

1. Reflexiones en torno al seguimiento a egresados

ALBA FRANCISCA IZQUIERDO RAMÍREZ*

JUAN JAVIER MORALES GARCÍA**

LUCINO SORIANO VÁZQUEZ***

TERESA IZQUIERDO RAMÍREZ****

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.316.01>

Resumen

El seguimiento a egresados que se realiza en la escuela normal pretende fortalecer el proceso de formación de los estudiantes, considerando las necesidades del docente novel, con base en su desempeño en el campo laboral, opinión del graduado y los empleadores, la observación participante y los resultados de la evaluación de ingreso al servicio público educativo.

La investigación busca motivar la reflexión sobre el desempeño del docente novel contrastándolo con los elementos formativos de la educación inicial, con el propósito de identificar áreas de mejora en los estudiantes normalistas.

Palabras clave: *docente novel, seguimiento, egresados.*

* Maestra en Gestión Educativa. Jefa del Departamento de Investigación e Innovación Educativa de la Escuela Normal de Santiago Tianguistenco, México. Correo electrónico: afir070975@gmail.com

** Doctor en Ciencias de la Educación. Docente de inglés certificado por la Universidad de Cambridge.

*** Doctor en Educación. Profesor tiempo completo de la Escuela Normal de Santiago Tianguistenco, donde realiza investigación.

**** Maestra en Gestión Educativa. Asesora Académica y Coordinadora de Formación Inicial en la Escuela Normal de Santiago Tianguistenco

Introducción

Los cambios económicos, políticos y tecnológicos que va exigiendo la sociedad requieren que las escuelas normales como instituciones de educación superior (IES) desarrollen su capacidad intelectual para asegurar la excelencia de los programas educativos que ofertan, razón por la que realizan una valoración sistemática. En el caso del seguimiento a egresados se identifica su ubicación laboral, su rol social, su desempeño y hasta su logro del perfil de egreso. Toda esta información se concentra a partir del Programa Estatal de Seguimiento a Egresados de las Escuelas Normales Públicas del Estado de México (PESEENPEM). Mendoza (2003, como se citó en Aldana, Morales, Sabogal y Ospina, 2008) menciona que

la evaluación continua y sistemática de la institución universitaria es una actividad esencial para innovar, descubrir nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje y optimizar recursos, a lo cual contribuyen los estudios de seguimiento a egresados. Estos estudios permiten conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social. (p. 62)

La escuela normal, a través del seguimiento a egresados, busca conocer los niveles de opinión de su formación inicial, el nivel de logro de sus conocimientos y sus capacidades en la práctica como responsables de sus grupos, desde su propia perspectiva y desde la de autoridades educativas o empleadores, así como evaluar el impacto que los egresados han tenido en el contexto educativo en el cual se desempeñan.

Planteamiento del problema

Los aspectos que se abordan en el desarrollo del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados (PISE) indagan el perfil de egreso de la Licenciatura en Educación Secundaria (Plan 2017), los resultados obtenidos en la

evaluación de Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM), las dimensiones de los perfiles profesionales, los criterios y los indicadores para el personal docente, la opinión del empleador y del egresado y la observación del quehacer del docente novel.

El objetivo de la escuela normal es que sus egresados, al presentar el examen de ingreso al servicio público, logren los mejores resultados que les permitan la obtención de una plaza en educación básica. Asimismo, den cuenta del logro del perfil de egreso por medio de su desempeño profesional en el sistema educativo.

De lo anterior surge la necesidad de formular la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo fortalecer el proceso de formación de los estudiantes de la escuela normal considerando las necesidades del docente novel, con base en el desempeño en el campo laboral, opinión del graduado y de los empleadores, la observación participante y los resultados de la evaluación de ingreso al servicio público educativo de la generación 2019-2023 de la Licenciatura en la Enseñanza y el Aprendizaje de la Formación Ética y Ciudadana de Educación Secundaria?*

Cuestionamiento que permitió organizar un plan de acción para dar seguimiento continuo e identificar la situación de los egresados con base en el logro de su perfil académico y de la situación del mercado laboral; es decir, cuántos están empleados y dónde se ubican, asumiendo una perspectiva estratégica y prospectiva que, a partir de la generación de conocimiento, logre asegurar la calidad de los programas educativos que se imparten.

Perspectiva teórica

En los últimos años las IES se han interesado por estudiar los problemas que enfrentan los docentes noveles, sobre todo al inicio de su carrera laboral, como lo menciona Bozu: “En los primeros años se forman y se consolidan la mayor parte de los hábitos y de los conocimientos que utilizarán en el ejercicio de la profesión docente” (2009, p. 329).

El PISE pretende no sólo conocer el proceso de formación o la opinión del empleador, sino también la perspectiva que tiene el docente novel al enfrentarse sin la guía y el acompañamiento de los formadores de docentes, que por primera vez se encuentra en un escenario propio y diferente, mo-

tivo por el cual es necesario poner atención al periodo de iniciación de los egresados, ya que solamente de esta manera se estará asegurando su permanencia en el sistema educativo.

