



PERCEPCIÓN DE PROFESORES DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE YUCATÁN

Jennifer Alejandra Canto Vadillo

Tesis elaborada para obtener el Grado de Maestra en Investigación Educativa

Tesis dirigida por:
Edith Cisneros Chacón

Mérida, Yucatán
Agosto de 2019



FACULTAD DE EDUCACIÓN
Unidad de Posgrado e Investigación

Oficio de Aprobación del Trabajo Final

Mérida, Yucatán a 20 de mayo 2019.

C. Edith Cisneros Chacón
Jefe(a) de la Unidad de Posgrado e Investigación
Facultad de Educación, UADY
PRESENTE

Los abajo firmantes miembros del Comité Revisor nombrado por la dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud para revisar el proyecto de tesis:

"PERCEPCIÓN DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE PROFESORES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA"

Presentado por JENNIFER ALEJANDRA CANTO VADILLO para obtener el grado de Maestro en Investigación Educativa, le comunicamos que el trabajo cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por el Comité Académico de la Maestría en Investigación Educativa (CAMIE), por lo tanto, el dictamen que emitimos es de:

Aprobado

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


Alentamente
Comité Revisor
Dr. Gabriel Domínguez Castillo
Miembro propietario


Dra. Gina Villagómez Valdés
Miembro propietario


Dra. Edith Cisneros Chacón
Asesor y Miembro propietario

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

Declaratoria

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

Jennifer Alejandra Canto Vadillo

Agradezco el apoyo brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme otorgado la beca número 388624 para la realización de mis estudios de maestría, que concluyen con esta tesis como producto final de la Maestría en Investigación Educativa durante el período de septiembre de 2017 a julio de 2019.

Dedicatoria

A mis padres, José David Canto Polanco y Magally Vadillo Espadas, por su amor, apoyo y dedicación, por permitirme tomar las decisiones en mi vida que me han hecho la persona que soy y estar a mi lado en diversos momentos.

Al Dr. Elías Góngora Coronado por ser una persona importante y clave en mi formación profesional y personal a través de sus enseñanzas, cariño, consejos y ejemplo que han influido en mi desarrollo y crecimiento como persona y psicóloga.

A mis amigos, Yamile Solís, Janer Balam, Jorge Palomo, Claudia Cauich, Irving Kú, Carlos Sansores e Iris Vásquez por su afecto, sinceridad, compañía y apoyo durante este proceso y estar a mi lado cuando más los he necesitado.

A Roylan Enríquez López, por apoyarme en esta ultima etapa de este proceso con su paciencia, dedicación, motivación y amor, por estar presente aún en la distancia de cada uno de mis pasos para poder alcanzar esta meta, así como darle mucho más amor y felicidad a mi vida. Te amo.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesora, la Dra. Edith Cisneros Chacón- Cohernour, por su acompañamiento día a día en el desarrollo de este trabajo, así como por su paciencia, dedicación y buena disposición para alcanzar el objetivo que nos propusimos hace dos años. Todo lo anterior a través de su trato cálido, amable, maternal y paciente, que siempre será lo más importante y significativo para mí.

También agradezco a mi comité, la Dra. Gina Villagómez Valdés y Dr. Gabriel Domínguez Castillo, por sus aportaciones, consejos y comentarios que hicieron de este un mejor trabajo.

A los coordinadores y profesores que participaron en el desarrollo de esta tesis, por compartirme su tiempo y experiencias para enriquecer este trabajo de tesis.

Resumen

En México con el motivo de ofrecer mejores estrategias para el desarrollo de la docencia y mejora de la calidad educativa de las instituciones de educación superior, se han realizado diversas aportaciones científicas enfocadas en identificar elementos que lo contribuyan. Uno de estos aspectos es el contexto institucional, el cual afecta el impacto y consecuencias de la docencia al involucrar la relación de los profesores con el espacio en el cual se desenvuelven y cómo este repercute en ellos, a través de sus cuatro elementos: los planes y programas, la cultura institucional, las condiciones laborales y la organización académica. Este estudio tuvo como objetivo determinar las diferencias en las percepciones de docentes de tres facultades de una universidad privada en relación con los elementos del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 9 profesores que decidieron participar voluntariamente en la investigación. Se puede observar del análisis obtenido que cada una de las licenciaturas participantes parece ser un microcontexto con características particulares específicas, y es por esto por lo que cada una de las dimensiones del contexto parece tener una importancia y conocimiento de sus elementos muy diferente entre cada una de estas por parte de los profesores que las conforman.

Palabras clave: contexto, percepción, ambiente, docencia, profesores.

Tabla de contenido

Resumen/	vii
Tabla de contenido/	viii
Tabla/	xi
Figuras/	xii
Capítulo 1/	1
Introducción/	1
Objetivo general/	3
Objetivos específicos/	3
Preguntas de investigación /	3
Justificación./	4
Capítulo 2/	10
Revisión de literatura/	10
Contexto institucional/	11
Clima institucional/	18
Capítulo 3/	24
Metodología/	24
Diseño de investigación/	24
Participantes y escenario/	24
Técnica de recolección de datos/	25
Análisis de datos/	27

Consideraciones éticas/ 28

Capítulo 4/ 29

Resultados/29

Considerando el sexo/30

Considerando la formación académica/ 30

Considerando la trayectoria laboral/ 31

Licenciatura en nutrición/ 31

Licenciatura en psicología/ 33

Licenciatura en negocios internacionales/ 34

Planes y programas/ 35

Cultura organizacional/44

Condiciones laborales docentes/ 48

Organización académica/ 51

Capítulo 5/ 54

Conclusiones/ 54

Contribuciones/ 64

Propuestas/ 65

Limitaciones/ 65

Implicaciones/ 66

Referencias/ 67

Anexos/ 71

Tabla

Tabla 1. *Dimensiones del nivel Meso: Condiciones institucionales/ 30*

Figuras

Figura 1. *Niveles de análisis de condiciones del contexto institucional de la RIIED/ 23*

Figura 2. *Relación entre contexto, cultura y clima de las condiciones institucionales/ 26*

Figura 3. *Dimensiones del contexto institucional/ 38*

Figura 4. *Plan de análisis de datos/ 41*

Figura 5. *Jerarquización de dimensiones según su conocimiento y prioridad/ 75*

Figura 6. *Análisis de los datos del contexto institucional/ 78*

Capítulo 1

Introducción

El interés por la evaluación del desempeño docente ha ido creciendo durante las últimas décadas, dada su importancia para el logro de las metas institucionales. Como afirman Rueda, Canales, Leyva y Luna (2014), la docencia tiene un papel primordial en los sistemas de educación superior para la formación de profesionales, y contribuye con ello a la producción de conocimiento y al desarrollo económico y social.

La investigación sobre la docencia en las instituciones de educación superior se ha enfocado en estudiar a los docentes desde diversos enfoques en relación con su labor y desarrollo profesional. Como resultado de la investigación se han implementado diversas políticas y reformas que pretenden incrementar la calidad a la educación, con la intención de favorecer el desarrollo de competencias y la profesionalidad de los profesores (Vezub, 2007).

En nuestro país aún se considera reciente la propuesta de involucrar sistemas de evaluación como eje fundamental para el beneficio del profesorado por medio de los sistemas educativos y políticas establecidas (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014), es por este motivo que se necesita trabajar con diversos elementos y su aplicación más específica para ampliar el campo de conocimiento.

Debido a lo anterior se ha trabajado con la evaluación educativa y se ha dado importancia a establecer estándares conceptuales y metodológicos que permitan alcanzar los objetivos y retos de la educación (Martinez & Blanco, 2010). Es por esto, que entre las distintas evaluaciones que se realizan en México se ha dado especial interés en la evaluación del desempeño docente como elemento significativo del alcance de las metas institucionales (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014). Con el motivo de ofrecer mejores estrategias para el desarrollo de la docencia y con esto mejorar la calidad educativa de las instituciones de educación superior, se han realizado diversas aportaciones científicas enfocadas en identificar elementos que contribuyan a atender las diversas problemáticas en educación, entre las cuales se encuentra el desarrollo docente.

Sin embargo, aún se puede notar que se estudia a la docencia a través de la evaluación del docente dejando de lado otros elementos que están relacionados con su desarrollo, por ejemplo, un aspecto que la investigación no ha tomado en cuenta con suficiente profundidad es el contexto institucional, el cual afecta el impacto y consecuencias de la docencia al involucrar la relación de los profesores con el espacio en el cual se desenvuelven y cómo este repercute en ellos. Esto es debido a que es importante no solamente estudiar al profesor y los procesos de evaluación del desempeño docente, sino también otros elementos del entorno que contribuyen al desarrollo de la docencia, para repercutir en efectos de mejoría significativos.

Es por esto, que se ha apostado a examinar el contexto institucional en el cual la docencia se desenvuelve, lo cual nos permite contar con un panorama que permita “identificar algunos elementos explicativos o mayores posibilidades de lograr mejoras evidentes en el quehacer docente” (Rueda, 2016, pág. 9) tomando un escenario más integral que tome en cuenta elementos significativos de la institución como el espacio físico y su influencia en el profesorado.

En los últimos años se ha dado un especial interés en el estudio del contexto institucional. La revisión de la literatura sobre las organizaciones escolares se ha enfocado en el estudio del contexto psicosocial, como un concepto que incluye elementos objetivos y subjetivos que integren una visión más amplia del fenómeno. Los diferentes estudios enfatizan la necesidad de realizar investigaciones que provean una integración de diferentes elementos que permita identificar los que tienen una repercusión más significativa e impacto significativo en el desarrollo de la docencia y a su vez en otros elementos de la institución.

Como señalan Rueda, Canales, Leyva y Luna (2014), es importante explorar las condiciones contextuales que se relacionan con la actividad docente y que permitan identificar estrategias novedosas que contribuyan a su desarrollo, tanto en el nivel internacional, nacional, institucional, así como del aula de clase. Precisamente, tomando en cuenta lo anterior, es significativo valorar la importancia del contexto en el cual se desenvuelven los profesores para llevar a cabo su labor docente, ya que están inmersos en un espacio que influye en su rol en el sistema escolar a través de los elementos contextuales

y situacionales que pueden enriquecer o entorpecer el desempeño del profesor y por ende de las experiencias de aprendizaje (Rueda, 2016).

Este trabajo se centra precisamente en el estudio del contexto institucional, y se desarrollará en una institución educativa privada de nivel superior. Lo anterior es debido a la importancia de realizar estudios enfocados en el contexto en universidades, ya que se ha notado que existe escasa información al respecto y si la hay se ha desarrollado mediante la investigación de instituciones de educación básica, pese a que en el sistema educativo la universidad es el grado más alto y por lo tanto se necesita tener desarrollo científico y de enseñanza que haga aportaciones que contribuyan en la mejora de calidad educativa (Patrón & May, 2012).

Objetivo general

Examinar las percepciones de docentes de tres facultades de una universidad privada en relación con los elementos del contexto institucional (planes y programas, cultura institucional, condiciones laborales de los docentes y organización académica), que pueden facilitar u obstaculizar su labor.

Objetivos específicos

Determinar si existen diferencias entre los profesores de las licenciaturas de psicología, nutrición y negocios de empresas, en relación con las cuatro dimensiones del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor.

Determinar si existen diferencias entre los profesores de acuerdo con su sexo, formación académica y trayectoria laboral, en relación con las cuatro dimensiones del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las percepciones de los profesores de la licenciatura en nutrición acerca de las cuatro dimensiones del contexto institucional?

¿Cuáles son las percepciones de los profesores de la licenciatura administración de empresas acerca de las cuatro dimensiones del contexto institucional?

¿Cuáles son las percepciones de los profesores de la licenciatura en psicología acerca de las cuatro dimensiones del contexto institucional?

¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre los profesores de las licenciaturas de psicología, nutrición y administración de empresas en relación con las cuatro dimensiones del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor?

Justificación.

Un tema de interés en los últimos años es el contexto institucional, sobre todo cuando no habido un análisis al respecto que permita conocer las condiciones institucionales que pueden aportar una mejora en el desempeño y evaluación docente, así como los diversos factores que pueden repercutir (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014), ya que la investigación se ha enfocado más en aspectos de evaluación que no contemplan la variable inmersa del ambiente dentro de la institución que repercute en la formación de los docentes y por lo tanto, en su desempeño dentro de las entidades educativas.

La importancia de estudiar las condiciones del contexto institucional se dio a través del Modelo de Evaluación de Competencias Docentes en Educación Media y Superior, donde una de sus premisas se relaciona con valorar los elementos del contexto de las instituciones educativas que repercuten en el desempeño docente (García, Loredó, Luna, & Rueda, 2008), ya que en los últimos años se ha dado un especial interés en conocer la relación que tiene el espacio de trabajo y su influencia en la práctica docente, debido a que esto puede repercutir de manera directa en los profesores tanto a través de las condiciones físicas como de las sociales y organizacionales.

La revisión de la literatura sobre las organizaciones escolares se ha enfocado en el estudio del contexto, como un concepto que incluye elementos objetivos y subjetivos que integren una visión más amplia del fenómeno. Los diferentes estudios enfatizan la necesidad de realizar investigaciones que provean una integración de diferentes elementos que permita identificar los que tienen una repercusión más significativa e impacto significativo en el desarrollo de la docencia y a su vez en otros elementos de la institución, en este caso la universidad a estudiar. El estudio que se desarrollará en esta investigación contribuirá precisamente a esta área de investigación, tomando en cuenta la percepción de los profesores de acuerdo con elementos físicos de la entidad educativa, así como aspectos más enfocados en condiciones que la institución promueve para ellos y cómo estos las conciben.

Asimismo, los resultados del estudio podrán ser utilizados para detectar áreas de mejora y realizar a propuestas que puedan implementarse para mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo de la docencia en la institución. Si el contexto de la universidad proporciona recursos para que el docente pueda desarrollarse positivamente e influya en la manera como se desempeña y comporta, esto podrá contribuir a su vez en la mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes (Feixas, 2004).

Hamui, y otros (2014) afirman que el contexto promueve los hábitos que permiten desarrollar las interacciones, los sistemas de creencias, valores y percepciones, así como el comportamiento de los actores. El poder tener un acercamiento con estos permite reconocer los elementos que facilitan o restringen la forma como los docentes se desarrollan dentro de su institución y contexto organizacional debido a que son elementos significativos que permiten conocer cómo se desarrolla una institución y los miembros de ésta.

Los resultados del estudio pueden ser de utilidad para el establecimiento de políticas que enriquezcan el ambiente que promueva el desarrollo docente, así como la innovación académica, las actividades laborales y el desarrollo profesional (White, Spencer, & Peterson, 1993).

Como afirma Calcina (2013), estudiar el ambiente en el que se desarrolla la docencia es importante porque este repercute no solo a nivel personal sino tiene un impacto en el profesor tanto en la esfera individual como organizacional, así como también por su impacto en los vínculos entre colegas y alumnos. Es por esto por lo que es necesario identificar los elementos que contribuyen a que los docentes y estudiantes se relacionen adecuadamente dentro de un clima o ambiente institucional adecuado.

El contexto institucional en México se está estudiando a través de La Red Iberoamericana de Investigadores para la Evaluación de la Docencia (RIIED) por medio del “Proyecto de investigación sobre las prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia en universidades iberoamericanas (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014). Este proyecto cuenta con la participación de universidades de México, así como de Argentina, España y Venezuela, y su aportación se enfoca en determinar las condiciones que influyen en las prácticas y el desempeño de los diferentes actores educativos en las instituciones por medio del análisis a través de tres niveles de influencia:

macro, meso y micro, tomando en cuenta la perspectiva de docentes, administrativos y estudiantes.

Como parte de este estudio y de acuerdo con sus objetivos, es importante enfocarse en el nivel meso que se encarga de entender las Políticas y prácticas institucionales y las implicaciones del quehacer de la institución. Por lo anterior es importante enfocarse en las dimensiones del contexto institucional relacionadas con los planes y programas, la cultura institucional, las condiciones laborales de los docentes y su organización académica.

Rueda (2016) reconoce que es importante tener información respecto a las condiciones que dan lugar al desarrollo del docente y su práctica, motivo por el cual es necesario conocer las políticas para la educación superior a diversos niveles tanto internacionales como nacionales, pero de igual forma el contexto regional tiene un énfasis importante. Es importante identificar en la universidad a estudiar estos elementos, debido a que son significativos para definir y regular la actividad docente en general y sus procesos de evaluación sobre todo al estar involucrados a diversos factores normativos, organizativos, de infraestructura y gestión de la propia institución.

Otro elemento por considerar está relacionado con las condiciones institucionales que influyen en la práctica docente dentro del salón y la clase, estos se presentan por medio de las diversas formas de comunicación, las características de los estudiantes y maestros, las condiciones del ambiente físico, los recursos materiales y los diversos servicios con los que se cuenta dentro de la institución. Todo lo anterior permite una diversidad de escenarios que dan lugar a diversos contextos y por lo tanto a distintas formas de desarrollo del docente, así como los procesos de enseñanza y aprendizaje entre profesores y alumnos.

A su vez, como indican (Hoy, Smith, & Sweetland, The development of the organizational climate index for high schools: its measure and relationship to faculty trust, 2002), en su revisión sobre las organizaciones, un estudio sobre éste permite reconocer las diversas aportaciones que el clima puede tener dentro de una institución educativa, y puede repercutir positivamente en crear ambientes saludables que den paso a que los docentes desarrollen mejores estrategias de enfrentamiento antes las problemáticas que se les presentan, así como utilizar los resultados para diseñar propuestas que contribuyan a fomentar relaciones positivas y saludables entre los diversos actores sociales como son los estudiantes, docentes y administradores.

Todo lo anterior tiene como meta fundamental la excelencia académica y el mejoramiento del rendimiento de los alumnos, es por esto que es importante identificar estos elementos en la institución donde se desarrollará esta investigación para poder contribuir al campo del conocimiento del tema que es escaso en el nivel superior y sobre todo en universidades privadas, así como también para identificar estrategias y elementos que contribuyan positivamente a la eficacia de las instituciones educativas y por ende de manera integral a las metas en educación.

