

RECIBIDO: 22 DE MAYO DE 2025. REVISADO: 23 DE MAYO DE 2025. ACEPTADO: 24 DE MAYO DE 2025.

FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN VS PRECARIEDAD DOCENTE, EL RETO PARA UNA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD EN MÉXICO

*TRAINING AND PROFESSIONALIZATION VS TEACHER
PREARIOUSNESS, THE CHALLENGE FOR QUALITY
HIGHER EDUCATION IN MEXICO*

Dr. Saúl Hernández Islas

Doctor en Educación. Instituto Politécnico Nacional (UPIBI)

shernandez@ipn.mx

ORCID: 0000-0003-4952-5206

RESUMEN

El objetivo consiste en realizar una crítica constructiva de las condiciones actuales en que el docente de educación superior se enfrenta a los retos que representa la Nueva Escuela Mexicana y el ODS 4; en un contexto de salarios bajos, escaso reconocimiento, mínimas oportunidades de formación y profesionalización. Actualmente no se contrata al docente más capacitado, se contrata al que acepta salarios bajos, sin prestaciones, con horarios dispersos. El método de investigación es documental y basado en experiencias propias del investigador. En la actualidad el 71% de los docentes en las IES son contratados por hora-clase, 5% de 1/2 y/o 3/4 de tiempo y sólo un 24% con contratos de tiempo completo. De esta manera los docentes tienen que impartir un elevado número de horas-clase frente a grupo para lograr tener un salario que satisfaga las necesidades básicas de su familia, evidenciando el síndrome de Burnout y la precariedad docente.

Palabras clave: Formación; Profesionalización; Trayectoria; Síndrome de Burnout; Precariedad docente.

ABSTRACT

The objective is to conduct a constructive critique of the current conditions under which higher education teachers face the challenges posed by the New Mexican School and ODS 4, within a context of low salaries, limited recognition, and minimal training and professional development opportunities. Currently, the most qualified teachers are not hired; instead, they are hired those who accept low salaries, without benefits, and with irregular schedules. The research method is a documentary and based on the researcher's own experiences. Currently, 71% of teachers in HEIs are hired by the hour, 5% are hired on a part-time and/or part-time basis, and only 24% have full-time contracts. Thus, teachers must teach a large number of class hours in front of a group to earn a salary that meets their family's basic needs, highlighting Burnout Syndrome and teacher precariousness.

Key Words: Training; professionalization; career; burnout syndrome; teacher precariousness.

INTRODUCCIÓN

E

l trabajo docente es muy importante para la sociedad dentro del contexto del bien ser, el bien hacer, el bien estar y el bien tener.

Como docentes primero hay que tener vocación, actitud de servicio y competencias psicopedagógicas, seguido de vestir, actuar y comportarse como un maestro.

La educación es un derecho universal el cual desgraciadamente no se cumple ni en cantidad, ni en calidad en muchos lugares del mundo, incluido nuestro querido México; situación que resalta más la frase de Nelson Mandela: “La educación es el arma más poderosa para cambiar al mundo”.

Adicionalmente se debe mencionar el Objetivo de Desarrollo Sustentable No. 4 (UNESCO, 2016), el cual se refiere a una Educación de Calidad, donde se hace énfasis en la necesidad de garantizar una

educación inclusiva, equitativa, de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Una educación para el desarrollo sostenible.

Con respecto a la importancia del trabajo docente, el Dr. Manuel Gil Antón, en su conferencia: La formación del docente a distancia; menciona que los intelectuales más importantes de cualquier país moderno no son las personas que están en el SNI, o los que están en el colegio nacional, ni los que su nombre lleva una calle; para él son el inmenso conjunto de profesoras y profesores de todos los niveles educativos del país. En su opinión el Magisterio Nacional Construye la Capacidad del Talento de México. (M, Gil., conferencia, 6 de noviembre de 2020).

Con base en mi experiencia docente de más de 20 años, estoy de acuerdo en que la calidad educativa la conformamos todas las partes interesadas, desde el alumno hasta las autoridades educativas y de gobierno; en este sentido de responsabilidad, el docente juega un papel muy importante, en ese andamiaje que mencionaba Vygotsky.





MARCO TEÓRICO

La Nueva Escuela Mexicana propone una educación con sentido crítico, humanista y comunitario, que permita valorar, atender y potenciar la educación como un proyecto social compartido y que responda a los contextos y características de las y los estudiantes. Además, hace un llamado para reconocer institucional y socialmente el trabajo de las maestras y los maestros, no dejándoles solos con la responsabilidad de esta noble e importante labor de educar, por ello la NEM apoya su formación continua y autonomía didáctica, al tiempo de hacer un llamado a todos los miembros de las comunidades escolares y sociales a involucrarse y comprometerse en el proceso de transformación educativa.