Algunos autores consideran al docente novel como cualquier aspirante a un lugar de trabajo que realiza un proceso de formación inicial, que comienza a ejercer un oficio u otra actividad y que todavía es inexperto en ella. De los egresados de la escuela normal se puede decir que son docentes jóvenes, con poca experiencia, y que se enfrentan a una realidad completamente diferente a la que acostumbran cuando realizan sus jornadas de práctica. En educación, Bozu sostiene,

el docente novel es aquel recién graduado de la universidad que imparte docencia por primera vez en una institución educativa. Se caracteriza por tener poca o ninguna experiencia docente previa. Normalmente el único contacto con niños o jóvenes es el adquirido durante las prácticas que se realizan a lo largo de la formación inicial universitaria, en general en el último curso de la carrera. (2009, p. 320)

Los estudios que realizó la escuela normal han identificado que es fundamental determinar las necesidades de los docentes noveles, debido a que no sólo se enfrentan a un contexto diferente, o a la valoración de un empleador, sino también a diversos desafíos.

Vezub y Alliaud (2012) señalan que el docente novel atraviesa por diversos desafíos:

1. El problema que enfrenta como principiante.
2. Inseguridades y temores propios de los comienzos.
3. Falta de experiencia en el rol docente.
4. Sentimiento de responsabilidades por estar al frente de una clase, a cargo de un grupo de alumnos a los cuales debe enseñar, incluir y desarrollar.
5. Desajustes que se producen entre los esquemas teóricos e ideales aprendidos en las instituciones y el funcionamiento complejo, a veces vertiginoso y caótico, de la realidad escolar.

Son varios los factores que deben considerarse para desarrollar el PISE y que genere un plan de acción institucional para dar respuesta a las necesidades que deben satisfacerse desde la formación inicial para que de esta manera los futuros docentes noveles enfrenten con mayor éxito las variables que se les presenten al convertirse en responsables de sus grupos cuando se les asigne una plaza.

Fue necesario contrastar lo que establece el Plan de Estudios 2017 de educación normal con lo que señala el Plan de Estudios de Educación Básica 2022, sobre todo en relación con la formación docente, así como identificar el perfil de egreso que guía la construcción del conocimiento al lograr habilidades, actitudes y valores al término de su formación dentro de la escuela normal.

Con base en las orientaciones curriculares para la formación inicial de educación primaria plasmadas en el *Diario Oficial de la Federación* en 2018 ésta se estructura

a partir de tres orientaciones curriculares: enfoque centrado en el aprendizaje, enfoque basado en competencias y flexibilidad curricular, académica y administrativa que están en consonancia con los modelos y enfoques propuestos en los planes de estudio de los distintos niveles del sistema educativo nacional. Éstas otorgan coherencia a la estructura curricular, plantean los elementos metodológicos de su desarrollo y conducen la formación de los estudiantes normalistas para el logro de las finalidades educativas. *Diario Oficial de la Federación* (2018).

El enfoque centrado en el aprendizaje se orienta principalmente en el hecho de que los docentes en formación tengan una enseñanza activa al vincular aspectos afectivos en un contexto social y de interacción al realizar prácticas socioculturales, donde ponen en juego su intención-acción-reflexión, que, además, sirve como punto nodal en el perfil de egreso de la escuela normal.

El enfoque basado en competencias, establecido en el *Diario Oficial de la Federación* (2018), permite integrar saberes y recursos cognitivos llevando al docente en formación a enfrentarse a una situación-problema que le permita poner en juego su capacidad para resolver problemas en los diferentes escenarios en los que se encuentre, con mayor énfasis en el conoci-

miento de las disciplinas y de su didáctica pedagógica; además, se armoniza con el currículo de educación básica en cuanto al tipo de aprendizajes que debe poseer un profesional de la docencia para potenciar las distintas capacidades de cada estudiante, tanto en los campos de formación académica y en las áreas de desarrollo personal y social, como en los ámbitos de autonomía curricular, priorizando la articulación teoría-práctica en cada uno de los espacios curriculares.

El perfil de egreso refiere a competencias genéricas y profesionales en las que destacan: solución de problemas y toma decisiones utilizando el pensamiento crítico y creativo; el docente aprende de manera autónoma y muestra iniciativa para autorregularse y fortalecer su desarrollo personal, colabora con diversos actores para generar proyectos innovadores de impacto social y educativo, utiliza las tecnologías de la información y la comunicación de manera crítica, aplica sus habilidades lingüísticas y comunicativas en diversos contextos. En cuanto a sus competencias profesionales, éstas varían de acuerdo con la especialidad y la formación, aunque se deben considerar las dimensiones que ambas aplican.

Por lo tanto, el nuevo docente contaría con los dominios descritos, indispensables para su incorporación al servicio profesional. En el caso de la investigación se consideraron únicamente los aspectos que están directamente vinculados con los rasgos del perfil de egreso en correspondencia con el desempeño docente objeto de estudio del seguimiento a egresados.

La SEP (2022) en los perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar, menciona:

A través de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM), se establecen los perfiles profesionales dirigidos al personal participante en los procesos de *admisión*, promoción y reconocimiento; estos perfiles refieren al conjunto de características, *requisitos*, *cualidades* y *aptitudes* de quienes aspiran de manera voluntaria a participar en dichos procesos.