(Paredes, 2012) señala que el ambiente tiene un impacto vital dentro de la organización, así como también en el desempeño laboral, y es por esto por lo que se debe dar importancia a la creación de ambientes sanos y motivadores que produzcan un pensamiento positivo y significativo en las personas para que se puedan alcanzar los objetivos tanto individuales como organizacionales. Debido a esto es necesario identificar aquellos elementos del contexto existentes en la institución educativa y con esto generar estrategias que permitan el buen desarrollo docente de sus integrantes, los cuales se encuentran inmersos dentro de un sistema que constantemente está teniendo influencia recíproca.

Teniendo en cuenta lo anterior y con base a una revisión bibliográfica realizada se puede apreciar que existen muy pocas investigaciones que se enfoquen en analizar, estudiar y hacer propuestas en las condiciones del contexto que repercutan positivamente en el desarrollo docente y que se enfoquen en los diversos actores involucrados, tomando en cuenta sus percepciones y aportaciones al campo de estudio.

Además, es importante enfocarse en el estudio del contexto en otras disciplinas, ya que como parte del proyecto de la RIIED se ha trabajado el tema del contexto institucional en la universidad a estudiar con las licenciaturas de educación, derecho, enfermería e ingeniería en sistemas computacionales (Cisneros, Contreras, & López, 2016). Como parte de esta tesis se pretende conocer las percepciones de dos disciplinas distintas que por su naturaleza tendrán una percepción propia respecto al tema a tratar.

Retomando la información, es importante conocer aquellos elementos que son necesarios para que los docentes desarrollen su labor con un mejor desempeño, tanto considerando los distintos niveles, así como los aspectos subjetivos y objetivos que pudiesen estar involucrados. Es por esto por lo que es necesario encontrar elementos del

contexto de las instituciones que permitan reconocer y valorar las condiciones que dan lugar a que se enriquezca la labor de los docentes, ya que como (Feixas, 2004) menciona muchas veces el lugar de trabajo puede ofrecer recursos para que se dé un desarrollo profesional adecuado o por otro lado entorpecer este proceso.

Por su parte (Hamui, y otros, 2014), afirman que el contexto promueve los hábitos que permiten desarrollar las interacciones, los sistemas de creencias, valores y percepciones, así como el comportamiento de los actores. El poder tener un acercamiento con estos permite reconocer los elementos que facilitan o restringen la forma como los docentes se desarrollan dentro de su institución y contexto organizacional debido a que son elementos significativos que permiten conocer cómo se desarrolla una institución y los miembros de ésta.

Esto tiene su relevancia tomando en cuenta que la labor del profesor involucra ciertas creencias, formas de comunicación, valores, comportamientos, relaciones interpersonales, entre otros elementos dentro de la organización educativa, sobre todo porque el poder generar convivencia organizacional sana permite que el contexto favorezca la efectividad de la organización y de la comunidad educativa, así como el alcance del máximo desempeño (Calderón, 2013).

El impacto de esta investigación puede repercutir positivamente en la organización para poder generar mejores condiciones para los participantes, así como espacios que permitan ambientes sanos y positivos para su desarrollo como profesores. También se pretende identificar aquellas estrategias que pueden mantenerse y mejorar las existentes en beneficio de la propia institución y con esto generar organizaciones más eficaces, con mejores condiciones contextuales y espacios que fomenten beneficios.

Otro aspecto importante es la mejora de la calidad educativa, al trabajar con los profesores indirectamente se repercute en otras poblaciones como son los estudiantes quienes se forman en instituciones educativas. Es necesario conocer las diferentes esferas involucradas para poder entender el fenómeno holísticamente y poder intervenir de manera adecuada tomando en cuenta las diferentes variables que pueden estar involucradas, ya que como se mencionó anteriormente no se ha trabajado a profundidad con aspectos relacionados con el ambiente y el contexto, por eso es importante abarcar el estudio de estas

características en diferentes espacios tanto públicos como privados así como a diferentes niveles educativos desde básico al superior.

Capítulo 2

Revisión de literatura

La investigación sobre la docencia en las instituciones de educación superior se ha enfocado a la labor y desarrollo profesional de los docentes desde diversos enfoques. Estos esfuerzos pretenden incrementar la calidad a la educación, favorecer el desarrollo de competencias y la profesionalidad de los profesores (Vezub, 2007).

Sin embargo, pocos estudios toman en cuenta el contexto institucional que explica el espacio en el cual se desenvuelven los profesores y cómo los elementos de este, por ejemplo, la normatividad, el clima organizacional y los planes y programas de estudios repercuten en su desempeño.

Por lo anterior, es importante no solamente estudiar al profesor considerando otros elementos circundantes que influyen en el desarrollo de la docencia (Rueda, 2016).

Es por esto, que se ha apostado a examinar el contexto en el cual la docencia se desenvuelve, con lo cual nos permite contar con un panorama que permita “identificar algunos elementos explicativos o mayores posibilidades de lograr mejoras evidentes en el quehacer docente” (Rueda, 2016, pág. 9).

En los últimos años se ha dado un especial interés en el estudio del contexto institucional. La revisión de la literatura sobre las organizaciones escolares se ha enfocado en el estudio del contexto psicosocial, como un concepto que incluye elementos objetivos y subjetivos que integren una visión más amplia del fenómeno. Los diferentes estudios enfatizan la necesidad de realizar investigaciones que provean una integración de diferentes elementos que permita identificar los que tienen una repercusión más significativa e impacto significativo en el desarrollo de la docencia y a su vez en otros elementos de la institución

Como señalan (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014), es importante explorar las condiciones contextuales que se relacionen con la actividad docente y que permitan identificar estrategias novedosas que contribuyen a su desarrollo, tanto en el nivel internacional, nacional, institucional, así como del aula de clase. Precisamente, tomando en cuenta lo anterior, es significativo valorar la importancia del contexto en el cual se

desenvuelven los profesores para llevar a cabo su labor docente, ya que están inmersos en un contexto institucional que influye en su rol en el sistema escolar.

Para apreciar la calidad docente es importante no solo hacer caso a las acciones de enseñanza, sino también a los elementos contextuales y situacionales que pueden enriquecer o entorpecer el desempeño del profesor y por ende de las experiencias de aprendizaje (Rueda, 2016). Por este motivo es importante estudiar el contexto institucional en el cual se encuentran inmersos los profesores para poder encontrar aquellos elementos, que permitan repercutir en el desarrollo docente. A continuación, se presenta el propósito de esta investigación para posteriormente proporcionar una revisión del estado del arte enfocado en el contexto institucional, así como del clima institucional, un constructo inmerso dentro de este como uno de sus elementos significativos.

Contexto institucional

Un tema de interés en los últimos años es el contexto institucional, sobre todo cuando no habido un análisis al respecto que permita conocer las condiciones institucionales que pueden permitir una mejora en el desempeño y evaluación docente, así como los diversos factores que pueden repercutir (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014) sobre todo cuando la investigación se ha enfocado más en aspectos de evaluación que no contemplan la variable inmersa del clima institucional que repercuten en la formación de los docentes y por lo tanto en su desempeño dentro de las instituciones educativas.

La importancia de estudiar las condiciones del contexto institucional se dio a través del Modelo de Evaluación de Competencias Docentes en Educación Media y Superior, donde una de sus premisas se relaciona con valorar los elementos del contexto de las instituciones educativas que repercuten en el desempeño docente (García, Loredó, Luna, & Rueda, 2008), ya que en los últimos años se ha dado un especial interés en conocer la relación que tiene el espacio de trabajo y su influencia en la práctica docente, debido a que esto puede repercutir de manera directa en los profesores tanto a través de las condiciones físicas como de las sociales y organizacionales.

(Hamui, y otros, 2014) afirman que el contexto promueve los hábitos que permiten desarrollar las interacciones, los sistemas de creencias, valores y percepciones, así como el comportamiento de los actores. El poder tener un acercamiento con estos permite reconocer los elementos que facilitan o restringen la forma como los docentes se desarrollan dentro de

su institución y contexto organizacional debido a que son elementos significativos que permiten conocer cómo se desarrolla una institución y los miembros de ésta.

(Calcina, 2013) menciona la labor del profesor involucra ciertas creencias, formas de comunicación, valores, comportamientos, relaciones interpersonales, entre otros elementos dentro de la organización educativa, sobre todo porque el poder generar convivencia organizacional sana permite que el contexto favorezca la efectividad de la organización y de la comunidad educativa, así como el alcance del máximo desempeño.

El contexto institucional en México se está estudiando a través de La Red Iberoamericana de Investigadores para la Evaluación de la Docencia (RIIED) por medio del “Proyecto de investigación sobre las prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia en universidades iberoamericanas” (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014). Este proyecto cuenta con la participación de universidades de México, así como de Argentina, España y Venezuela, y su aportación se enfoca en determinar las condiciones que influyen en las prácticas y el desempeño de los diferentes actores educativos en las instituciones por medio del análisis a través de tres niveles de influencia: macro, meso y micro, tomando en cuenta la perspectiva de docentes, administrativos y estudiantes.

En este proyecto de investigación el contexto institucional es definido en consistencia con (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014) como:

“El conjunto de condiciones y acciones de la organización vinculadas a la función docente, como las políticas, la gestión curricular, la formación permanente, los requerimientos de contratación del personal, las características de la asignación de materias y la distribución de horarios, entre otras (p. 172).”

(García, Loredó, Luna, & Rueda, 2008) proponen un Modelo de Evaluación de Competencias docentes (MECD), en el cual dan importancia al contexto institucional para la evaluación de la docencia. El elemento del contexto toma en cuenta 3 dimensiones: 1) la planeación macro relacionada con el programa curricular, así como su filosofía y aspectos administrativos; 2) los procesos de formación continua para el desarrollo docente y 3) la cultura organizacional de gestión y evaluación. Es importante resaltar que estos elementos son esenciales, porque se refieren al contexto en el cual se desenvuelven los profesores, el cual es fundamental para el desarrollo de modelos y procesos de evaluación. El modelo de

García y colaboradores conceptualiza al contexto institucional por medio de la planeación macro, o sea el programa oficial de las asignaturas, la trayectoria del profesorado y su formación, así como la promoción de la cultura organizacional de la gestión y evaluación.

Es por esto por lo que el proyecto de la RIIED toma en cuenta un modelo de análisis de condiciones del contexto institucional que se basa en tres niveles de alcance: macro, meso y micro. A continuación, se describen cada uno de ellos (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014).

Nivel macro: está relacionado con las políticas y lineamientos nacionales e internacionales que se encargan de los propósitos, planes y programas de las instituciones de educación superior vinculadas a la actividad docente.

Nivel meso: se vincula con las políticas y prácticas institucionales a través de los planes y programas, cultura y clima institucional, así como las condiciones laborales y la organización académica de los docentes.

Nivel micro: se conforma por los programas, características de los docentes y los alumnos, factores físicos (infraestructura, equipos, laboratorios, materiales, etc), las características de los grupos de alumnos y sus procesos grupales que repercuten dentro del aula de clase en el proceso de enseñanza aprendizaje.

A continuación, se presenta gráficamente la información antes mencionada respecto a los 3 niveles.

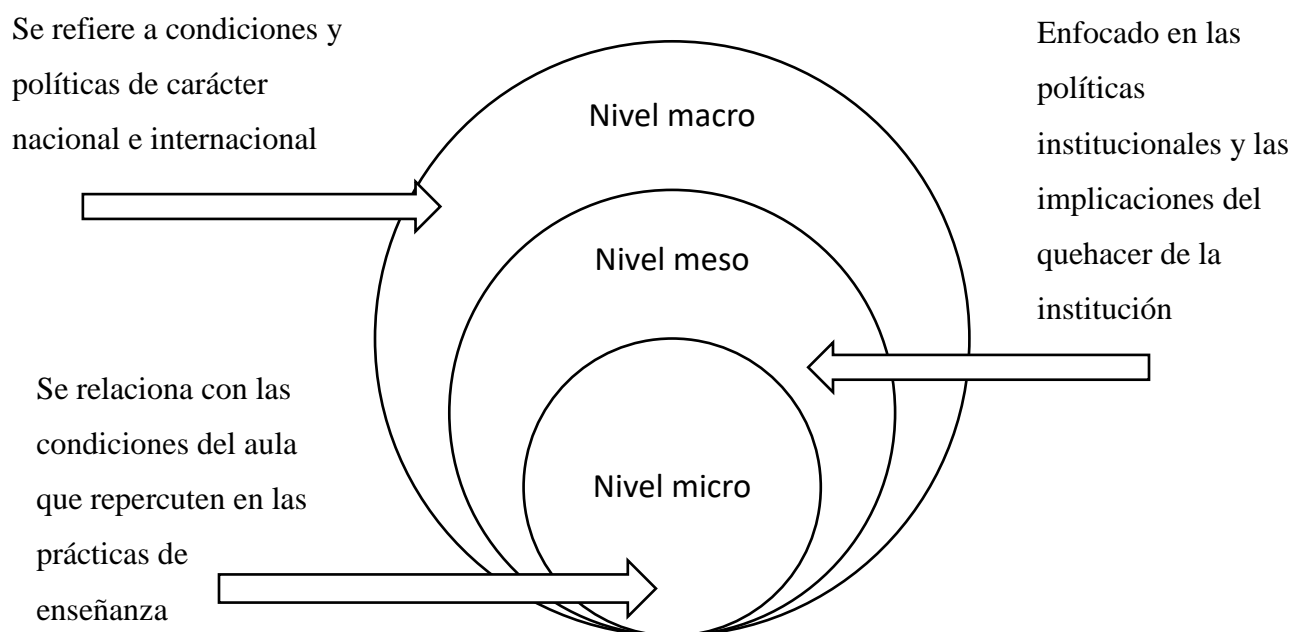


Figura 1. Niveles de análisis de condiciones del contexto institucional de la RIIED.

Una aportación de esta investigación es la participación no solamente de profesores sino también de alumnos de la institución y los administradores para conocer la perspectiva que estos tienen, ya que usualmente solamente se involucra a los docentes en estudios de esta naturaleza, por lo que la metodología utilizada en el estudio permite abarcar diversos niveles y elementos que posibilitan comprender más integralmente a la institución y al mismo tiempo, tomando en cuenta diversos puntos de vista de los diferentes involucrados y sus perspectivas.

(Rueda, 2016) reconoce que es importante tener información respecto a las condiciones que dan lugar al desarrollo del docente y su práctica, motivo por el cual es necesario conocer las políticas para la educación superior a diversos niveles tanto internacionales como nacionales, pero de igual forma el contexto regional tiene un énfasis importante. Comenta que el entorno institucional es un elemento significativo que define y regula la actividad docente en general y sus procesos de evaluación dentro de una universidad debido a que se relaciona con diversos factores normativos, organizativos, de infraestructura y gestión.

Otro elemento que considerar está relacionado con las condiciones institucionales que influyen en la práctica docente dentro del salón y la clase, estos se presentan por medio de las diversas formas de comunicación, las características de los estudiantes y maestros, las condiciones del ambiente físico, los recursos materiales y los diversos servicios con los que se cuenta dentro de la institución. Todo lo anterior permite una diversidad de escenarios que dan lugar a diversos contextos y por lo tanto a distintas formas de desarrollo del docente.

Ahora bien, teniendo un panorama respecto al proyecto presentado anteriormente es importante notar que se han realizado diversas investigaciones al respecto en diferentes escenarios tomando en cuenta los niveles propuestos para estudiarlos y relacionarlos con el desarrollo de la docencia.

Tomando en cuenta los tres niveles descritos anteriormente es importante situarse en el nivel meso, el cual se enfoca en las dimensiones involucradas con las condiciones institucionales, así como a los actores involucrados que realizan sus funciones y

responsabilidades con base a las distintas condiciones institucionales. A continuación, se presenta una tabla que resume la información involucrada al respecto.

Tabla 1.

Dimensiones del nivel Meso: Condiciones institucionales

Dimensión	Temas involucrados
Planes y programas institucionales	-Misión, visión y estrategias institucionales y perfil que demanda del docente -Normatividad institucional -Programas de formación docente y/o continua -Programas de evaluación docente -Otras acciones de planeación institucional dirigidas a la actividad docente
Cultura institucional	-Tamaño de la institución y nivel de consolidación -Infraestructura, equipamiento y servicios. -Clima institucional
Condiciones laborales docentes	-Tipo de contratación -Políticas y criterios de asignación de asignaturas y carga horaria. -Nivel de satisfacción y mecanismos de promoción del profesorado.
Organización académica	-Conformación de la institución -Actividades de intercambio de prácticas, recursos y conocimientos entre docentes -Otras funciones del docente.

Como se puede observar en la tabla anterior dentro de las dimensiones se encuentra la cultura institucional. Estudiar este concepto tiene relevancia debido a que permite conocer el medio de una organización, así como también la atmósfera psicológica en la cual está inmersa, sobre todo cuando se relaciona con el nivel meso propuesto dentro del proyecto de la RIIED, por esto que es importante ubicar los elementos que están inmersos en él para ser estudiados a un nivel más profundo.

(Hoz, 2017) define cultura institucional como:

“el reflejo de las formas como los sujetos que integran la comunidad educativa al interior de las organizaciones escolares asumen y llevan a la práctica las políticas públicas, la utilización del poder, los procesos de relación, interpretación y negociación que cada uno de ellos toman respecto a su quehacer cotidiano (p.63)”

Continuamente dentro de una institución se dan distintas relaciones en diversas esferas como son la cultural, social, religiosa, deportiva, económica, artística, científica, ideológica, entre otras, y esto genera distintas formas de vivenciar los posibles vínculos y los significados que pueden darse a cada uno de estos, dando así pautas para desarrollar y asumir roles de los miembros que configuran una comunidad educativa, y con esto configuran la cultura institucional (Hoz, 2017).