La Nueva Escuela Mexicana (NEM) suscribe los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas; en

particular atiende el ODS4 “Educación de Calidad”, que refiere a: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos” (ONU México, 2017).

La primera condición para construir la Nueva Escuela Mexicana requiere entre otras las siguientes líneas de acción permanentes:

1. Revalorización del magisterio: Contemplar, entre otras acciones, la reestructuración global de una carrera docente que permite el desarrollo profesional de las maestras y los maestros para su ingreso, promoción, reconocimiento y retiro.

LA FORMACIÓN DOCENTE

De acuerdo con lo establecido en la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Básica y Media Superior, de la SEP; “La

formación docente no sólo se vincula con la capacidad y las oportunidades de formación y desarrollo profesional al alcance, sino también de la voluntad del docente para mejorar, renovarse, cambiar y avanzar, lo que refleja su responsabilidad personal, profesional y el compromiso con su propio desarrollo profesional. En este sentido, este modelo de formación permite la autogestión del aprendizaje y que los docentes definan su propia trayectoria formativa". (SEP, 2016)

La formación docente desde el punto de vista pedagógico implica instruir a los profesores sobre los modos de actuación propios del proceso educativo; los resultados de la preparación pedagógica que van recibiendo, se deben revertir en los aprendizajes de sus estudiantes a partir del perfeccionamiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueven el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer uso de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual. (Aliat Universidades, 2023)

En el contexto de la profesionalización, para Ramírez (2020), las competencias que necesita desarrollar el docente del siglo XXI son:

1. Organizar y llevar a la práctica situaciones de aprendizaje.

2. Tener la habilidad para relacionar a los alumnos en la participación o desarrollo de investigaciones que les proporcionen herramientas para enfrentarse a situaciones de la vida cotidiana.
3. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
4. Implementar estrategias para gestionar el avance de los aprendizajes por medio de situaciones problema con relación a la realidad de cada estudiante.
5. Fomentar estrategias de inclusión.
6. Fomentar el trabajo colaborativo con base en la tolerancia y el respeto a la integridad del otro (valores).
7. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
8. Crear estrategias que los involucren desarrollar la capacidad de autoevaluación de su propio aprendizaje con la finalidad de tomar conciencia del progreso que han conseguido.
9. Trabajar en equipo. Tener la capacidad de involucrar a los alumnos en el trabajo en equipo e impulsando el liderazgo con la finalidad de que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
10. Participar en la gestión escolar. Involucrarse y participar en la gestión de la escuela desarrollando competencias de administración, coordinación y organización del factor humano para crear un buen clima institucional.
11. Aprender y aplicar nuevas tecnologías. Ser capaz de utilizar las nuevas tecnologías incorporando los métodos activos por medio de competencias técnicas y didácticas.
12. Afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión. Afrontar los deberes y los dilemas éticos con la finalidad de cultivar la competencia comunicativa, es decir, la capacidad de una persona para comportarse y comunicarse de manera eficaz y adecuada.
13. Capacitarse continuamente. Tener la capacidad de organizar y fomentar la propia formación continua con la finalidad de ser constantemente competitivo en un mundo globalizado.



EL DISEÑO CURRICULAR Y LA FORMACIÓN DOCENTE

El diseño curricular para la formación de un docente de carrera, es decir, que estudió para ser maestro, es una cosa; pero hablar del diseño curricular de un profesionista, para lograr que tenga las competencias más que suficientes para impartir cátedra en el nivel superior, es un paradigma que se tiene que resolver en el sistema educativo mexicano.

Por su parte Evans (2002), define el desarrollo docente (teacher development) utilizando las ideas

de profesionalismo y profesionalidad, considerando que su distinción no siempre es clara pero que se relaciona por una parte con actitudes y por otra con las competencias específicas para realizar una tarea.

En la investigación educativa realizada por Espejo, Romo, V., Cárdenas, K. (2020), en el contexto de la formación docente se puntualiza lo siguiente: "Dado que en la Educación Superior cumplen la función de profesores/as profesionales que son expertos en sus respectivas áreas, pero no necesariamente en el ámbito educativo, se hace necesario considerar el desarrollo de

competencias que les permitan implementar procesos de enseñanza-aprendizaje eficaces y efectivos con los estudiantes que tienen a cargo”.

EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN DOCENTE

En este contexto es importante considerar el compromiso y convicción del docente, características que quedan de manifiesto en la investigación educativa realizada por López-Damián, A.I, et. al (2016), donde se concluye lo siguiente: “Una observación importante que se deriva de esta investigación tiene que ver con la participación comprometida del personal de tiempo parcial (ptp) en actividades de investigación, en la vida institucional y en la actualización constante. La incursión de los ptp en estas dimensiones de trabajo implica su deseo de profesionalizarse y de alcanzar mayores niveles de especialización. Es decir, los ptp no sólo aspiran a un ingreso mayor, sino también a incrementar su participación en la construcción de sus unidades académicas y en el desarrollo de la universidad en general”

La formación de un docente puede presentarse dentro de dos categorías:

La de aprendizaje, a través de grupos de aprendizaje, por ejemplo: Grupos de discusión libre, grupos de estudio de problema, grupos de entrenamiento de capacidades prácticas, grupos de análisis de situaciones y experiencia profesional.

La de Formación Psicosociológica, a través de la formación personal, formación en observaciones y conducción de grupos, perfeccionamiento profesional en grupos de supervisión o control

La formación de formadores para la docencia podría incluir algunas de las siguientes características:

- Estancias en un centro de formación por un periodo mínimo de un año.
- Un año de pasantía práctica en una situación

real profesional, con un retroalimentación por docentes expertos y con un eficiente proceso de evaluación.

- Flexibilidad de horarios para que la formación no afecte su jornada de trabajo, y si es en días de descanso deberá ser previo acuerdo entre ambas partes.
- Ambiente de trabajo cordial.
- Remuneración económica por cualquier tipo de formación.
- Contenidos de la formación congruentes con las necesidades reales en el entorno de la escuela y en los salones de clase; que integren y fomenten la reflexión de la importancia de la formación de formadores.

METODOLOGÍA

La realización del presente proyecto se llevó a cabo realizando investigación documental y tomando las experiencias del propio investigador.

Se recopiló información sobre la formación y profesionalización docente, el síndrome de Burnout, la precariedad docente y las condiciones de trabajo actuales de los docentes de educación superior.

Adicionalmente se investigaron las características de la Nueva Escuela Mexicana y el Objetivo de Desarrollo Sustentable (ODS) 4 de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

RESULTADOS O APORTACIONES

LA REALIDAD DEL DOCENTE

En la actualidad y desde hace ya varias décadas, la realidad del docente es otra, se ha perdido el respeto y la valorización de su trabajo, tanto por parte de las autoridades escolares como del gobierno, y de la propia sociedad; lo

más triste es que muchos colegas docentes también han perdido la dignidad, respeto, el amor y la pasión por tan noble profesión.

Hoy no se contrata al docente que más méritos tiene, al más preparado, al de más experiencia, al de mayores logros en su trayectoria académica, hoy se contrata al recomendado, al que acepta sueldos “de miseria”, al que acepta condiciones laborales fuera de la ley; de esta manera las competencias docentes quedan en segundo o tercer término al momento de seleccionar y contratar.

De acuerdo con la información presentada por el Dr. Manuel Gil Antón en la sesión 12: La naturaleza del trabajo académico, el 71% de los docentes en las Instituciones de Educación Superior son contratados por hora-clase, un 5% personal de medio y/o tres cuartos de tiempo y sólo un 24% con contratos de tiempo completo (M, Gil, sesión 12, 4 de noviembre de 2022). Dichas situaciones reflejan la falta de respeto y reconocimiento a la trayectoria del docente, ya que al trabajar bajo un contrato por hora-clase, en la mayoría de los casos se carece de prestaciones, salarios remunerativos, estabilidad laboral y el tener que impartir un elevado número de horas clase para lograr tener un ingreso que satisfaga las necesidades básicas del docente y de su familia; ocasionando de esta manera que con mayor frecuencia los docentes sufran el síndrome de Burnout.

De acuerdo con la investigación de Rodríguez, Guevara, y Viramontes (2017), “El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor. Esta enfermedad se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos.

Se reconoce al magisterio como una labor propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica realizar diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde relacionarse con compañeros y alumnos, hasta elaborar planeaciones curriculares, evaluaciones y participar en actividades de organización”.

