando clase. Entonces se refleja, y yo considere a ustedes dos porque si los consideraría dentro de las personas docentes que si he tomado algo, claramente, contundentemente.
12. PC\_R6\_ Igual yo, pondría al Doctor, porque aparte que me dio sus materias, sabe mucho, porque como él siempre dice “dominio del tema”, o sea, él domina muy bien el tema, todos los temas, todo lo que le preguntes lo va a responder.
13. PC\_R7\_ Igual alguien que aunque no he tenido mucho contacto con él, pero por lo que he escuchado de chicos del salón y aparte porque vienen de los de tercero, el maestro César, o sea, porque tomar lo que dice un alumno de primero es mejor tomar

lo que dice uno de tercero que es un poco más maduro, entonces he escuchado que el maestro César es muy bueno preparando sus clases, el maestro que da geociencias, porque les hace presentaciones muy interactivas, o sea como que les mete mucho dinamismo, o sea por la materia que le toco...

14. PC\_R8\_ Ajá, entonces es lo que escucho, que los alumnos hablan muy bien de él. Y lo tomo porque son los de tercero, ya finalmente los de primero te van a decir que los maestros de Inglés, que porque hacen muchas dinámicas, pero de los de tercero, están como que más objetivos que los de primero. El último que añadiría sería el maestro Gerardo, por la manera que tiene de explicar, es claro.
15. PK\_R2\_ yo diría, no van en orden, al maestro César, por lo mismo, la capacidad que tiene para diseñar sus clases de manera interactiva, que llame la atención de los alumnos, el maestro Mateo por el amplio conocimiento que tiene en los contenidos y temas, y al maestro Ramiro porque es bastante estructurado, ordenado y a la vez analítico, y lo veo, porque estudia, lee, no solo contenidos de sus materias, sino diferentes áreas, sobretodo referente a educación, lo veo que se actualiza constantemente.
16. PP\_R6\_ el maestro Mateo por las mismas características que mencionan, se ve que le apasiona cualquier asignatura de las que da, todas le apasionan y sabe transmitir el contenido; incluso en el caso de Ramiro porque yo siento que él tiene algo que a mí me falta, que es disciplinar a los muchachos, ser más estructurada, también eso me aporta mucho porque si tomo lo tomo de referencia digo “chin, si necesito una varita para poder”
17. PR\_R11\_ Yo agregaría a Mateo a mi lista, porque sabe mucho de cosas, el da filosofía y lógica, entonces yo veo que él, su perfil es psicólogo, y eso es relevante, porque aun siendo psicólogo, le gusta la lógica y mucho más que la que yo sé, y filosofía veo que no es un acumulador de datos, realmente los conecta, o sea, es un todo organizado y multi-conectado, realmente es pensamiento puro, dinámico, lo que él tiene acá (señalando su cabeza).
18. PJ\_R13\_ Mateo, los tres matemáticos (Gerardo, Ramiro, Luis), y el cuarto, que es el quinto, Pedro, ya sé que no lo vemos tanto, pero Pedro es también un tipazo.
19. PR\_R12\_ Su contacto con los alumnos envidio (del profesor Pedro). Porque no es un maestro complaciente pero tiene una capacidad de hacer contacto con los alumnos que yo no tengo, ni creo tener, porque hay otros maestros que si tienen contacto con los alumnos pero ya está yéndose como que a lo complaciente y eso no me convence, en el caso de él es genuino, él así es, y eso...
20. PR\_R13\_ No lo puedo copiar, no lo puedo replicar. (al profesor Pedro)