Por otra parte, como se puede observar por medio de la interpretación de los niveles y dimensiones del análisis de condiciones del contexto institucional de la RIIED, se puede ubicar que el contexto, cultura y clima están vinculados e inmersos en las condiciones que permiten un buen desarrollo docente. A continuación, se representa gráficamente lo anterior en la siguiente figura.

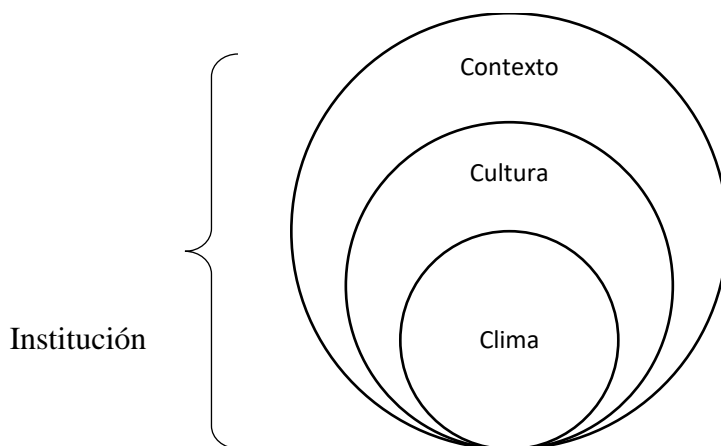


Figura 2. Relación entre contexto, cultura y clima dentro de las condiciones institucionales.

La investigación sobre la docencia en las instituciones de educación superior se ha enfocado a la labor y desarrollo profesional de los docentes desde diversos enfoques. Estos esfuerzos pretenden incrementar la calidad a la educación, favorecer el desarrollo de competencias y la profesionalidad de los profesores (Vezub, 2007).

Sin embargo, pocos estudios toman en cuenta el contexto institucional que explica el espacio en el cual se desenvuelven los profesores y cómo los elementos de este, por ejemplo, la normatividad, el clima organizacional y los planes y programas de estudios repercuten en su desempeño.

Por lo anterior, es importante no solamente estudiar al profesor considerando otros elementos circundantes que influyen en el desarrollo de la docencia (Rueda, 2016).

Es por esto, que se ha apostado a examinar el contexto en el cual la docencia se desenvuelve, con lo cual nos permite contar con un panorama que permita “identificar algunos elementos explicativos o mayores posibilidades de lograr mejoras evidentes en el quehacer docente” (Rueda, 2016, pág. 9).

En los últimos años se ha dado un especial interés en el estudio del contexto institucional. La revisión de la literatura sobre las organizaciones escolares se ha enfocado en el estudio del contexto psicosocial, como un concepto que incluye elementos objetivos y subjetivos que integren una visión más amplia del fenómeno. Los diferentes estudios enfatizan la necesidad de realizar investigaciones que provean una integración de diferentes elementos que permita identificar los que tienen una repercusión más significativa e impacto significativo en el desarrollo de la docencia y a su vez en otros elementos de la institución

Como señalan (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014) es importante explorar las condiciones contextuales que se relacionen con la actividad docente y que permitan identificar estrategias novedosas que contribuyen a su desarrollo, tanto en el nivel internacional, nacional, institucional, así como del aula de clase. Precisamente, tomando en cuenta lo anterior, es significativo valorar la importancia del contexto en el cual se desenvuelven los profesores para llevar a cabo su labor docente, ya que están inmersos en un contexto institucional que influye en su rol en el sistema escolar.

Para apreciar la calidad docente es importante no solo hacer caso a las acciones de enseñanza, sino también a los elementos contextuales y situacionales que pueden enriquecer o entorpecer el desempeño del profesor y por ende de las experiencias de aprendizaje (Rueda, 2016). Por este motivo es importante estudiar el contexto institucional en el cual se encuentran inmersos los profesores para poder encontrar aquellos elementos, que permitan repercutir en el desarrollo docente. A continuación, se presenta el propósito de esta investigación para posteriormente proporcionar una revisión del estado del arte enfocado en el contexto institucional, así como del clima institucional, un constructo inmerso dentro de este como uno de sus elementos significativos.

Clima institucional

Es importante definir el clima institucional debido a que tiene una relación significativa con el desarrollo docente y por lo tanto de su práctica como formadores de futuras generaciones. Esto tiene su relevancia tomando en cuenta que su labor involucra que se expresen continuamente ciertas creencias, formas de comunicación, valores, comportamientos, relaciones interpersonales, entre otros elementos dentro de la organización educativa.

El clima es un elemento inmerso en la cultura organizacional, pero es importante definirlo para poder profundizar más al respecto. Estudiar este concepto tiene relevancia debido a que permite conocer una organización, así como aspectos psicológicos relacionados, ya que está vinculado con la motivación de los miembros de una organización debido a que, si es elevada o baja, impacta en la satisfacción, interés y participación al estar relacionada con el ambiente interno de los miembros de una organización.

Por su parte (White, Spencer, & Peterson, 1993) afirman que el clima institucional es un reflejo de las percepciones que los miembros de una organización tienen respecto a una serie de dimensiones, entre las cuales se encuentran la gestión académica, el plan de estudios, el apoyo administrativo, la disponibilidad de recursos, entre otros, que permiten tener un conocimiento respecto a la organización.

(Schulte, Ostroff, Schumulyian, & Kinichi, 2009) mencionan que el clima se refiere a las percepciones que comparten los empleados respecto de la identificación de políticas, prácticas y procedimientos formales dentro de su organización.

Por su parte, (Segredo, 2011) menciona que el clima o ambiente es “el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada” (p. 169).

Relacionándolo más con el ámbito educativo (Hoy & Miskel, 2000) mencionan que el clima organizacional se enfoca en las percepciones que los profesores tienen respecto a su ambiente de trabajo en la escuela, por lo tanto, tiene influencia por parte de la organización formal e informal, de las personalidades de los diversos actores, así como del liderazgo en la organización. Debido a esto es importante dar importancia a las relaciones que existen entre los diferentes profesores, así como con la dirección de la institución.

Es necesario conocer las diversas aportaciones científicas respecto a este constructo para poder tener un contexto teórico y metodológico actualizado respecto a las diversas contribuciones en diversos campos del conocimiento y a diferentes niveles, tanto internacionales como nacionales y locales.

En Norteamérica, se ha trabajado con el clima institucional en el contexto universitario. Los estudios sobre el ambiente o clima en instituciones de educación superior han sido principalmente cuantitativos y se han relacionado con la evaluación de los estudiantes, y por ende de la manera como proporciona una organización y apoyo adecuados para el desarrollo de esta evaluación teniendo en cuenta las políticas y prácticas que las promueven e impactan directamente en estas (Peterson, Institutional climate for student assesment, 2000).

(Peterson & Spencer, 1990) afirman que es importante estudiar el ambiente o clima para conocer los valores que existen dentro de una institución ya que estos tienen un papel fundamental en los procesos de enseñanza- aprendizaje, así como en el significado y propósito que se le da a la labor docente. Muchas veces estos elementos serán fundamentales para el comportamiento de los estudiantes y docentes, ya que los valores, creencias y significados son parte de la cultura de la organización y esto contribuye al tipo de clima que se dará dentro de la institución.

Dentro del campo de investigación sobre el clima en instituciones de educación superior, uno de sus principales investigadores es Marvin Peterson (Peterson, 2000) quien ha sido responsable de un programa de investigación relacionado con el Apoyo Institucional para la Evaluación del Estudiante, y quien ha desarrollado un instrumento llamado “*Institutional Climate for Student Assessment (ICSA)*” el cual evalúa el clima institucional y la manera como este influye en la evaluación de los estudiantes. El instrumento está diseñado para profesores, investigadores y administradores, con la finalidad de conocer la percepción que éstos tienen respecto al clima institucional y su relación con la evaluación estudiantil, y a la vez cómo esto da pautas para que se promuevan las políticas y prácticas educativas impactando en los estudiantes. Se encarga más de la percepción por eso se presenta como una escala likert con 5 opciones de respuestas, así como una sección de asignación de puntos respecto a afirmaciones que se hacen respecto a la institución (White, Spencer, & Peterson, 1993).

Además de trabajar desde un paradigma más cuantitativo (Peterson & Spencer, 1990) mencionan que para poder comprender el comportamiento organizacional es importante apostar más por el método cualitativo como una manera diferente de cambio conceptual y metodológico que permita una perspectiva más amplia de entendimiento y por lo tanto relacionando con el objetivo y propósito de esta investigación esta parece ser la mejor alternativa para el alcance de las metas establecidas. Lo anterior permite obtener nuevas pautas respecto a la forma de abordar el fenómeno, proponiendo nuevas estrategias que permitan explorar el campo de conocimiento.

A su vez, como indican (Hoy, Smith, & Sweetland, 2002) en su revisión sobre el clima institucional, un estudio sobre éste permite reconocer las diversas aportaciones que el clima puede tener dentro de una institución educativa, y puede repercutir positivamente en crear ambientes saludables que den paso a que los docentes desarrollen mejores estrategias de enfrentamiento antes las problemáticas que se les presentan, así como utilizar los resultados para diseñar propuestas que contribuyan a fomentar relaciones positivas y saludables entre los diversos actores sociales como son los estudiantes, docentes y administradores. Todo lo anterior tiene como meta fundamental la excelencia académica y el mejoramiento del rendimiento de los alumnos. Para estos autores dos elementos son significativos: apertura y salud del clima.

Respecto a la apertura del clima se relaciona con la exploración de las relaciones abiertas y auténticas entre docentes y directivos, así como entre los propios docentes. Son medidas por medio de un cuestionario Likert. En cuanto a salud del clima e refiere a las dinámicas interpersonales positivas entre docentes y directores, así como entre los mismos docentes, pero considerando también las relaciones entre la escuela y la comunidad. Este también se evalúa por medio de un cuestionario en modalidad de una escala Likert.

Por otra parte, (Hoy, Smith, & Sweetland, 2002) describen el clima por medio de una medida descriptiva para las escuelas. Proponen una medida descriptiva del clima organizacional llamada “*The organizational climate index (OCI)*” la cual cuenta con 4 dimensiones: *Collegial Leadership* (liderazgo colegial), *professional teacher behavior* (comportamiento docente profesional), *achievement press* (presión para logros), *institutional vulnerability* (vulnerabilidad institucional). Esta es una escala Likert que evalúa las 4 dimensiones antes mencionadas y es aplicada a los profesores.

La primera dimensión se relaciona con el cumplimiento de las necesidades sociales de la facultad para alcanzar los objetivos de la institución, así como el establecer metas claras y estándares de desempeño adecuados; la segunda se relaciona con el respeto hacia los demás profesionales de la institución, el compromiso hacia los estudiantes, el juicio autónomo, así como la cooperación y apoyo mutuos. En cuanto a la tercera dimensión se trata la manera como la escuela establece estándares y metas académicas altas pero que pueden ser alcanzadas. Toma en cuenta la persistencia, esfuerzo y respeto de los estudiantes entre ellos, así como con los maestros para el éxito académico para la mejora de la escuela y el alcance de los estándares establecidos. Y, por último, se habla de una medida enfocada a cómo la escuela es susceptible a la sociedad tanto como padres, directivos y la misma comunidad.

Otros estudios sobre el clima en instituciones de educación superior lo han examinado como elemento significativo de la diversidad, ya que influye en la forma como se desarrolla una institución y por lo tanto en sus miembros. Investigaciones sobre esta temática han examinado como el clima favorece la participación de la población afroamericana y las minorías dentro de las instituciones de nivel superior, donde la diversidad está presente desde diversas esferas (Lee, 2002).

El clima también se ha estudiado como un elemento que permite generar estrategias de comunicación abierta y constructiva por medio de las percepciones de liderazgo. Un ejemplo de esto es el trabajo (Fraser, 2012) que también utilizó un cuestionario para evaluar el clima y su relación con el liderazgo como elemento significativo.

Se puede notar que el campo de estudio del clima institucional se ha enfocado en el desarrollo de instrumentos de medición en Estados Unidos, donde se realizan propuestas para su medición, así como para identificar variables relacionadas y dimensiones específicas que permitan una descripción lo más completa posible del concepto. Por otra parte, se puede notar que, en Latinoamérica, el clima, así como el contexto se estudian más como una estrategia para evaluar la calidad educativa. Además, es común que muchos de los instrumentos desarrollados en otros países se limiten en medir y analizar estadísticamente, y sean llevados para su aplicación a contextos latinoamericanos sin tener una validación cultural que permita un adecuado uso de estos.

Diversos estudios realizados consideran que el desempeño laboral es un elemento significativo dentro del clima institucional debido a que el entorno influye en su satisfacción y es por esto que es importante detectar aspectos que pueden tener un impacto significativo en el ambiente organizacional (Calcina, 2013) sobre todo al fomentar un sentido de identidad entre diversas personas que dentro de una institución educativa generan interacciones dando lugar a una comunidad educativa (Calderón, 2013).

En México estudiar los efectos positivos del clima aún es considerado algo lejano de ser realizado, ya que se considera que la dificultad de las condiciones socioculturales causa que la observación del clima tenga un sesgo sistemático, porque se tiene la concepción de que los contextos adversos influyen en los efectos favorecedores del clima escolar positivo, teniendo en cuenta la relación existente entre clima escolar y contexto, es por esto que los efectos que esto puede tener en el proceso de aprendizaje no ha sido estudiado con mayor dedicación (Blanco, 2009) pese a que es importante identificar los efectos existentes dentro de los espacios escolares y las relaciones entre profesores y alumnos.

Es por esto por lo que se han realizado estudios sobre el clima o ambiente, pero principalmente en empresas y en un limitado número de organizaciones educativas, principalmente de nivel básico. Se ha estudiado el impacto del clima en la evaluación y el aprendizaje de los estudiantes como una forma de entender los efectos del clima escolar y del aula en los aprendizajes (Blanco, 2009).

Así mismo, se ha relacionado al clima con aspectos del salario, promoción, trabajo en equipo, liderazgo y motivación dentro de las instituciones educativas. (Hesse, Gómez, & Bonales, 2010), encontraron que estos son elementos significativos para los docentes en su concepción del clima, así como también que en ocasiones las plazas otorgadas, el pago oportuno y el déficit presupuestal influye en la inconformidad hacia el clima organizacional que perciben los docentes. Por lo que puede verse, la opinión de los profesores no siempre es positiva y esto repercute en la manera cómo perciben su trabajo, así como también lo desempeñan.

(Patrón & Sahuí, 2013) mencionan que la investigación del clima tiene problemas metodológicos que influyen en la precisión de los resultados que se pueden tener, ya que muchas veces los instrumentos desarrollados provienen de grandes corporaciones norteamericanas y europeas que no tienen una validación respecto a estos. Desarrollar

instrumentos de medición agiliza su aplicación y la consecución de información en grandes cantidades por eso son las más recurridas. Estos autores mencionan que es importante realizar aproximaciones de corte cualitativo que den prioridad al contexto y cultura y que se cierta forma complemente los datos cuantitativos que se obtienen para con esto tener mayores indicadores de calidad.

Capítulo 3

Metodología

Diseño de investigación

El siguiente estudio es descriptivo y para ser desarrollado se realizaron entrevistas semiestructuradas a profesores, esto con el objetivo de tener un acercamiento que permita comprender el contexto institucional desde la perspectiva de los participantes.

Participantes y escenario

Para el desarrollo de este estudio se contará con la participación de profesores de las licenciaturas en negocios internacionales, psicología y nutrición de una universidad privada. Estos tienen una participación voluntaria en la investigación por lo cual se pidió su autorización para formar parte del proceso. La invitación se realizó a todos los profesores pertenecientes a cada una de las licenciaturas, pero se contó con la participación de 9 de ellos (5 mujeres y 4 hombres) de una población de 32 profesores de las 3 licenciaturas. Todos ellos se encuentran en la institución por un tipo de contrato de horarios asimilados, en turno matutino, vespertino o ambos. La mayoría de ellos cuenta con estudios máximos de nivel licenciatura, una persona con maestría cursando actualmente el doctorado y una más con doctorado concluido. Con respecto a la experiencia docente el rango se encuentra entre los 2 a los 25 años. Todos los profesores tienen otro empleo y la labor docente en la institución no es su sustento económico principal, sino que la docencia en esa institución la realizan como un ingreso económico extra. En cuanto al tiempo laborando en la institución este va de los 1 a 12 años.

La investigación se realiza en una universidad privada en Mérida, Yucatán conformada por 16 programas educativos (10 licenciaturas y 6 maestrías) tiene una matrícula de 500 estudiantes en modalidad presencial y semipresencial. Se fundó en el año 2008 para “formar profesionales de excelencia con una sólida formación humanista, científica y tecnológica, y con un alto sentido de responsabilidad social” como misión. Respecto a la visión organizacional refieren alcanzar a “ser una institución líder en el ámbito nacional e internacional, que contribuya a la generación de conocimiento y a la promoción de valores en la sociedad”. En cuanto a la infraestructura física, la universidad cuenta con salones

amplios e iluminados, un laboratorio de nutrición, un centro de atención a la salud, comedor de prácticas, centros de cómputo, sala de gesell, salón audiovisual y biblioteca.

Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó una entrevista semiestructurada conformada por una sección con información sociodemográfica y una serie de preguntas enfocadas en conocer la percepción de los profesores respecto al contexto institucional y las cuatro dimensiones que lo conforman, mencionados y descritos posteriormente.

Una entrevista semiestructurada consiste en la obtención de información oral de un entrevistado, la cual es recabada directamente por el entrevistador en una situación de cara a cara (Arias, 2012). Previamente se prepara un guion temático respecto al tema que se pretende abordar. Las preguntas permiten al informante expresar sus opiniones, explorando sus respuestas.

Para poder realizar la entrevista se tomaron en cuenta los siguientes criterios relacionados con el contexto institucional para la redacción de las preguntas.