Lo anteriormente escrito pone de manifiesto la “precariedad docente” en las Instituciones de Educación Superior; la cual, de acuerdo con la información presentada por Pineda, C. (sesión 13, 11 de noviembre de 2022), la precariedad docente presenta las siguientes características:

- Inestabilidad
- Sin garantías contra el despido
- Trabajos simultáneos
- Salarios bajos
- Poca o nula movilidad progresiva
- Sin protección social (no se presenta)

DISCUSIÓN

La ausencia de un Plan Nacional de Desarrollo que incluya a la educación en todos sus niveles, como un eje rector para llevar a México a su máximo potencial, es una deuda del gobierno actual y de los gobiernos pasados.

Desde mi punto de vista la formación del docente de educación superior debe ser multifactorial, el docente debe aprender a:

- Valorar y comprometerse con su trabajo.
- Actuar, comportarse, vestirse, comunicarse, comportarse como lo que es.
- Debe ser un ejemplo para seguir.
- Dignificar su trabajo como docente.
- Ser proactivo y no reactivo.
- Saber Ser, Saber Hacer, para el Bien Tener y el Bien Estar.
- Aprender a aprender (pedagogía).
- Involucrarse en un proceso de mejora continua donde la capacitación y actualización son imprescindibles.
- Mejorar sus habilidades interpersonales.
- Educar en un contexto de valores.
- Usar Adecuadamente las TIC'S.

La formación del docente es vital para una educación de calidad, que proporcione al docente las competencias

necesarias para afrontar con éxito los retos que representa la Nueva Escuela Mexicana y el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sustentable (ODS) No. 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD, pero debe ir acompañada de:

- a. Salarios dignos y remunerativos.
- b. Prestaciones sociales y económicas.
- c. Evaluaciones de desempeño.
- d. Oportunidades de ascenso y reconocimiento.
- e. Plan de Vida y Carrera.
- f. Plan de Retiro Digno.
- g. Clima laboral que fomente la estabilidad, el compañerismo y la superación constante.

Las necesidades de formación del docente son un paradigma que a la fecha representa muchas incógnitas e inconvenientes, y para la Educación Superior es una necesidad con muchas oportunidades de mejora, ya que la mayoría de los docentes no estudiaron la carrera magisterial y se han capacitado y/o actualizado más por iniciativa propia que por un proceso formal debidamente planeado y estructurado.

Todo esto le ayudará a enfrentar los siguientes “roles” que la educación hoy en día le presenta:

- Ser un facilitador del aprendizaje.
- Ofrecer apoyo psicológico.
- Brindar atención afectiva a los estudiantes.
- Orientar la integración social del alumno.
- Guiar la formación de los alumnos en el ámbito familiar.
- Entre otros.

EL DISEÑO CURRICULAR Y LA FORMACIÓN DOCENTE

Los paradigmas para resolver son:

- ¿Quién debe hacer el diseño o rediseño curricular?
- ¿Para qué elaborar el diseño o rediseño curricular?
- ¿Por qué elaborar el diseño o rediseño curricular?
- ¿Cuándo elaborar el diseño o rediseño curricular?

El docente de educación superior, en su labor de cada día en el salón de clases aporta sin querer al plan de estudios; lo anterior debido a que debe estar actualizado y proporcionar al estudiante las normas, metodologías, técnicas y/o procedimientos más utilizados, así como las competencias para poder interpretar, analizar, comprender y hacer crítica constructiva de los acontecimientos de su vida como estudiante, como ciudadano, como hijo, como hermano.

Es muy importante recalcar que el proceso de formación docente incluya el fomentar y/o inculcar la dignidad y orgullo por el “Ser Docente”, así como el sentido de pertenencia a la institución educativa, a la comunidad y en general el orgullo de ser mexicano.

EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN DOCENTE

El Desarrollo Profesional y la formación docente son dos cosas que van de la mano, de tal manera que la ausencia de uno perjudica al otro; no podemos tener docentes con un desarrollo óptimo que satisfaga las necesidades de los estudiantes, si carecemos de un proceso eficiente de formación docente en el sistema educativo mexicano. Debemos enfatizar que el proceso enseñanza aprendizaje debe ser centrado en el alumno, y que los resultados de nuestra labor docente deben medirse y evaluarse en relación con los resultados obtenidos, y en particular con las competencias logradas en los estudiantes.

CONCLUSIONES

Las instituciones de educación superior deben ser formadoras de profesionistas con un sentido crítico de las cosas, pero sobre todo capaces de realizar Investigación Educativa que proponga soluciones a las grandes problemáticas nacionales en el sector educativo. En este

sentido en las Instituciones de Educación Superior no sólo se deben de enseñar los fundamentos teóricos de las cosas, se debe de ir más lejos, profundizando en la praxis profesional, en la epistemología y metodología de la investigación, integrando saberes, contextos y buscando siempre la relación del nuevo conocimiento con la cultura y el entorno del estudiante.