Contexto institucional

Este concepto es definido por (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014) como:

“El conjunto de condiciones y acciones de la organización vinculadas a la función docente, como las políticas, la gestión curricular, la formación permanente, los requerimientos de contratación del personal, las características de la asignación de materias y la distribución de horarios, entre otras (p. 172).”

Está conformado por cuatro dimensiones que a continuación se describirán conceptualmente (Rueda, 2016).

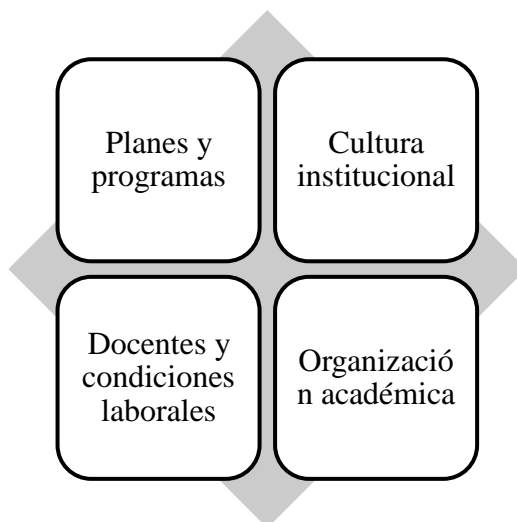


Figura 3. Dimensiones del contexto institucional

Planes y programas. Esta dimensión está conformada por las condiciones institucionales que integran el trabajo docente. Se conforma por los siguientes elementos:

Tipo de proyecto educativo, perfil docente, normatividad institucional, programas de formación docente, programas de evaluación docente y otras acciones de la planeación institucional.

Cultura institucional. Involucra aspectos particulares de la institución. Se conforma por los siguientes elementos a) aspectos estructurales relacionados con la parte visible de la institución: Tamaño de la institución y nivel de consolidación, Infraestructura, equipamiento y servicios. Así como b) clima institucional, se refiere al ambiente organizacional propio de cada institución: autonomía institucional y nivel de cohesión interna.

Condiciones laborales de los docentes. Este se refiere a información relacionada con el tipo de contratación y políticas que se utilizan para la asignación de horas y asignaturas: Tipo de contratación, políticas y criterios de asignación de materias, nivel de satisfacción con la asignación y participación en programas de estímulos.

Organización académica. Se relaciona con las funciones que los docentes desempeñan además de la docencia, así como de la estructura utilizada por áreas o departamentos: conformación de la institución, actividades de intercambio docentes y otras funciones que desempeñan los docentes.

Análisis de datos

La información obtenida fue transcrita para ser analizada y se realizó una categorización de la información a través de las dimensiones y factores descritos previamente en el modelo del contexto institucional. Se analizaron las percepciones de los profesores de cada una de las licenciaturas para poder conocer las distintas perspectivas que se tienen e identificar las áreas de oportunidad detectadas por los mismos.

Este análisis de contenido se realizó a través de los siete pasos de la etapa estructural de la metodología propuesta por (Martínez M. , 2004). En esta etapa se estudian las descripciones obtenidas en los protocolos (entrevistas realizadas a los y las participantes voluntarios) para hallar aquella información necesaria en la narración y participación. Se realiza mediante siete pasos: primero se lee la información obtenida en cada protocolo con la intención de revivir el momento y de reflexionar acerca de la realidad presentada; seguido se delimita la información en áreas significativas (áreas temáticas naturales); se determina un tema central que protagoniza cada área temática natural; se expresan dichos temas centrales en lenguaje técnico o científico apropiado; paso seguido se integran todos los temas centrales obtenidos en una estructura particular descriptiva; se repite el paso para obtener una estructura general, y por último, se confronta a información (si es posible) con los participantes. Después se fueron realizando categorías respecto a los temas vistos; concluido esto, se fueron formando esquemas con la información para poder darle una estructura a toda la información obtenida.

A continuación, se representa gráficamente el proceso de análisis de datos mencionado previamente.



Figura 4. Plan de análisis de datos

Consideraciones éticas

Como parte del proceso de investigación las consideraciones éticas fueron un elemento fundamental guiaron el desarrollo del estudio. Fue importante realizar una invitación a todos los profesores de cada licenciatura, pero solamente fueron involucrados quienes de manera voluntaria decidieron participar. Para esto fue importante que conocieran, entendieran y autorizaran a través de un consentimiento informado su participación. Este fue entregado a cada uno y después de haber comprendido cada uno de los apartados que lo conforman firmado y se entregó una copia de este. La información obtenida tiene un carácter estrictamente confidencial y los participantes tienen la libertad de participar en el proceso hasta el momento que deseen, además de que cada una de sus dudas durante el proceso, deben de ser resueltas. También fue importante hacer una devolución de resultados, así como corroboración de estos. Se les informó respecto a los objetivos de la investigación y de su utilidad para el desarrollo de una tesis, así como de publicaciones con fines científicos.

Capítulo 4

Resultados

Como (Rueda, Canales, Leyva, & Luna, 2014), afirman la docencia tiene un papel primordial en los sistemas de educación superior para la formación de profesionales, y contribuye con ello a la producción de conocimiento y al desarrollo económico y social, y esto es comentado por una de las profesoras al mencionar lo siguiente *“pues ojalá que con lo que estás haciendo ojalá sirva para que nos apoyen en las deficiencias de los maestros porque finalmente los beneficios que tengamos los maestros pues luego se ven relajados en los alumnos más que nada”* (N. E). Con lo anterior podemos darnos cuenta de que las condiciones de los profesores repercuten en el alumnado y se espera que esto sea positivamente.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante para apreciar la calidad docente no solo hacer caso a las acciones de enseñanza, sino también a los elementos contextuales y situacionales que pueden enriquecer o entorpecer el desempeño del profesor y por ende de las experiencias de aprendizaje (Rueda, 2016) es por esto que después de hacer la lectura y revisión de la información obtenida través de los profesores y las profesoras, se tomaron en cuenta las propuestas que ellos consideran pueden aportar un cambio tanto al nivel de la institución como de su labor docente y desempeño en las aulas de clase, todo esto repercutiendo en la calidad de la enseñanza y su labor docente.

Como parte de este estudio y de acuerdo con sus objetivos, es importante enfocarse en el nivel meso que se encarga de entender las Políticas y prácticas institucionales y las implicaciones del quehacer de la institución. Por lo anterior, es importante enfocarse en las dimensiones del contexto institucional relacionadas con los planes y programas, la cultura institucional, las condiciones laborales de los docentes y su organización académica.

A continuación, se presenta el análisis de las entrevistas realizadas para conocer la percepción de los profesores y las profesoras de una universidad privada de acuerdo con las cuatro dimensiones del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar la labor docente en cada una de las facultades. Los resultados se encuentran presentados de acuerdo con cada una de esas dimensiones: los planes y programas, la cultura organizacional, las condiciones laborales docentes y la organización académica propuestas por (Rueda,

Canales, Leyva, & Luna, 2014). Por cuestiones éticas y de confidencialidad de la información acordada con los y las participantes, se utilizaron letras iniciales para señalar las citas textuales de la información que proporcionaron.

Tomando en cuenta los objetivos planteados en la investigación es importante destacar que el análisis de la información se realizó tomando en cuenta el sexo, formación académica y trayectoria laboral tomando en cuenta las cuatro dimensiones del contexto institucional. A continuación, se describen los principales hallazgos obtenidos del análisis realizado.

Considerando el sexo

Tomando en cuenta que dentro de la investigación participaron 5 mujeres y 4 hombres, al parecer estos no mencionaron que existan diferencias muy marcadas con respecto a su papel docente y otras consideraciones que pudieran desprenderse de su condición como hombre o mujer dentro de la institución, ya que no se hizo mención al respecto de que existieran tratos diferentes entre la plantilla docente, ni consideraciones especiales o algún otro elemento que marcara una diferenciación entre profesores y profesoras, en pocas palabras estos no parecen mencionar ni tomar en cuenta este elemento como significativo dentro de su labor docente y del contexto de la institución.

Considerando la formación académica

La formación académica de los nueve profesores se divide en 7 participantes con licenciatura, 1 con maestría y 1 con doctorado. Dentro de la disciplina de formación se obtuvo que 3 estudiaron la licenciatura en nutrición, 3 en psicología, 1 en comunicación, 1 en administración y 1 en comunicación social.

Como elementos significativos se pudo identificar que los profesores que tuvieron una formación en psicología parecen ser mucho más sociables y participativos en actividades que se dan tanto dentro del aula de clases como en la institución, además de que consideran que el sentido de pertenencia e identidad son elementos importantes dentro del ambiente laboral y educativo tanto de ellos como de los alumnos. Por su parte, los profesores de nutrición son los que tienen una trayectoria mayor dentro de la institución y menor rotación de personal, y esto a la vez ha generado mayores vínculos entre dicha plantilla docente. En cuanto a los profesores de áreas de la administración y contabilidad, estos imparten

asignaturas en la licenciatura de negocios internacionales, la cual por su naturaleza requiere de la intervención interdisciplinar de los docentes que imparten las diversas asignaturas.

Considerando la trayectoria laboral

Los 9 profesores y profesoras participantes tienen un período dentro de la institución que va de los 1 a 12 años. Un aspecto que es importante señalar es que dentro de la institución la rotación de personal es algo que se da constantemente en la plantilla docente, y es por esto que la mayoría de los profesores tienen menos de 5 años en la institución y solamente dos más de 10 pero uno de ellos en principio no tenía un puesto docente. Esto de cierta forma tiene un ligero impacto entre ellos debido a las condiciones de contratación que se dan dentro de la institución, ya que existen dos modalidades en donde los profesores de educación continua tienen tiempo completo y prestaciones mientras que los demás profesores están por salarios asimilados o como ellos suelen llamarle “hora pagada, hora dada”. En este caso, los profesores y las profesoras participantes pertenecen a la segunda modalidad y no hubo diferencias respecto a las opiniones externadas con respecto a las dimensiones del contexto institucional. Tomando en cuenta su experiencia docente esta va de los 2 a los 25 años, pero la mayoría ha hecho esa trayectoria en otras instituciones educativas, de nueva cuenta esto no fue un elemento que generara diferencias entre las opiniones de los y las participantes.

A continuación, tomando en consideración los objetivos planteados se presentarán los resultados de acuerdo a cada una de las licenciaturas participantes en el estudio: nutrición, psicología y negocios internacionales. Se puede observar del análisis obtenido que cada una de las licenciaturas participantes parece ser un microcontexto con características particulares específicas, y es por esto por lo que cada una de las dimensiones del contexto parece tener una importancia y conocimiento de sus elementos muy diferente entre cada una de estas por parte de los profesores que las conforman.

Licenciatura en nutrición

Con respecto a la licenciatura en nutrición, se encontraron los resultados que se mencionan a continuación clasificándolos de acuerdo con las cuatro dimensiones del contexto institucional.

Planes y programas: los profesores suelen involucrarse más en actividades académicas, esto se debe a que existen buenos vínculos con la coordinadora de la licenciatura y esto ha fomentado en trabajo en equipo durante del desarrollo de actividades escolares. Realizan juntas donde suelen tener acuerdos de las actividades a realizar, así como obtener información relevante respecto a las clases, eventos o cuestiones administrativas. Estos profesores mencionan que no existe un sistema de retroalimentación de las evaluaciones semestrales que se realizan en la institución para calificar su desempeño a través de la opinión de los alumnos, estos desconocen tanto el contenido de las evaluaciones como los resultados que se obtienen, por lo tanto, mencionan que es importante tener información al respecto para poder autocalificarse y mejorar su desempeño, así como realizar los cambios que consideren pertinentes.

Cultura organizacional: Mencionan que existen buenos vínculos comunicativos entre los profesores, pero consideran que es una desventaja que estos se den a través de vías de comunicación informales como el *whatsapp*, ya que en ocasiones pierden su objetivo académico y suele usarse para contenido ajeno a este. También mencionan que existe un buen vínculo para la organización de actividades académicas, y esto ha repercutido en las buenas relaciones entre profesores, ya que estas tienen relaciones de años dentro de la institución como fuera de la misma desde su formación en la disciplina. Lo anterior también repercute en que exista una buena organización por parte de las profesoras para desarrollar sus clases y tiempos en concordancia con las necesidades que estas tienen.

Condiciones laborales docentes: teniendo en cuenta lo anterior, las relaciones entre las profesoras y su buena organización puede ser un elemento importante, ya que se encontró que son las profesoras que tienen más tiempo dentro de la institución y al parecer donde existe menos rotación de personal de las tres licenciaturas. Mencionan que fueron contratadas en la institución a través de la recomendación de otros colegas y tienen otros empleos como docentes o practica en instituciones públicas y privadas. Teniendo en cuenta el punto de la evaluación, al no tener retroalimentación estas atribuyen que la asignación de horas y asignaturas se da por los resultados que se obtienen, pero no tienen certeza de esto.

Organización académica: esta es la dimensión donde existe más desconocimiento del profesorado, de las 3 participantes solamente 1 realiza investigación en la institución a través de la revisión de tesis de titulación y de la impartición de la asignatura de

“Metodología de la investigación” donde los alumnos realizan trabajo de campo en zonas fuera de Mérida y población vulnerable. Ninguna de las profesoras tiene un cargo diferente al de docente y desconocen si existe algún programa de estímulos o convocatorias de apoyo al docente dentro de la institución.

Licenciatura en psicología

Planes y programas: Existe una participación activa y voluntaria por parte de los profesores de esta licenciatura en eventos académicos como eventos recreativos que son organizados por la institución. En el momento de realizar las entrevistas los profesores mencionaron que estaban pasando por un proceso de actualización del programa de estudios y que través del coordinador fueron informados de esto para que quienes quisieran lo hicieran de manera voluntaria, cabe recalcar que los tres participantes de esta licenciatura participaron en este proceso de investigación, así como en la actualización del plan de estudios, lo cual demuestra su interés en las actividades que se realizan. Consideran que tienen un buen vínculo con el coordinador quien constantemente les informa de las actividades que se realizan y los invita a participar.

Cultura organizacional: Como fue mencionado por las profesoras de nutrición, en este grupo de profesores también se utiliza el *whatsapp* como vía de comunicación y mencionan que este les ha funcionado, aunque a veces pierde el objetivo de tener fines académicos, pero los mantiene informados de manera fácil e inmediata. Consideran que es necesario establecer vías de comunicación institucionales que beneficien el intercambio de información, aunque consideran que el coordinador los mantiene informados constantemente, pero en ocasiones les ha sucedido que sus clases se han visto interrumpidas por actividades que no les son mencionadas a tiempo y esto ha repercutido en la organización de sus tiempos en clase. Mencionan que es muy común que sean los mismos profesores quienes participen en actividades donde son invitados todos, pero consideran que si existen buenos vínculos entre ellos y un ambiente de cortesía. Estos profesores parecen darles importancia a los aspectos sociales, ya que mencionan la importancia del sentido de identidad y pertenencia en la institución, motivo que los ha llevado a proponer en al menos su licenciatura un uniforme que los identifique como profesores y alumnos pertenecientes a la licenciatura en psicología y su identidad con la institución. También hicieron énfasis en la importancia de la infraestructura de la institución, consideran que

faltan elementos básicos como son las cortinas, wifi, proyectores y contactos eléctricos para poder desempeñar adecuadamente su labor en las clases y poder proporcionar las herramientas necesarias a los alumnos. Consideran que es importante contar con espacios de intercambio para profesores porque en este momento el único espacio que existía ahora es ocupado como bodega y al ser incomodo para trabajar muchos optan por irse de él y con esto no tienen la oportunidad de interactuar con otros docentes.

Condiciones laborales docentes: Respecto a este punto es importante mencionar que existe una alta rotación de profesores en esta licenciatura. Las contrataciones suelen hacerse por recomendaciones de otros profesores que dejan sus puestos y dejan a algún profesor que consideren cumple con los requisitos para impartir la asignatura. También mencionan que no saben cómo son asignadas las asignaturas y horas y así como los maestros de nutrición se lo atribuyen a la evaluación que los alumnos realizan cada semestre.

Organización académica: estos profesores no realizan otras funciones que no sean la docencia, por lo tanto, desconocen de otras actividades que se realizan dentro de la institución. Existe desinformación general respecto a esta categoría, no se conocen convocatorias, no hay grupos o proyectos de investigación. Se observó que no existen actividades que promuevan la investigación o gestión por parte de los profesores.

Licenciatura en negocios internacionales

Esta licenciatura cumple con ciertas características particulares a diferencia de las otras dos, ya que se imparte solamente los días sábados y la matrícula de alumnos es muy reducida, a diferencia de la anterior donde las clases son de lunes a viernes en los dos turnos y los alumnos son mayor en número. Esto repercute en que exista menor conocimiento de la información, vínculo entre profesores e intercambio social entre ellos.

Planes y programas: los profesores mencionan que al tener un día de clases estos adaptan sus tiempos y recursos en beneficio de los alumnos, ya que estos suelen trabajar de lunes a viernes. Es por esto, que sus tiempos están organizados para trabajar un solo día, pero las horas necesarias para cumplir con los temas que deben ser abordados en el semestre. Tienen libre cátedra y esto beneficia la oportunidad de modificar en plan de trabajo para quitar o agregar temas a consideración de ellos. Consideran que existe un pobre involucramiento e información. Mencionan que incluso entre ellos no suelen

conocerse. También tienen como vía de comunicación el *whatsapp* y se utiliza para el intercambio de información por ser más rápido que el correo personal. También estos profesores desconocen los sistemas de evaluación y retroalimentación de los mismos, no saben cómo se realizan ni los resultados que obtienen de estos.

Cultura organizacional: se sabe que existe una escasa interrelación entre los profesores, poca interacción entre la plantilla y esto está vinculado a que acuden un día a la semana, además de que no existen espacios de intercambio para ellos. Una profesora menciona que sería bueno tener un intercambio académico ya que el social no es importante para ella, pero si lo que puedan aprender y compartir los demás profesores para aportar a su desempeño como docente.

Condiciones laborales docentes: existe una alta rotación de profesores y es la licenciatura que menos profesores tiene. Mencionan que el profesorado se completa a través de la recomendación de un profesor que deja el puesto y piensan que las horas se asignan a través de la evaluación de los alumnos y el desempeño, ya que no saben cómo es realmente el proceso de evaluación que se realiza y para qué sirve. Los profesores desconocen la existencia de programas de estímulo.

Organización académica: de nueva cuenta es la dimensión de la que menos se sabe, los profesores solo son docentes dentro de la institución. una profesora menciona que en alguna ocasión propuso ofrecer cursos de actualización a sus compañeros, pero su propuesta no tuvo avance y eso la desmotivó a querer continuarla. No existen actividades que promuevan la investigación o gestión por parte de los profesores.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según cada una de las subdimensiones que conforman a las dimensiones del contexto institucional de acuerdo a la percepción general de los profesores participantes, esto con el fin de describir cómo ellos percibe cada una.

Planes y programas

Tener información respecto a las condiciones que dan lugar al desarrollo del docente y su práctica, motivo por el cual es necesario conocer las políticas para la educación superior a diversos niveles tanto internacionales como nacionales, pero de igual forma el contexto regional tiene un énfasis importante. Comenta que el entorno institucional es un elemento significativo que define y regula la actividad docente en general y sus procesos de

evaluación dentro de una universidad debido a que se relaciona con diversos factores normativos, organizativos, de infraestructura y gestión.

Posterior a realizar el análisis de las respuestas dadas por los profesores dentro de la institución, se puede notar que respecto a la normatividad los profesores mencionan cuatro documentos que ellos conocen o al menos han escuchado en la institución: los formatos de planeación, el contrato, el reglamento y el plan de estudios. En general los profesores mencionan que no conocen físicamente estos documentos y solamente han escuchado hablar de ellos a través de los coordinadores, alumnos u otros profesores.

Respecto a la participación de los y las docentes en la construcción del proyecto educativo, mencionan que algunos de ellos han sido invitados a realizar aportaciones al plan de estudios y al desarrollo de cartas descriptivas de asignaturas, esto se hace de manera voluntaria con el apoyo de otros profesores a través de reuniones con el coordinador para llegar a acuerdos que permitan actualizar y modificar el plan ya establecido. Una de las participantes menciona lo siguiente:

“pues ahorita recientemente... estamos más involucrados ya que se va a realizar la actualización del programa de estudios, ...para renovar esos planes, pero en primera instancia que tú digas que tuve una participación con los programas no tengo hasta ahorita... el coordinador fue el que nos dio la indicación de trabajar en los planes de estudio ... tuvimos en algún momento ciertas discusiones con algunas materias para ver pues cuales se pueden ajustar y cuales se pueden extender para el nuevo plan de estudios y así trabajar en el diseño” (I. H)

Se puede observar que al ser una participación voluntaria (mencionado por la profesora) algunos profesores se ocupan más en asuntos relacionados con las asignaturas que ellos imparten y en la actualización de estas, además son pocos involucrados en el diseño de la nueva propuesta del plan. En ocasiones los y las profesoras que imparten una misma asignatura se reúnen a hacer aportaciones para llegar a acuerdos en beneficio de su desarrollo.

“ahorita de hecho estuvimos modificando porque ahorita toca hacer modificación en el plan de estudios entonces lo que nos piden es que revisemos más que nada la materia porque entre yo y las demás maestras casi siempre somos las que las tenemos desde hace

años entonces nos piden que las actualicemos, actualizar la bibliografía y los temas, o sea se hacen las modificaciones y se mete como una propuesta como sugerencia” (NE)

Documentos normativos

Las planeaciones son mencionadas por algunos de estos como documentos que regulan el desarrollo adecuado de su labor docente para permitir organizar la impartición de clases, pero otros no las han mencionado pues consideran que tienen libre cátedra para llevar a cabo sus planeaciones ajustándose a las necesidades propias, así como de las actividades desarrolladas en la institución académica. En general parece que las normas que regulan la actividad docente son más proporcionadas de manera verbal por algún coordinador u otros profesores, pero no existe un medio institucional que las establezca de manera regulada o supervisada.

“no, sí sé que hay un documento... o sea como un reglamento de maestros y digo pues esas especificaciones siempre nos las dan cada semestre cuando tenemos juntas de semestre todos, nos dan las actualizaciones, se las dan a los maestros nuevos igual y pues donde hay detalles que afinar nos los dicen en cada semestre o junta que haya, pero así un documento como tal que yo sepa según yo si hay, pero nunca lo hemos revisado tan a fondo” (NE)

Por otra parte, con respecto a las estrategias tienen la libertad de cátedra, ellos deciden las actividades, tiempo, contenido y estrategias de aprendizaje para llevar a cabo sus clases. Esto les ha permitido que el diálogo abierto sea una estrategia tanto para sus clases con los alumnos como para las reuniones de profesores, a través de esto han logrado un adecuado desarrollo de su labor docente, ya que se considera una ventaja dentro de la institución sobre todo porque cada profesor puede ajustar sus tiempos, estrategias, dinámicas y recursos a las necesidades que pudiesen surgir durante el desarrollo del semestre.

“a nosotros nos dan la libertad de escoger las materias de por ejemplo eliminar un tema o si es un tema muy obsoleto poner algo nuevo o que esté a la vanguardia como por ejemplo la cosa de que ahora todo sea por internet” (CD)

Mencionan que existen áreas de oportunidad que deben ser tomadas en cuenta. Entre las principales aportaciones se habló de los cursos de actualización que se les ofrece a los y las docentes que a pesar de que han tratado de temas importantes como el uso de la plataforma institucional, de estrategias de enseñanza, entre otros, consideran que es

importante que los cursos estén enfocados en las disciplinas de las cuales imparten las asignaturas, incluso se propuso que entre los mismos profesores propusieran temas a ser tratados e impartidos según su especialización para los profesores.

“pues si son muchos temas sobre los cuales si nos gustaría profundizar un poco más, más que nada en las actualizaciones por ejemplo de psicología laboral, nuevas pruebas o estrategias de mercado..., en un momento dado siento yo que a todos nos gustaría, al menos yo personalmente yo considero ... y casi siempre en todos esos cursos éramos los docentes de psicología los que íbamos, los otros o no cazaban los tiempos porque los cursos son en las mañanas, entonces podría ser un área a mejorar que sea a ambos turnos por la mañana y tarde para encontrar el punto de equilibrio” (I. H.)

Un aspecto que resulta común de lo mencionado en esta categoría es la importancia de ofrecer a la plantilla docente alternativas de cursos relacionados con sus áreas afines de formación para poder repercutir positivamente en su formación docente, ya que los cursos que se han impartido se relacionan más con temáticas generales en la docencia y no en la formación profesional de las tres disciplinas a las cuales pertenecen los profesores, ya que estos consideran que sería beneficioso para estar actualizados en sus respectivos campos.

“no solo enfocarse a cursos específicos del área de educación, o sea lo mejor es darnos cursos diversos para conocer una diversidad de temas, hay temas que a veces no conocemos que pueden impactar en nuestra formación, como sale en la nota anterior de apoyo, a veces tomar un curso o especialización cuesta y si no tienes a lo mejor el apoyo, dudo que te paguen el 100% pero a lo mejor el 50% o de acuerdo a tus evaluaciones tienes ese premio, porque también hay que premiar a los docentes” (CD)

Para poder realizar una adecuada propuesta de temas de cursos el profesorado menciona que es importante tomar en cuenta sus necesidades para llevar a cabo una adecuada planeación de posteriores cursos, ya que estos repercuten directamente en ellos además de que podrían favorecer la asistencia a estos, debido a que en ocasiones por ser voluntarios no han tenido una participación demandante.

“yo creo que deberían antes tomar en cuenta a los profesores de las necesidades generales, porque es importante el impacto y las necesidades que nosotros tenemos” (A. B)

Evaluación

La evaluación educativa se considera un referente de las políticas actuales de la educación superior debido a que forma parte de los procesos de planeación promovidos por los programas de los organismos del gobierno (Rueda, Elizalde, & Torquemada, La evaluación de la docencia en universidades mexicanas, 2003) y está siendo desde hace varias décadas objeto de atención (Jornet, González, & Sánchez, 2014). Es el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizajes de los alumnos a lo largo de su formación (Martínez & Guevara, 2015), es por esto por lo que es un elemento de gran importancia dentro de las instituciones educativas universitarias.

En cualquiera de los niveles educativos, desde la Educación Básica a la Universitaria, se han ido instaurando procesos en diversos países dirigidos a controlar la calidad de la actuación del profesorado como un elemento clave para la mejora de la calidad educativa (González, 2012) (Luna, Cordero, López, & Castro, 2012) (Jornet, González, & Sánchez, 2014).

Los profesores en esta institución educativa consideran que la evaluación de su labor docente es un área importante que necesita ser atendida con mayor importancia. Los profesores saben que cada semestre los alumnos y coordinadores realizan una evaluación, pero desconocen el objetivo de esta, el uso que se da a la información, así como los resultados, ya que no existe una retroalimentación de estos a pesar de que consideran que es importante conocer los puntos importantes a ser tomados en cuenta, así como sus áreas de oportunidad para ser atendidas.

“los alumnos realizan una evaluación a cada profesor, no sé de qué trata porque nunca me han entregado resultados, o sea se busca saber la opinión de los alumnos a nivel académico y el apego que se tiene a la normatividad, si revisamos tareas, si llegamos a tiempo cosas de ese estilo, pero nosotros no sabemos ni cuando se aplica” (A. B)

Los profesores al no conocer los criterios utilizados en la evaluación suponen que hay ciertos elementos que se evalúan relacionados con su desempeño en las clases. Esto es un punto importante de ser tomado en cuenta debido a que repercute en su desarrollo docente.

“según yo esta encuesta evalúa docente por docente de las materias que ha tenido cada uno durante el semestre pues evalúa distintos elementos sobre desarrollo de clases, resolver dudas, si proporcionó los criterios de evaluación, si cumple con lo que dice en la

primera clase, si cumple el programa de estudios, si tiene disponibilidad, el modo de dar clases, si la metodología para dar clases le parece o no le parece, si cumple con las necesidades el alumno, y creo que en esta evaluación también los docentes van a evaluar al director y también nosotros vamos a evaluar” (I. H.)

Al tener un desconocimiento de los elementos que son evaluados igual esto causa un desconocimiento en el propósito de realizar evaluaciones semestrales, esto repercute en que los mismos profesores concluyan por sí mismos en los objetivos que posiblemente influyen en su labor. Entre los principales motivos mencionan que la evaluación permite saber en qué aspectos necesitan mejorar o cuales modificar, pero al mismo tiempo al no saber cuáles son estos consideran que hasta el momento se han desarrollado de manera correcta.

“pues entiendo que dar retroalimentación al docente para poder ajustarse... como un semáforo para poder el siguiente semestre el docente saber en qué cosas le falta o que cosas necesita mejorar o modificar” (IH)

La secretaría de educación pública (2010, en (Martínez & Guevara, 2015)) define evaluar como el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas por la institución de pertenencia, así como la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función. Tomando en cuenta lo anterior, se destaca la importancia que tiene la retroalimentación de resultados y la necesidad de llevar a cabo este proceso, tal como señalan los profesores y las profesoras. Los docentes mencionan que es de gran importancia la retroalimentación, incluso algunas quisieran tener consigo los resultados para poder realizar modificaciones adecuadas a sus intervenciones en clases.

“desde que entré si se hizo la evaluación docente, que recuerdo que se hizo, pero nunca se me dio una retroalimentación entonces en ese caso si me hubiera gustado saber si hay alguna área de oportunidad porque puede que yo esté convencida de que lo que estoy haciendo está bien y estoy tranquila a que me digan que puedo cambiar” (I. H.)

Son pocos los profesores que en alguna ocasión han recibido una retroalimentación o han sabido que se ha dado alguna, consideran que esto puede repercutir en su posterior contratación en la institución ya que esta se realiza de manera semestral al firmar un contrato en cada ocasión que inicia un ciclo escolar, entonces suponen que esto influye en

su permanencia dentro de la institución, aun cuando no existe una normativa establecida porque también desconocen las normativas establecidas dentro de la institución para los criterios de evaluación, contratación y permanencia docente.

“hasta donde he visto las personas que salen mal evaluadas las invitan a mejorar y desarrollar esas áreas de oportunidad, pero si sales muy mal pues te vas, pero pues hasta ahora muchos no sabemos nuestros resultados. También creo que impacta ahora que lo pienso en el número de horas, supongo que toman medidas preventivas y correctivas dependiendo de las calificaciones” (A. B)

“pues personalmente no creo que una mayor implicación, en los 3 años que llevo aquí y sea ha dado evaluación o sea no me han dado retroalimentación buena o mala entonces en este caso siento yo que ha sido, si lo han hecho siento que ha sido algo meramente protocolario” (I. H)

Otra repercusión que los profesores intuyen del proceso de evaluación es la asignación de horas que se les otorga cada semestre, esto tampoco está establecido, sino que es una posible situación que ellos consideran que puede repercutir en las asignaturas que les serán dadas. *“No existe una retroalimentación con el docente, si un docente sale bajo te dicen “sabes si tenías dos materias, te doy una” nunca explican el por qué, muchos docentes creen que son buenos docentes y todas sus clases las dan con diapositivas” (C. D)*

Ante lo anterior es importante desarrollar adecuados procesos de evaluación de profesorado y retroalimentación de los resultados. (Jornet, González, & Sánchez, 2014) mencionan que una evaluación válida del profesorado está orientada por modelos globales, sistémicos, en los que los elementos que concurren en la acción individual –sean elementos facilitadores u obstáculos para su labor- permitan contextualizar de manera adecuada la actuación individual. Por ello debe enmarcarse en un proceso genérico de calidad institucional y de los sistemas educativos dirigido a la evaluación de la Docencia.

De acuerdo con lo anterior, es importante que las evaluaciones docentes estén guiadas por procesos que vinculen los resultados con consecuencias claras para los profesores, ya que si esto no es así será difícil que existan efectos de mejora tanto para los mismos docentes, como para la institución (Jornet, González, & Sánchez, 2014). He aquí la importancia de la retroalimentación de resultados porque como los mismos profesores mencionan les permitirá autogestionarse para mejorar su labor.

Comunicación

(González, 2011) considera que la educación tiene en su base la comunicación educativa, es por esto por lo que para educar se deben de tomar en cuenta los mecanismos que facilitan la comunicación de manera sistemática y coherente. Este mismo autor señala que la base de la educación es precisamente la comunicación, debido a que brinda la enseñanza y a su vez se ejerce una influencia educativa sobre el escolar en un medio participativo de intercambio entre profesores, alumnos y toda la comunidad educativa.

Otra categoría importante de ser abordada se relaciona con las vías y espacios de comunicación dentro de la institución, así como en específico las utilizadas en cada grupo de profesores de cada licenciatura. De este análisis se puede observar que no existen espacios físicos que permitan el intercambio académico y social entre los profesores, así como muy pocas actividades que lo permitan, tomando en cuenta nuevamente que la participación es voluntaria pocos son los profesores que deciden ser tener papel en estas. La institución en ocasiones realiza actividades culturales para los alumnos, para llevarlas a cabo solicita el apoyo voluntario de los profesores, pero de nueva cuenta la demanda es baja. Ante esto un profesor menciona.

“pues se hacen actividades culturales que muchas veces son interdisciplinarias y permiten que se reúnan las diferentes licenciaturas, se busca que los profesores participen se hace la invitación y ya cada quien dependiendo de sus horarios y actividades apoya como puede, pienso que son buenas porque permiten la integración de los mismos alumnos, así como de los profesores y entre todos” (F.A).

Consideran que las actividades son positivas porque permiten la integración tanto entre la plantilla docente, así como con los alumnos. Esto al mismo tiempo genera espacios de convivencia que en ocasiones les permiten conocer a sus propios colegas de otras disciplinas y no solo a la cual pertenecen. En ocasiones se realizan juntas periódicas programadas por los coordinadores de licenciatura para dar avisos al inicio y fin de curso escolar, permitiendo un espacio para que los profesores interactúen.

“no hay espacio solo para profesores, solo sucede que hay juntas y conoces ahí a los profesores porque a veces ni nos conocemos al venir a diferentes horas por ejemplo yo solo conocía a la coordinadora y al prefecto ya hasta la fiesta de diciembre conocí a los demás maestros” (A. B)

Es importante tener en cuenta las redes de comunicación para el aprendizaje y la formación, ya que estas repercuten en el conocimiento compartido a través del intercambio de la comunidad educativa, Lieberman y Grolnick (1998) mencionan que estas redes promueven una forma de implicar a los profesores a aprender, ya que les permite superar limitaciones de sus roles institucionales, jerarquías y localización geográfica, además que facilita el trabajo en conjunto con personas diferentes. Esto además da la oportunidad de crecer y desarrollarse en la comunidad profesional a través de las experiencias propias como de los otros colegas.

Vías de comunicación informales

Una conclusión general mencionada por los profesores es que no existe una vía de comunicación institucional que les permita estar informados. Ante tal situación han optado por utilizar el *whatsapp* como una vía rápida y eficiente que les permite recibir los mensajes relacionados con actividades académicas. Existen opiniones divididas respecto a este medio de comunicación ya que, aunque parece ser un medio rápido que les permite estar comunicados en cualquier lugar de manera accesible también no existen reglas específicas que señalen que solo debe de usarse con fines académicos y no como grupo de ventas o de ocio como algunos profesores notificaron.

“El medio de comunicación es un grupo de whats porque correo institucional no hay, pero a veces igual el grupo no se usa para lo que se debe” (A.B)

“en una ocasión se lo comenté al director (no tener vía comunicativa), que haga un grupo de whatsapp para que precisamente se sepan todos estos detalles y los comente en el grupo y así están todos o la mayoría y puede ser más ágil la comunicación entonces al menos con los de psicología si nos ha funcionado, aunque estemos dando clase pues vemos algo de urgencia” (I.H)

De las tres licenciaturas una profesora del área de nutrición menciona que el grupo de *whatsapp* les ha funcionado adecuadamente y les ha permitido mantener una comunicación adecuada para el desarrollo de sus actividades.