En la actualidad y desde siempre el docente es mal pagado y poco reconocido en comparación a la importancia que tiene su trabajo para la sociedad, de tal manera que es urgente que el gobierno y/o las autoridades educativas en conjunto con el sindicato, deban de crear los mecanismos para que el docente de cualquier nivel educativo sea reconocido, con sueldos y prestaciones que le permitan un muy buen nivel y calidad de vida, y con excelentes planes vida, de retiro y/o jubilación.

¡Me niego a pensar que con 21 años de antigüedad como docente, me falte vida para lograr un tiempo completo en la educación superior en México!

Desde mi punto de vista y basado en mi experiencia docente de más de 20 años; la falta de un proceso de formación docente, ético y profesional ocasiona el que hoy en día no se contrate al docente más preparado, al de más experiencia, al de mayores logros académicos; hoy se contrata al recomendado, al que acepta sueldos “de miseria”, al que acepta condiciones laborales fuera de la ley, al no preparado y comprometido con una educación de calidad. De esta manera “avanza la ignorancia”.

“Educar es un acto de valor, por lo tanto, un acto de amor”

Paulo Freire

“La Educación NO cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo”

Paulo Freire.

BIBLIOGRAFÍA

- Gobierno de México. Secretaría de Educación Pública (2023). La Nueva Escuela Mexicana
<https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx>
- UNESCO, Global Education Monitoring Report. ODS4 Educación <https://es.unesco.org/gemreport/node/1346#:~:text=Objetivo%204.,toda%20la%20vida%20para%20todos>
- Gil Antón Manuel, Conferencia Magistral “La formación del Docente a Distancia”. DATPAEFC PUEBLA.
https://www.youtube.com/watch?v=kAmeG6_xEQI
- Gil Antón Manuel, La naturaleza del trabajo académico (Los dilemas de la profesión académica en México: una propuesta). Sesión 12, XVI Curso Interinstitucional Debates Contemporáneos en la Educación Superior: 2022. PUEES, UNAM
https://www.puees.unam.mx/curso2022/materiales/Sesion12/Gil2022_Presentacion_LosDilemasDeLaProfesionAcademicaEnMexico.pdf
- Luisa Guillermina Ramírez M. Profesionalización Docente: competencias en el siglo XXI. Observatorio, tec.mx
<https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi>
- Secretaría de Educación Pública. Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Básica y Media Superior. mayo-2016. México.
<https://www.gob.mx/sep/articulos/estrategia-nacional-de-formacion-continua-de-profesores-de-educacion-basica-y-media-superior-22969>
- Aliat Universidades. Profesionalización docente, tema 4: La profesión y profesionalización docente
http://online.aliat.edu.mx/adistancia/ProfDocente/s1_09.html
- José, R., Albertico, G. y Efrén, V. Síndrome de Burnout en Docentes, IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, volumen 8 No. 14, Chihuahua, México (2017)
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045#:~:text=La%20docencia%20es%20considerada%20como,y%20recreaci%C3%B3n%20de%20s%C3%AD%20mismos
- Gil Antón Manuel. Segundo Seminario Internacional: Perspectivas, retos y horizontes de los procesos formativos en la educación superior postpandemia 2022. Conferencia “El cambio educativo vs. pandemia: matices y direcciones”. Universidad Veracruzana, Facultad de Pedagogía, Veracruz, México.
<https://www.uv.mx/prensa/general/la-docencia-requiere-preparacion-intelectual-compleja-manuel-gil-anton/>
- Evans, L. (2002). What is teacher development? Creación de un programa de desarrollo profesoral para una renovación curricular, Educar 51(1), 53-80, profile vol. 20, No. 2, Bogotá, July/Dec, 2018
<https://doi.org/10.15446/profile.v20n2.67937>
- Roberto, E., Verónica, R. y Karin, C. Desarrollo docente y diseño curricular en educación superior: una sinergia necesaria para mejorar la calidad de la educación, Estudios Pedagógicos (Valdivia), vol.46 no.2, 2020.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000200007>
- López-Damián, A.I., et.al (2016). Los Profesores de Tiempos Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. Revista de la Educación Superior, Vol. 45, No. 180.
- Pineda Ramírez Cesar Enrique. Ingreso, trayectorias y condiciones laborales (Resultados de la encuesta condiciones laborales y emociones reflexivas), sesión 13, XVI Curso Interinstitucional Debates Contemporáneos en la Educación Superior 2022.
<https://www.youtube.com/watch?v=wpoUmVnmmpk>