“generalmente bueno nosotros los de nutrición tenemos los grupos de whatsapp donde la coordinadora pues aparte de que nos manda correo pues ya más directo nos manda whatsapp y pues ahí si hay que entrar si se hace una evaluación o algo, se nos manda el

link, inclusive a veces nos mandan invitaciones o que si vinieron a avisar algún curso nos lo mandan en el grupo” (N.E)

Cultura organizacional

Otro elemento que considerar está relacionado con las condiciones institucionales que influyen en la práctica docente dentro del salón y la clase, estos se presentan por medio de las diversas formas de comunicación, las características de los estudiantes y maestros, las condiciones del ambiente físico, los recursos materiales y los diversos servicios con los que se cuenta dentro de la institución. Todo lo anterior permite una diversidad de escenarios que dan lugar a diversos contextos y por lo tanto a distintas formas de desarrollo del docente, así como los procesos de enseñanza y aprendizaje entre profesores y alumnos.

La revisión de la literatura sobre las organizaciones escolares se ha enfocado en el estudio del contexto, como un concepto que incluye elementos objetivos y subjetivos que integren una visión más amplia del fenómeno. Es por esto por lo que a continuación se tomarán en cuenta ambos elementos que serán descritos en cuanto a la infraestructura de la institución y el clima institucional, donde se describirán las variables sociales involucradas.

Infraestructura

Respecto a la dimensión cultura organizacional la mayoría de los profesores mencionaron que la infraestructura en general es deficiente, se mencionaron problemas con respecto a los salones, el área de computo, el equipo tecnológico (proyector, computadoras, pantallas, aires acondicionados, etc) y las instalaciones eléctricas.

“bueno a veces me pasa que pierdes mucho tiempo con algunas cosas... deficiencias de que si el aire, si el cañón, si el salón está mal si algo físico está mal te retrasa tu clase y pues obviamente a los alumnos que también ya están fuera de onda y ya no te quieren hacer caso y si influye de manera negativa” (N.E)

Tomando en cuenta lo anterior, (Feixas, 2004) menciona que si el contexto de la universidad proporciona recursos para que el docente pueda desarrollarse positivamente e influya en la manera como se desempeña y comporta, este podrá contribuir a su vez en la mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes, entonces por tal motivo es necesario atender a estas deficiencias para que los profesores cuenten con los recursos suficientes que les permitan desarrollarse dentro del aula de clase adecuadamente.

Consideran que hay deficiencias dentro de las aulas de clase que influyen en el desarrollo de estas, ya que en ocasiones pueden causar que las clases sean interrumpidas por falta de recursos como proyectores o sillas, así como por deficiencias eléctricas en las conexiones.

“En la labor de un docente en algunos casos a veces es perjudicial en esta institución, por espacio físico, las instalaciones a veces hay algunos problemillas ahí: que si algún contacto está quemado y no lo han cambiado o las cortinas perjudican al momento de... Entre que se distraen los alumnos, entre que a veces da un poquito de trabajo conseguir el proyector, ¿no?. Siento que pudiera facilitar si los salones ya estuvieran en general en mejores condiciones, pero es menor” (I.H)

(Feixas, 2004) menciona muchas veces el lugar de trabajo puede ofrecer recursos para que se dé un desarrollo profesional adecuado o por otro lado entorpecer este proceso. Es por esto por lo que es importante tener en cuenta los recursos físicos dentro de los espacios educativos, que pudieran tener daños o ausencia y cómo estos dificultan el adecuado desarrollo de las clases de los profesores, así como repercutir en su desempeño laboral.

“yo creo que en las aulas si hace falta que a veces me ha tocado salones desde lo más sencillo que la cortina no corre bien y eso hace que no se vea tu proyección y lo que son cortinas en los salones, las bancas también a veces están rotas y aunque a veces no sea tu banca pero influye en que los alumnos no estén a gusto y pues las cortinas si nos afectan y pues los baños a veces igual o sea los mismos baños de maestros a veces decimos que están descuidados, pero hasta los mismos baños de los alumnos” (N.E)

Mencionan que estos aspectos influyen en la poca cohesión entre profesores, al no haber un espacio de trabajo colectivo muchos profesores optan por irse al acabar sus clases. Además, la falta de espacios o actividades que permitan que ellos se reúnan causa que muchos no se conozcan aun perteneciendo a la misma plantilla de profesores, lo cual solo se limita al trato y respetuoso entre ellos, pero no una cohesión y por lo tanto un bajo sentido de pertenencia con la institución.

“no hay espacio solo para profesores, solo sucede que hay juntas y conoces ahí a los profesores porque a veces ni nos conocemos al venir a diferentes horas por ejemplo yo solo conocía a la coordinadora y al prefecto ya hasta la fiesta de diciembre conocí a los demás maestros” (A. B)

Los profesores mencionan que es necesario invertir en la adecuación de los espacios de clases, ya que esto permitiría tener aprovechar más los recursos, así como los tiempos dedicados a las clases que muchas veces se pierden tratando de adecuar las condiciones y preparar los espacios y materiales que serán utilizados durante cada sesión. También se menciona que, a pesar de no tener recursos como los materiales de la biblioteca, suelen resolver la situación a través de otros medios, pero el espacio físico, consideran que es importante sea intervenido no solo por funcionamiento sino por la estética del lugar que repercute en sus usuarios.

“Invertir en material. Es lo que hemos estado platicando desde hace tiempo. Oye, aunque sea unas cortinas decentes... en la cuestión de estética de como se ve la institución allá si hay mucho que desear: los contactos que, de repente, un cable salido, el aire acondicionado que a veces se chorrea y tienes que estarte moviendo para que no se te moje la computadora, mucho menos el cañón... Creo que principalmente hay que invertir en conseguir material actualizado, porque los docentes los traemos, nosotros traemos nuestro propio material. Pero que haya un acervo de material para que los alumnos puedan ir directamente sin la necesidad de que tengan que ir con el maestro, creo que eso es importante.” (I. H)

Tomando en cuenta lo anterior mencionan que es importante tomar en cuenta como áreas de oportunidad los espacios de comunicación para que estos sean adecuados y cumplan con sus objetivos, que se promuevan espacios de convivencia entre profesores y se mejoren las instalaciones, ya que el espacio físico influye mucho tanto para ellos como para los alumnos de la institución.

Clima institucional

(Hamui, y otros, 2014) afirman que el contexto promueve los hábitos que permiten desarrollar las interacciones, los sistemas de creencias, valores y percepciones, así como el comportamiento de los actores. El poder tener un acercamiento con estos permite reconocer los elementos que facilitan o restringen la forma como los docentes se desarrollan dentro de su institución y contexto organizacional debido a que son elementos significativos que permiten conocer cómo se desarrolla una institución y los miembros de ésta. Es por esto por lo que se tomaron en cuenta esos elementos relacionados con las interacciones existen entre

los mismos profesores, así como entre los demás elementos involucrados en la institución educativa.

Este aspecto importante es necesario de ser tomado en cuenta, ya que se relaciona con el espacio físico, son las variables sociales involucradas en el clima institucional como pueden ser el sentido de pertenencia y la cohesión social. Esto repercute respecto a la manera como los profesores utilizan el espacio para promover espacios de intercambio e interacción. Ante esto existen opiniones divididas, algunos profesores consideran que el clima institucional es existente debido a que existe cordialidad en el trato entre profesores mientras otros cuestionan este aspecto debido a que consideran que no existe o es muy nulo porque no existe un vínculo entre profesores.

“todos somos cordiales y educados, pero no sabemos cómo nos llamamos porque no hay enlace académico, a mí no me interesa lo social, pero si me gustaría un intercambio académico entre profesores” (A. B)

(Calderón, 2013) considera que sobre todo porque el poder generar convivencia organizacional sana permite que el contexto favorezca la efectividad de la organización y de la comunidad educativa, así como el alcance del máximo desempeño. Es por esto que es importante tener espacios de intercambio de interacciones entre profesores, ya que con esto se pueden generar la convivencia positiva y con esto un sentido de pertenencia con la institución y al mismo tiempo se repercutiría en la labor del docente.

Por su parte, una profesora del área de nutrición considera que en su plantilla docente si existen buena relación entre los profesores que la integran.

“yo creo que sí, de repente hay algunos que no son nutriólogos y como que no están tan integrados en el grupo o en la junta como el maestro de maya que por ejemplo nunca lo vemos y que está en sus ondas como que a veces no se integra al grupo, pero del resto yo creo que sí hay un buen equipo en nutrición” (N. E)

Otro aspecto que se considera influye en el clima se relaciona con las condiciones económicas dentro de la institución, debido a que estas pueden generar en ocasiones conflictos o inconformidades porque suponen repercusiones respecto a los salarios. Ejemplo de esto se relaciona con el siguiente comentario de un profesor

“yo creo que tocar el bolsillo de los profesores te puede promover o dificultar el clima laboral, si tú eres muy rígido en la cuestión de que faltaste o llegaste tarde obviamente los

maestros se van a molestar y si un maestro llega puntual y cumple con sus clases creo que también merece un reconocimiento y a veces el mejor reconocimiento es llegar por la parte económica entonces a lo mejor el tocar el bolsillo puede afectar o favorecer el clima organizacional” (C. D)

Es importante considerar que estos profesores tienen como tipo de contrato los honorarios, por lo cual reciben un pago de acuerdo con las horas impartidas, pero no solo el aspecto académico es importante sino también el reconocimiento social a su trabajo como menciona el mismo profesor del comentario anterior.

“para que un docente se sienta querido hay que dar o sea si nos dicen “pónganse la camiseta” pero de repente... mira detalles tan sencillos como el día del maestro de regalarte un chocolate o un USB esas cuestiones hacen que los maestros sientan que no solo son parte del entrar y salen” (C. D)

Como afirma (Calcina, 2013) estudiar el ambiente en el que se desarrolla la docencia es importante porque este repercute no solo a nivel personal sino tiene un impacto en el profesor tanto en la esfera individual como organizacional, así como también por su impacto en los vínculos entre colegas y alumnos, conocer estas perspectivas de los profesores permitirá generar propuestas para mejorar este aspecto dentro de la institución y repercutir positivamente en estos.

(Paredes, 2012) señala que el ambiente tiene un impacto vital dentro de la organización, así como también en el desempeño laboral, y es por esto por lo que se debe dar importancia a la creación de ambientes sanos y motivadores que produzcan un pensamiento positivo y significativo en las personas para que se puedan alcanzar los objetivos tanto individuales como organizacionales.

Condiciones laborales docentes

La dimensión compuesta por los docentes y condiciones laborales obtuvo la siguiente información. Los profesores conocen que dentro de la institución existen dos modalidades de contrato los honorarios y los de educación continua, de los cuales todos pertenecen a la primera opción. Ellos reciben un pago por cada hora impartida pero no reciben ningún tipo de prestación. Los profesores que se encuentran registrados como educación continua reciben un sueldo de tiempo completo y se les pagan los periodos vacacionales, así como también reciben prestaciones.

“en un principio yo estaba en educación continua, te quedabas todo el tiempo. En periodo vacacional te seguían pagando, pero tenías que venir a cursos de actualización” (I. H).

“ya te explican que estás por honorarios asimilados y pues no tienes prestaciones, no tienes base de antigüedad o sea es hora pagada hora trabajada, aquí pasó una cuestión muy curiosa en el 2014 que yo entré por contrato de horarios asimilados, pero nos pagaban vacaciones y ya de repente un día dejaron de pagar y todos sacados de onda y nos explicaron que había cambiado a hora dada, hora pagada y hubo pues una molestia sobre todo de las personas que ya tenían más tiempo” (A. B)

Los profesores consideran que la contratación se hace a través de las recomendaciones de otros profesores que suelen renunciar a sus puestos y en la mayoría de las ocasiones este fue el medio por el cual ingresaron a la institución.

“si vienen muchos por recomendación algunas veces los maestros dejan su materia cuando se tienen que ir y pues recomiendan a alguien que sea experto en el área y pues traen sus cvs y pues generalmente si se maneja que tu recomiendes a alguien que domine” (N. E)

No hay un perfil de puesto específico para los profesores, sino que se les asignan las asignaturas vacantes o las que algún profesor dejó y por lo tanto consideran que es una persona apta para poder impartirla. Para cumplir con los fines de cualquier institución escolar una de las acciones más importantes de la planeación y evaluación educativas es alcanzar cierto perfil del docente (Gutierrez, 1994) es por esto por lo que es necesario destacar la importancia de establecer estos criterios para generar perfiles de puesto adecuados para la contratación de profesores dentro de la institución educativa. Lo anterior puede realizarse a través de protocolos adecuados con requisitos adecuados, sistemáticos y adecuados a las necesidades que la institución educativa demanda.

“las personas que quieren ser parte de la plantilla docente traen su curriculum se le canaliza al área que corresponde, ya el director evalúa si quiere hacer una entrevista o clase muestra, si al director le conviene el maestro entonces se pasa a revisión tanto a la secretaría académica como la rectoría y si ya se da el visto bueno pues ya se le habla al maestro, se le contrata y se le pasa al área administrativa a firmar el contrato” (C. D)

En ocasiones la contratación se realiza a través de una bolsa de trabajo en la institución donde personas formadas en las respectivas áreas voluntariamente dejan sus solicitudes de empleo y al momento de tener vacantes se hace una revisión de las opciones para llamar a los candidatos y si son contratados asignarlos a las materias de las cuales tienen dominio por su experiencia.

“por las solicitudes de empleo, se toma en cuenta la experiencia y la disciplina de formación para poder contratar a los profesores, también eso sirve para otorgar las materias que vamos a impartir” (F. A)

El profesorado considera que existe una rotación de personal alta y debe ser un área que debe de ser atendida. Tomando en cuenta lo anterior las áreas de oportunidad señaladas están enfocadas en la importancia del desarrollo de estrategias que permitan mantener a la plantilla docente y evitar la rotación constante.

Asignación de horas

Al parecer no existen criterios establecidos para asignar el número de horas ni las asignaturas para los profesores nuevos, estos se realizan de acuerdo con la disponibilidad de vacantes para poder impartirlas y la revisión de su campo de experiencia. Respecto a los profesores que ya pertenecen a la institución, las horas se asignan de acuerdo con su desempeño en las asignaturas previamente impartidas, así como de su experiencia profesional.

“al menos nuestra coordinadora nos dice que por el desempeño te dan más o menos horas y pues hemos sabido de casos donde se reducen las horas, aquí influye la evaluación y también no lo dicen, pero los parámetros por ejemplo la asistencia, la participación en eventos, el que tanto hiciste por ejemplo en coordinación hacen mucho énfasis en que tienes que organizar eventos de conferencistas” (A. B)

Otro aspecto que es importante para asignar las horas es el área en la cual se desempeñan profesionalmente, ya que estos profesores tienen otros empleos relacionados con sus disciplinas.

“yo creo que dependiendo del área que tu dominas o eres más especialista pues en nutrición está muy marcado el hecho de que los que se dedican a la clínica y los que se dedican a la comunidad entonces pues más que anda según el área donde te especialista o

trabajaste pues es la materia que das o que te toca porque por lo menos yo así estoy” (N. E)

Se menciona que es importante generar un sistema de recompensas que motive al profesorado, que se den apoyos para continuar los estudios de posgrado, el apoyo a los programas de estímulos y promoción.

“yo creo que el no tener estímulos obstaculiza, porque para que un docente se sienta querido hay que dar o sea si nos dicen “pónganse la camiseta” pero de repente... mira detalles tan sencillos como el día del maestro de regalarte un chocolate o un USB esas cuestiones hacen que los maestros sientan que no solo son parte del entran y salen” (C. D)

Como se puede observar tampoco existen protocolos establecidos que permitan conocer el proceso por el cual se asignan las horas a los profesores o al menos estos parecen desconocerlos, es por esto que es necesario conocer información al respecto y si en su caso sin inexistentes desarrollarlos y comunicarlos a la comunidad docente para con esto mantenerlos informados al respecto y también con esto repercutir en su desempeño para que puedan adecuar sus tiempos y actividades en torno a las horas que laboran dentro de la institución.

Organización académica

La última dimensión se enfoca en la organización académica, esta parece ser la dimensión donde existe más desconocimiento por parte de los profesores, así como de participación. De los 9 profesores participantes solamente una participa en la asesoría de tesis. No hay otras actividades en las cuales participen, así que también esta es un área de oportunidad. Mencionan algunos maestros que un área que les gustaría que sea promovida y que además recibiera los apoyos necesarios por parte de la institución sean las tutorías para los alumnos, puesto que se considera importante para el desarrollo del alumnado.

“me acuerdo que hubo un semestre en donde se abrió una materia que se llamaba tutorías, a veces los alumnos cuando les dices es opcional, se van y ya hasta al final del semestre o cuatrimestre cuando ya ven realmente que necesitan ayuda o realmente saben de qué se tratan las tutorías dicen “¿por qué no lo hice?” entonces eso implica para la universidad un gasto porque contratar ciertos maestros en unas horas y materias como tutorías implica un gasto y al no haber respuesta pues obviamente la institución qué dice, no hay más tutorías. Yo creo que deberíamos de tener, deberíamos de seguir porque a

veces esas tutorías no solo sirven para la parte académica a veces sirve hasta para los chicos desahogarse” (C. D)

Previamente al existir la función de tutorías, esta se realizaba a través de reuniones con un profesor asignado.

“tutorías sí, cuando hacen la reunión a cada profesor ... más bien a los que llevan más tiempo les asignan un grupo como tutor para que orienten, en investigación pues más bien cuando diriges tesis, bueno yo hago investigación, pero porque yo doy la materia, pero si los que quieren estar involucrados porque no es algo obligatorio” (Z. C)

Otro campo que una profesora menciona que podría fortalecer la formación y participación de los profesores es poder ofrecer cursos a sus compañeros docentes de temas que dominen de sus respectivas áreas y con esto mismo aprovechar los mismos recursos con los que cuenta la institución al permitir que los profesores los impartan. Una profesora menciona que en una ocasión intentó hacer esto, pero su solicitud solo se quedó como una propuesta.

“pues aportando nuestras ideas y realizando nosotros propuestas de cursos y talleres, que se aprovechen nuestras áreas de formación, como yo que he querido dar cursos en la institución, pero no se ha podido” (A. B)

Consideran que realizar esto traería beneficios a los propios profesores para mantenerse actualizados en temas actuales que sean de interés para ellos.

“dando una diversidad mayor de temas de estos cursos, que se relacionen con las distintas disciplinas que aquí se imparten, ya que todo cambio es positivo es bueno para mantenerse actualizado para poder conocer más de los diversos temas en nuestras áreas” (F. A)

Así mismo, de particular influencia sobre la labor de los docentes, es su participación en los programas de incentivos, la cual los impulsa a dirigir su actividad hacia la investigación, la producción de artículos y otros materiales de difusión, la participación en congresos y foros, más que al desarrollo de las actividades propiamente de docencia (Canales, 2009).

(Villalobos, 2008) consideran que una adecuada formación de los docentes constituye un elemento clave para la calidad de los procesos académicos de la universidad, la excelencia profesional y humana de sus egresados, así como en el desarrollo económico,

social y cultural del país. En México los profesores universitarios en escuelas públicas realizan diversas actividades además de la docencia, como la investigación y gestión académica. En el caso de las universidades privadas esto no siempre es así, en la institución estudiada se puede observar que los profesores en su mayoría se desenvuelven en la docencia, a excepción de una de ellas que realiza el asesoramiento de tesis de titulación. Desde la perspectiva de los profesores algunos mencionan que, si es importante realizar proyectos de investigación, pero no parece ser una prioridad que atender.

A continuación, se representa gráficamente la jerarquización obtenida de acuerdo a las cuatro dimensiones del contexto institucional según el conocimiento que tienen de estas y la prioridad que les dan los profesores a dichas dimensiones. De izquierda a derecha se enlistan de la dimensión que se dio más importancia a la menos importancia



Figura 5. Jerarquización de dimensiones según su conocimiento y prioridad

Capítulo 5

Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones relacionadas con la información obtenida en el capítulo resultados confrontando con la literatura revisada anteriormente relacionada con el contexto institucional y sus elementos, así como otros conceptos que son importantes de ser mencionados y analizados por su referente a las características de la universidad privada estudiada y su profesorado.

El objetivo de esta investigación fue determinar las diferencias entre los profesores de las licenciaturas de psicología, nutrición y negocios de empresas en relación con las cuatro dimensiones del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor de una universidad privada, así como las diferencias que pudiesen existir de acuerdo al sexo, trayectoria laboral y formación académica. Para lograr lo anterior, se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas a profesores y profesoras que decidieron participar voluntariamente en el estudio para posteriormente analizar la información y realizar un contraste de lo obtenido.

En primer lugar, es importante mencionar que, como Rueda, Canales, Leyva, & Luna (2014), la docencia tiene un papel primordial en los sistemas de educación superior para la formación de profesionales, y contribuye con ello a la producción de conocimiento y al desarrollo económico y social.

Rueda (2016) reconoce que es importante tener información respecto a las condiciones que dan lugar al desarrollo del docente y su práctica, motivo por el cual es necesario conocer las políticas para la educación superior a diversos niveles tanto internacionales como nacionales, pero de igual forma el contexto regional tiene un énfasis importante.

La evaluación educativa se considera un referente de las políticas actuales de la educación superior debido a que forma parte de los procesos de planeación promovidos por los programas de los organismos del gobierno (Rueda, Elizalde, & Torquemada, 2003) y está siendo desde hace varias décadas objeto de atención (Jornet, González, & Sánchez, 2014). Es el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar

retroalimentación sobre los logros de aprendizajes de los alumnos a lo largo de su formación (Martínez & Guevara, 2015), es por esto por lo que es un elemento de gran importancia dentro de las instituciones educativas universitarias.

En cualquiera de los niveles educativos, desde la Educación Básica a la Universitaria, se han ido instaurando procesos en diversos países dirigidos a controlar la calidad de la actuación del profesorado como un elemento clave para la mejora de la calidad educativa (González, 2012) (Luna, Cordero, López, & Castro, 2012) (Jornet, González, & Sánchez, 2014).

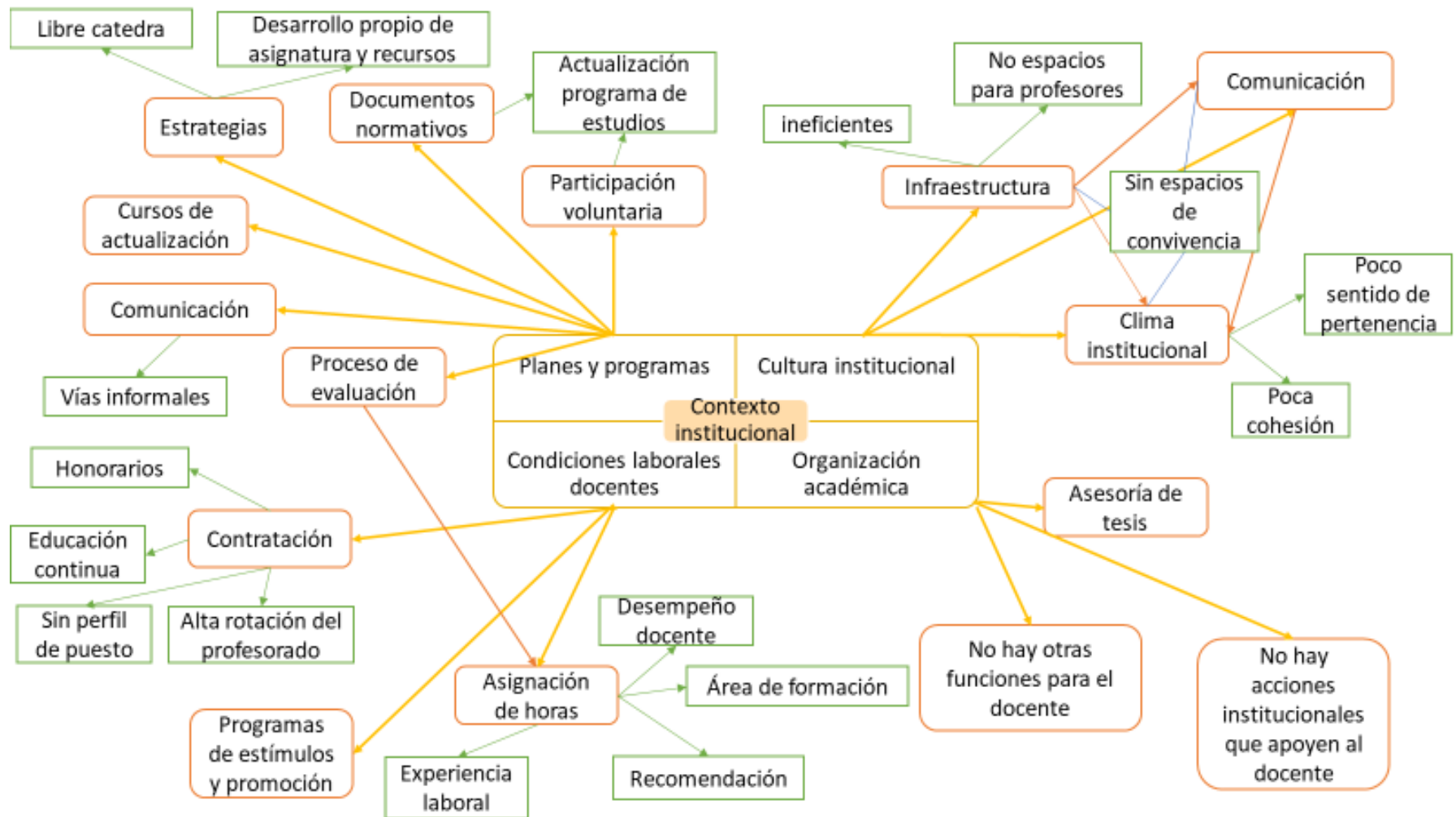


Figura 6. Análisis de los datos del contexto institucional.

Se puede concluir que existe un desconocimiento en general de las distintas dimensiones del contexto en la institución, debido a que no existen vías de comunicación institucionales que les permitan a los profesores conocerlas. Esto ha causado que el profesorado sepa algunos aspectos a través de vías informales como los comentarios que escuchan a través de otros profesores o alumnos. Esta desinformación se da indiferentemente a las diferencias características del sexo, trayectoria y formación, pero parece que los profesores de la licenciatura en nutrición son los más informados debido a la buena comunicación que existe con la coordinadora de dicha licenciatura y de la relación positiva entre el mismo cuerpo de profesores.

También se puede detectar que existe poca participación en las actividades que no involucran la docencia, por lo tanto, no hay otras áreas que permitan el desarrollo de los profesores como serían la investigación, la orientación educativa, tutoría, entre otras. Es importante mencionar que la investigación representa un elemento importante para las universidades en México, independiente de si son públicas o privadas, ya que esto repercute en la cantidad de publicaciones científicas, el número de miembros en el Sistema Nacional de Investigadores, entre otros indicadores (Ibarra & Villagrán, 2013), por lo tanto es importante fomentarla en las instituciones y en palabras de algunas profesoras es necesario que esto se haga dentro de la institución en beneficio de los estudiantes y la universidad. Tomando en cuenta la información anterior, es importante considerar que Yucatán, y en específico Mérida, a nivel peninsular son puntos principales de movilidad estudiantil de estudiantes de otras ciudades debido a la oferta educativa que existe en las universidades. Se sabe que en Yucatán existen alrededor de 70 universidades de las cuales 47 se encuentran en Mérida y 23 en el interior del estado. De estas 59 son privadas y 11 públicas, por lo tanto, se puede observar que un gran número de universidades privadas acogen a una gran cantidad de alumnos que buscan en ellas una calidad educativa para su formación académica. Es por esto, que es importante reconocer el alto impacto social de las universidades, sobre todo en Yucatán donde en los últimos años ha existido un alto movimiento estudiantil a nivel del de península debido a la diversidad en la oferta educativa. Además, basándonos en estos números se reflexiona acerca de la importancia de contribuir a mejorar el espacio educativo privado ya que como anteriormente se

mencionó, este no tiene las mismas condiciones y características de los espacios educativos públicos y por esto que es importante tener en cuenta sus particularidades para poder ofrecer servicios educativos de calidad que atiendan a la demanda de los estudiantes. También es importante destacar, que así como los estudiantes también los profesores no tienen las mismas condiciones académicas y laborales que los profesores de instituciones públicas ya que no cuentan con programas de estímulos, apoyos para su formación profesional, apoyos en proyectos de investigación, perfiles deseables, entre otras.

Un hecho importante es que en México, la actividad científica se desarrolla principalmente en centros de investigación y universidades públicas, debido a esto reciben aportaciones, recursos y presupuesto del gobierno, para repercutir en su desarrollo científico, pero esto al mismo tiempo influye en su posición superior con respecto a las universidades privadas por contar con mejor equipo e infraestructura para desarrollar esta labor (Ibarra & Villagrán, 2013).

Los profesores consideran que existen muchas áreas de oportunidad que necesitan ser atendidas desde aspectos físicos como las instalaciones eléctricas, las bancas, las luces, cortinas, ventanas, etc., hasta aspectos de relaciones interpersonales como son los pocos espacios y tiempos para poder interactuar entre profesores, pero pese a esto mencionan que existe un trato cordial y respetuoso entre los mismos. Esto puede influir tanto en la forma como el espacio repercute en la generación de vínculos entre las personas de la institución.

Respecto a la percepción de los profesores es importante analizar la importancia de los espacios físicos como elementos significativos que permiten a un profesor su desarrollo docente, así como su sentido de pertenencia dentro de la institución. La falta de espacios adecuados ha repercutido en la poca cohesión social entre la plantilla docente, además de repercutir también en otros aspectos organizacionales como son la alta rotación de personal y la carencia de un perfil adecuado para llevar a cabo los procesos de contratación de nuevos docentes. Si el contexto de la universidad proporciona recursos para que el docente pueda desarrollarse positivamente e influya en la manera como se desempeña y comporta, esto podrá contribuir a su vez en la mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes (Feixas, 2004), es por esto que es necesario prestar atención a las necesidades detectadas por el profesorado, ya que estas repercuten en su desarrollo como docentes.

Se menciona que es importante promover el sentido de pertenencia y la cohesión para beneficiar a profesores, así como la propia institución, esto repercutiría positivamente para promover la imagen de la institución, así como para generar un ambiente positivo entre los profesores que repercute en la disminución de la rotación del personal. Las diversas áreas de oportunidad detectadas por los mismos profesores son un aspecto que es necesario tomar en cuenta a nivel organizacional en conjunto con los demás elementos del organigrama institucional para generar aspectos de mejora institucionales basados en las propuestas del profesorado. El entorno es un elemento significativo que influye en la satisfacción y es por esto que es importante detectar aspectos que pueden tener un impacto significativo en el ambiente organizacional (Calcina, 2013) sobre todo al fomentar un sentido de identidad entre diversas personas que dentro de una institución educativa generan interacciones dando lugar a una comunidad educativa (Calderón, 2013), la que desde perspectiva de los profesores de las licenciaturas en negocios internacionales y psicología debe de ser promovida, sobre todo para el intercambio académico entre la plantilla docente.

Una propuesta que permitiría mejorar las condiciones del profesorado y con esto repercutir positivamente en su labor docente es la generación de protocolos para las distintas dimensiones involucradas en el contexto institucional. Es importante diseñar perfiles de puesto para los docentes universitarios, procesos adecuados de reclutamiento y selección de los docentes, así como capacitación y asesoramiento al respecto de los diversos documentos normativos y procesos de gestión dentro de la institución. Se necesita mejorar las vías de comunicación institucionales, espacios de intercambio académico y la participación de los profesores en otras actividades académicas además de la docencia.

Ante lo anterior es significativo mencionar el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), un acto de las autoridades educativas que toma en cuenta los requisitos básicos que las instituciones educativas privadas deben de tener para que un plan y programa de estudios sea impartido al sistema educativo nacional. Para poder ser obtenido se toman en cuenta ciertos criterios, los cuales la universidad a estudiar ha cumplido y por eso cuenta con esta acreditación.

La secretaría de educación pública (2010), en (Martínez & Guevara, 2015) define evaluar como el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas

por la institución de pertenencia, así como la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función. Tomando en cuenta lo anterior, se destaca la importancia que tiene la retroalimentación de resultados y la necesidad de llevar a cabo este proceso, tal como señalan los profesores y las profesoras. Los docentes mencionan que es de gran importancia la retroalimentación, incluso algunas quisieran tener consigo los resultados para poder realizar modificaciones adecuadas a sus intervenciones en clases.

Ante lo anterior es importante desarrollar adecuados procesos de evaluación de profesorado y retroalimentación de los resultados (Jornet, González, & Sánchez, 2014) mencionan que una evaluación válida del profesorado está orientada por modelos globales, sistémicos, en los que los elementos que concurren en la acción individual –sean elementos facilitadores u obstáculos para su labor- permitan contextualizar de manera adecuada la actuación individual. Por ello debe enmarcarse en un proceso genérico de calidad institucional y de los sistemas educativos dirigido a la evaluación de la Docencia.

De acuerdo con lo anterior, es importante que las evaluaciones docentes estén guiadas por procesos que vinculen los resultados con consecuencias claras para los profesores, ya que si esto no es así será difícil que existan efectos de mejora tanto para los mismos docentes, como para la institución (Jornet, González, & Sánchez, 2014). He aquí la importancia de la retroalimentación de resultados porque como los mismos profesores mencionan les permitirá autogestionarse para mejorar su labor, pero es importante mencionar que este proceso de retroalimentación de los resultados no se ha dado y muchos de los profesores y las profesoras desconocen desde el proceso, los criterios que son tomados en cuenta en la evaluación, así como los resultados obtenidos.

González (2011) considera que la educación tiene en su base la comunicación educativa, es por esto por lo que para educar se deben de tomar en cuenta los mecanismos que facilitan la comunicación de manera sistemática y coherente. Este mismo autor señala que la base de la educación es precisamente la comunicación, debido a que brinda la enseñanza y a su vez se ejerce una influencia educativa sobre el escolar en un medio participativo de intercambio entre profesores, alumnos y toda la comunidad educativa.

Otra categoría importante de ser abordada se relaciona con las vías y espacios de comunicación dentro de la institución, así como en específico las utilizadas en cada grupo de profesores de cada licenciatura. De este análisis se puede observar que no existen espacios físicos que permitan el intercambio académico y social entre los profesores, así como muy pocas actividades que lo permitan, tomando en cuenta nuevamente que la participación es voluntaria pocos son los profesores que deciden ser tener papel en estas. La institución en ocasiones realiza actividades culturales para los alumnos, para llevarlas a cabo solicita el apoyo voluntario de los profesores, pero de nueva cuenta la demanda es baja. Ante esto un profesor menciona.

Es importante tener en cuenta las redes de comunicación para el aprendizaje y la formación, ya que estas repercuten en el conocimiento compartido a través del intercambio de la comunidad educativa, Lieberman y Grolnick (1998) mencionan que estas redes promueven una forma de implicar a los profesores a aprender, ya que les permite superar limitaciones de sus roles institucionales, jerarquías y localización geográfica, además que facilita el trabajo en conjunto con personas diferentes. Esto además da la oportunidad de crecer y desarrollarse en la comunidad profesional a través de las experiencias propias como de los otros colegas.

Una conclusión general mencionada por los profesores es que no existe una vía de comunicación institucional que les permita estar informados. Ante tal situación han optado por utilizar el *whatsapp* como una vía rápida y eficiente que les permite recibir los mensajes relacionados con actividades académicas. Existen opiniones divididas respecto a este medio de comunicación ya que, aunque parece ser un medio rápido que les permite estar comunicados en cualquier lugar de manera accesible también no existen reglas específicas que señalen que solo debe de usarse con fines académicos y no como grupo de ventas o de ocio como algunos profesores notificaron.

Dentro de los elementos que son considerados en el RVOE se encuentra la importancia de las instalaciones en las cuales se imparten las clases. Es por esto que hace énfasis en la satisfacción de las condiciones higiénicas, de seguridad y pedagógicas que permitan un adecuado proceso de los procesos educativos donde se debe de contar con adecuada iluminación, ventilación, servicios sanitarios, entre otros elementos básicos que son

acreditados a través de una constancia de seguridad estructural que señala que los inmuebles cumplen con las mínimas normas para fungir como un centro educativo (Secretaría de Educación Pública, 2019).

Tomando en cuenta lo anterior, Felix (2004) menciona que si el contexto de la universidad proporciona recursos para que el docente pueda desarrollarse positivamente e influya en la manera como se desempeña y comporta, este podrá contribuir a su vez en la mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes, entonces por tal motivo es necesario atender a estas deficiencias para que los profesores cuenten con los recursos suficientes que les permitan desarrollarse dentro del aula de clase adecuadamente.

Consideran que hay deficiencias dentro de las aulas de clase que influyen en el desarrollo de estas, ya que en ocasiones pueden causar que las clases sean interrumpidas por falta de recursos como proyectores o sillas, así como por deficiencias eléctricas en las conexiones.

Feixas (2004) menciona muchas veces el lugar de trabajo puede ofrecer recursos para que se dé un desarrollo profesional adecuado o por otro lado entorpecer este proceso. Es por esto por lo que es importante tener en cuenta los recursos físicos dentro de los espacios educativos, que pudieran tener daños o ausencia y cómo estos dificultan el adecuado desarrollo de las clases de los profesores, así como repercutir en su desempeño laboral.

Hamui y otros (2014) afirman que el contexto promueve los hábitos que permiten desarrollar las interacciones, los sistemas de creencias, valores y percepciones, así como el comportamiento de los actores. El poder tener un acercamiento con estos permite reconocer los elementos que facilitan o restringen la forma como los docentes se desarrollan dentro de su institución y contexto organizacional debido a que son elementos significativos que permiten conocer cómo se desarrolla una institución y los miembros de ésta. Es por esto por lo que se tomaron en cuenta esos elementos relacionados con las interacciones existen entre los mismos profesores, así como entre los demás elementos involucrados en la institución educativa.

Calderón (2013) considera que sobre todo porque el poder generar convivencia organizacional sana permite que el contexto favorezca la efectividad de la organización y de la comunidad educativa, así como el alcance del máximo desempeño. Es por esto por lo

que es importante tener espacios de intercambio de interacciones entre profesores, ya que con esto se pueden generar la convivencia positiva y con esto un sentido de pertenencia con la institución y al mismo tiempo se repercutiría en la labor del docente.

Como afirma Calcina (2013) estudiar el ambiente en el que se desarrolla la docencia es importante porque este repercute no solo a nivel personal sino tiene un impacto en el profesor tanto en la esfera individual como organizacional, así como también por su impacto en los vínculos entre colegas y alumnos, conocer estas perspectivas de los profesores permitirá generar propuestas para mejorar este aspecto dentro de la institución y repercutir positivamente en estos.

Paredes (2012) señala que el ambiente tiene un impacto vital dentro de la organización, así como también en el desempeño laboral, y es por esto por lo que se debe dar importancia a la creación de ambientes sanos y motivadores que produzcan un pensamiento positivo y significativo en las personas para que se puedan alcanzar los objetivos tanto individuales como organizacionales.

No se conoce un perfil de puesto específico para los profesores, sino que se les asignan las asignaturas vacantes o las que algún profesor dejó y por lo tanto consideran que es una persona apta para poder impartirla. Para cumplir con los fines de cualquier institución escolar una de las acciones más importantes de la planeación y evaluación educativas es alcanzar cierto perfil del docente (Gutierrez, 1994) es por esto por lo que es necesario destacar la importancia de establecer estos criterios para generar perfiles de puesto adecuados para la contratación de profesores dentro de la institución educativa. Lo anterior puede realizarse a través de protocolos adecuados con requisitos adecuados, sistemáticos y adecuados a las necesidades que la institución educativa demanda.

Así mismo, de particular influencia sobre la labor de los docentes, es su participación en los programas de incentivos, la cual los impulsa a dirigir su actividad hacia la investigación, la producción de artículos y otros materiales de difusión, la participación en congresos y foros, más que al desarrollo de las actividades propiamente de docencia (Canales, 2009).

Villalobos (2008) consideran que una adecuada formación de los docentes constituye un elemento clave para la calidad de los procesos académicos de la universidad, la

excelencia profesional y humana de sus egresados, así como en el desarrollo económico, social y cultural del país. En México los profesores universitarios en escuelas públicas realizan diversas actividades además de la docencia, como la investigación y gestión académica. En el caso de las universidades privadas esto no siempre es así, en la institución estudiada se puede observar que los profesores en su mayoría se desenvuelven en la docencia, a excepción de una de ellas que realiza el asesoramiento de tesis de titulación. Desde la perspectiva de los profesores algunos mencionan que, si es importante realizar proyectos de investigación, pero no parece ser una prioridad que atender.

Contribuciones

A continuación, se mencionan las principales contribuciones que se identificaron y que podrían repercutir en futuras investigaciones tanto dentro de la misma institución como en estudios del contexto institucional.

Como número uno es necesario estudiar el contexto considerando tanto de elementos subjetivos y objetivos que de manera holística repercuten en el desempeño del docente y al mismo tiempo en la comunidad educativa. Ya que estos permiten entender integralmente el fenómeno de estudio.

Segundo, es importante identificar las características particulares que existen dentro de las instituciones educativas privadas a diferencia de las públicas para detectar necesidades específicas tanto de los profesores, como en el caso de este estudio, así como también de alumnos y miembros del personal de la entidad educativa. Esto permitirá comprender a más profundidad e intervenir adecuadamente en beneficio de las diversas esferas de la institución.

Tercero, es necesario el desarrollo de protocolos adaptados a las necesidades y particularidades de la universidad tomando en cuenta sus características de institución privada. Esto permitiría tener una mejor integración de la información así como una mejor gestión y uso de la misma, permitirá el ahorro de tiempo y recursos, así como también el fácil acceso a esta para la plantilla docente y con esto, posiblemente se disminuirán los vacíos en la información y el desarrollo de mejores flujos del conocimiento.

Por último, esto contribuiría a mejorar la calidad educativa de la institución en áreas que no son consideradas prioritarias dentro de la misma, como son la investigación y

gestión académica. Como se pudo observar en los resultados, estos parecen ser elementos que no son prioridad para los profesores dentro de las universidades privadas, es por esto que reforzar o implementar estos aspectos contribuiría positivamente tanto a los mismos profesores como a la universidad debido al impacto que tienen no solamente en los alumnos sino también en la sociedad como formadores de futuras generaciones de profesionistas en diversos campos del conocimiento.

Propuestas

Tomando en cuenta lo anterior se enlistan tres posibles propuestas que pueden contribuir en beneficio de la institución estudiada.

1. Generar protocolos adaptados a las necesidades de cada una de las dimensiones del contexto institucional según la información proporcionada por los profesores y considerando las necesidades y prioridades que estos indicaron.
2. Fomentar y diseñar vías de comunicación institucionales, espacios de intercambio académico, así como la participación docente en actividades académicas en espacios de intercambio no solo entre profesores de la misma licenciatura sino también interdisciplinariamente.
3. Desarrollar procesos de evaluación y retroalimentación adecuados a los profesores, donde estos conozcan el proceso de inicio a fin así como también se les proporcionen los resultados obtenidos para poder conocer los cambios que es importante realizar y mantener lo que está bien para mejorar su desempeño docente.

Limitaciones

Durante la etapa de recolección de datos un aspecto que es significativo de mencionar es la participación de los sujetos en el estudio, esto debido a que por las dos condiciones de contratación de los profesores y los tiempos de pertenencia en la institución la participación voluntaria se dio solamente por profesores que tienen una contratación por honorarios y por lo tanto no hubo participantes con la otra condición de dicha contratación. Por otra parte, esto influyó en la participación de 9 profesores (3 de cada licenciatura) de los 32 profesores pertenecientes a las licenciaturas de nutrición, psicología y negocios internacionales, debido

a que por cuestiones de horarios y asistencia a días específicos a la institución se pudieron acordar citas que no causaran problemas con los tiempos y actividades de los profesores por lo tanto la participación de estos fue baja. Ante esto es importante mencionar que estos profesores suelen ser los que participan también en las actividades voluntarias en la institución, es por esto por lo que se recalca que suelen ser participativos cotidianamente en las actividades a las cuales son invitados.

Implicaciones

Teniendo en cuenta todo lo anterior es importante mencionar algunas recomendaciones que pueden enriquecer el proceso de investigación, así como también la promoción de los elementos del contexto institucional en la universidad privada donde se llevó a cabo este estudio.

En primer lugar, es importante tener en cuenta el número de participantes que fue limitado, por este motivo sería recomendable ampliar el número de participantes en cada licenciatura para obtener más variedad de acuerdo al sexo, trayectoria laboral y formación académica. De igual forma es importante que al momento de incluir a los participantes estén presentes profesores que tengan los dos tipos de contratación existentes dentro de la institución para poder contrastar la información que pudiesen ofrecer desde su propia perspectiva y con esto enriquecer los datos obtenidos.

Otro punto importante sería contar con la participación de los coordinadores de cada licenciatura para también conocer la percepción que estos tienen de la información proporcionada por su plantilla docente y al mismo tiempo poder contrastarla para llegar a un punto de saturación de la información o por el contrario detectar los vacíos de información que pudiesen existir.

Un tercer punto que considerar, es realizar grupos de enfoque entre los profesores de cada licenciatura y no solamente realizar entrevistas individuales, ya que con esto se retroalimentarían entre ellos al tocar las diversas temáticas relacionadas con el contexto y su desarrollo docente. También sería importante que los coordinadores fueran incluidos y con esto generar espacios de convivencia e intercambio entre estos, ya que como se mencionó anteriormente estos son muy escasos entre los profesores.

Referencias

- Arias, F. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
- Blanco, E. (2009). Eficacia escolar y clima organizacional: apuntes para una investigación de procesos escolares. *Estudios sociológicos*, 27(80), 671-694.
- Calcina, Y. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación. *Comunicación*, 12(26), 71-79.
- Calderón, R. (2013). El clima institucional y su incidencia en la deserción escolar en séptimo año. *Espiga*, 7(1), 71-79.
- Canales, A. (2009). Universidades: el incentivo para investigar y la demanda profesionalizante. En H. Muñoz, *La universidad pública en México* (págs. 201-236). México: Porrúa.
- Cisneros, E., Contreras, J., & López, J. (2016). Desarrollo de la docencia: universidad privada del sureste de México. En M. Rueda, *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia* (págs. 103-150). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educación*, 31-59.
- Fraser, L. (2012). *Examining institutional climate in higher education: administering the NILIE-PACE instrument at private university in Central China*. USA: University of Missouri.
- García, B., Loredó, J., Luna, E., & Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 97-108.
- González, J. (2012). La evaluación de la docencia en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 338-348.

- González, Y. (2011). La comunicación educativa vía esencial que garantiza el planeamiento institucional eficaz del proceso docente-educativo en la escuela cubana moderna. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(27).
- Gutierrez, M. y. (1994). El perfil docente de tiempo completo en la ENP. *Perfiles educativos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/132/13206406.pdf>
- Hamui, H., Vives, T., Gutiérrez, S., Castro, S., Lavalle, C., & Sánchez, M. (2014). Cultura organizacional y clima: el aprendizaje situado en las residencias médicas. *Investigación en Educación Médica*, 3(10), 74-84.
- Hesse, H., Gómez, R., & Bonales, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán. *Escenarios*, 8(2), 41-50.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2000). *Educational administration: Theory, research and practice*. EUA: McGrawHill.
- Hoy, W., Smith, P., & Sweetland, S. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: its measure and relationship to faculty trust. *The high school journal*, 86(2), 38-49.
- Hoz, D. I. (2017). Estilos de gestión y cultura institucional en las organizaciones escolares. *Encuentros*, 15(1), 61-75.
- Jornet, J., González, J., & Sánchez, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 185-195.
- Lee, W. (2002). Culture and institutional climate: influences on diversity in higher education. *The review of higher education*, 25(3), 359-368.
- Luna, E., Cordero, G., López, G., & Castro, A. (2012). La evaluación del profesorado de educación básica en México: Políticas, programas e instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 231-244.

- Martínez, F., & Blanco, E. (2010). La evaluación educativa: Experiencias, avances y desafíos. En A. Arnaut, & S. Giorgulli, *Los grandes problemas de México* (págs. 63-89). México: El colegio de México.
- Martínez, G., & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 113-124.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Paredes, L. (2012). *Diagnóstico y plan de acciones de mejora en función del clima organizacional en preparatorias públicas*. Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Patrón, R., & May, N. (2012). *Clima organizacional para la mejora educativa en una universidad pública*. Ciudad de México: III Congreso virtual internacional sobre estudios de género y educación.
- Patrón, R., & Sahuí, J. M. (22 de noviembre de 2013). *II Congreso Virtual sobre tecnología, educación y sociedad*. Obtenido de <http://cenid.org.mx/memorias/ctes/index.php/ctes/article/viewFile/412/383>
- Peterson, M. (2000). *Institutional climate for student assesment*. USA: University of Michigan.
- Peterson, M., & Spencer, M. (1990). Understanding academic culture and climate. *New directions for institutional research*, 68, 3-18.
- Rueda, M. (2016). *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rueda, M., Canales, A., Leyva, Y., & Luna, E. (2014). Condiciones contextuales para el desarrollo de la práctica docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(1), 1-23.
- Rueda, M., Elizalde, L., & Torquemada. (2003). La evaluación de la docencia en universidades mexicanas. *Revista de la educación superior*, 71-77.

- Schulte, M., Ostroff, C., Schumulyian, S., & Kinichi, A. (2009). Organizational climate configurations: relationship to collective attitudes, customer satisfaction and financial performance. *Journal of applied psychology*, 94(3), 618-624.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177.
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 11(1), 1-23.
- Villalobos, A. y. (2008). La formación del profesor universitario: aportes para su discusión. *Universidades*, 39, 3-20.
- White, T., Spencer, M., & Peterson. (1993). Institutional Climate and the quality of the academic workplace. *The review of higher education*, 17(1), 69-93.

Anexos**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA
INVESTIGACIÓN DE CONTEXTO INSTITUCIONAL**

Título del proyecto: PERCEPCIÓN DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE
PROFESORES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA

Responsable: Jennifer Alejandra Canto Vadillo

Sede del estudio: Universidad Latino

Nombre del participante: _____

Este documento es una invitación a participar en un estudio de investigación. Antes de decidir si desea participar o no, debe de conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como *consentimiento informado*. Siéntase con absoluta libertad para preguntar y aclarar sus dudas.

Una vez comprendida la siguiente información del estudio y si desea participar, entonces se le pedirá que firme el documento *consentimiento informado*. Posteriormente como parte del proceso se le entregará una copia del mismo.

Objetivo del estudio: Determinar si existen diferencias entre las percepciones de docentes de dos facultades de una universidad privada en relación con los elementos del contexto institucional que pueden facilitar u obstaculizar su labor.

Procedimiento del estudio:

1. Se le solicitará responder una hoja con información sociodemográfica
2. Se le realizará una entrevista relacionada con información enfocada en el contexto institucional tomando en cuenta cuatro aspectos: planes y programas, cultura institucional, docentes y condiciones laborales, y organización académica.
3. Participar en un grupo de enfoque con otros participantes trabajando los temas anteriormente mencionados.
4. Participar en una entrega de resultados para corroborar la información obtenida, con el fin de confirmar y validar.

Lo anterior se realizará tomando en cuenta los horarios del investigador y del participante, se realizará un cronograma de actividades anticipadamente para tener una estructura que permita llegar a acuerdos por parte de ambos.

Información importante

- Su decisión de participar es completamente voluntaria
- No habrá consecuencias desfavorables en caso de no desear participar
- Si en algún momento decide retirarse puede hacerlo, su decisión será respetada
- Este estudio no generará ningún gasto para usted
- Con tiempo previo se agendarán las citas para establecer las actividades establecidas. Si por alguna razón no puede acudir, se pedirá con anticipación de un día la cancelación.
- Durante el transcurso del estudio puede solicitar información actualizada de los avances.
- Si tuviera alguna duda, esta será resuelta por el investigador
- La información compartida será estrictamente confidencial y será resguardada por la investigadora
- Cada participante será identificado con un folio, así como la respectiva información proporcionada.
- La información proporcionada será destinada a la elaboración de una tesis de maestría para el proceso de titulación de la investigadora.
- La información proporcionada puede ser utilizada para publicaciones o divulgación con fines científicos.

Si considera que no hay dudas ni preguntas respecto a su libre aceptación de participar en este proyecto de investigación, puede firmar la siguiente carta de Consentimiento informado que se adjunta en este documento.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y se han resuelto satisfactoriamente mis preguntas.

He sido informado y entiendo que la información en el proyecto de investigación pertenece a una tesis de maestría, así como también puede ser publicada o difundida con fines científicos. Convengo participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de este documento.

Nombre y Firma del participante

Fecha: _____

He explicado al Sr (a). _____ los propósitos de este proyecto de investigación, así como el papel de su participación. He contestado a las preguntas que me da realizado para aclarar sus dudas. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente de realizar esta investigación en la institución y con los participantes.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procede a la firma de este documento.

Nombre y Firma del investigador

Fecha: _____