Perfiles profesionales, criterios e indicadores

I. Una maestra, un maestro que asume su quehacer profesional con apego a los principios filosóficos, éticos y legales de la educación mexicana

1.1.1. Considera en su práctica educativa los principios filosóficos, éticos y legales que garantizan el derecho a la educación de todas las niñas, los niños y los adolescentes.

1.1.3. Asume con responsabilidad social y compromiso ético la formación de ciudadanos críticos, dispuestos a ser partícipes en la construcción de un país equitativo, incluyente, solidario, respetuoso de los derechos humanos y protector del medio ambiente.

1.3.1. Se compromete con su formación profesional permanente, conforme a sus necesidades profesionales, así como a los retos que implica en su enseñanza el logro de los aprendizajes y el desarrollo integral de todos sus alumnos.

1.3.2. Utiliza los avances de la investigación educativa y científica, vinculados con su ejercicio profesional, así como las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital, como medios o referentes para enriquecer su quehacer pedagógico.

II. Una maestra, un maestro que asume su quehacer profesional con apego a los principios filosóficos, éticos y legales de la educación mexicana

2.1.1. Reconoce los principales procesos del desarrollo y del aprendizaje infantil y adolescente (físico, cognitivo, social y afectivo), como base de una intervención pedagógica centrada en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

2.1.4. Valora la diversidad presente en el grupo o los grupos de alumnos que atiende, asociada a diferencias individuales, familiares, lingüísticas, culturales y sociales, como una oportunidad pedagógica para ampliar y enriquecer las posibilidades de aprendizaje de todos los alumnos.

2.3.4. Motiva a sus alumnos a participar en las tareas o desafíos de aprendizaje que les implican esfuerzo intelectual, curiosidad y creatividad, así como a enfrentar las dificultades con iniciativa, perseverancia y espíritu crítico.

2.3.5. Estimula a sus alumnos a establecer metas de aprendizaje realistas que favorezcan el desarrollo de su autonomía, toma de decisiones, compro-

miso y responsabilidad, así como el bienestar personal y el de sus compañeros, familia y comunidad.

III. Una maestra, un maestro que genera ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños o los adolescentes

3.1.2. Comprende los propósitos educativos y los enfoques pedagógicos del currículo, según el nivel educativo en que labora o asignatura(s) que imparte.

3.1.5. Planea las estrategias y las actividades didácticas que fortalecen el logro progresivo de los aprendizajes y aseguran que los alumnos tengan experiencias que les ayuden a aprender mejor, teniendo en cuenta sus características y necesidades, así como los elementos centrales del currículo.

3.2.1. Utiliza estrategias y actividades didácticas variadas, innovadoras, retadoras y flexibles en el tratamiento de los contenidos y/o en el desarrollo de las capacidades de los alumnos.

3.4.2. Utiliza estrategias de evaluación diversificadas, permanentes, flexibles y coherentes con los aprendizajes que espera lograr, las actividades didácticas realizadas y las características de los alumnos.

IV. Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y la comunidad

4.1.1. Asume el cumplimiento de sus responsabilidades conforme a la normativa vigente y en el marco de una escuela que aspira a brindar un servicio educativo incluyente y de excelencia.

4.1.3. Aporta ideas fundamentadas en su experiencia y sus conocimientos acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de la organización y el funcionamiento de la escuela, que contribuyan a la toma de decisiones en el Consejo Técnico Escolar, para la transformación y la mejora del servicio educativo de la escuela.

4.2.1. Muestra disposición para trabajar con sus colegas, de forma colaborativa, responsable y crítica, para contribuir a que la escuela ofrezca un servicio educativo de excelencia.

4.3.2. Genera espacios y formas diversas de encuentro con las familias que permitan coordinar acciones orientadas a la mejora y el máximo logro de aprendizaje en todos los alumnos. (SEP, 2022, pp. 15-22)

Esto permitió constatar si los docentes noveles durante su formación inicial en la escuela normal adquirieron conocimientos, habilidades y competencias que les permitió enfrentar las exigencias del campo laboral en los diferentes niveles educativos.

Perspectiva metodológica

El PISE se fundamenta en la metodología del esquema básico de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2022), cuyo carácter es más técnico que teórico; sin embargo, deduce que la velocidad de la innovación y la difusión de las nuevas tecnologías de la comunicación modifican las estructuras productivas, sociales y políticas de los países que advierten una demanda en la educación superior, en este caso de las escuelas normales que precisa un docente capaz de innovar, desarrollarse personal y profesionalmente en su entorno.

El enfoque bajo el cual se desarrolló este programa de investigación retoma elementos metodológicos de la etnografía y del análisis del discurso tanto para el acopio de información como para el análisis y el tratamiento de los datos.

La investigación etnográfica describe lo que las personas de un sitio, estrato o contexto determinado hace habitualmente y explica los significados que le atribuyen a ese comportamiento realizado en circunstancias comunes o especiales, presentando sus resultados de manera que resalten las regularidades que implica un proceso cultural. (Álvarez y Jurgenson, 2003, p. 76)

Se consideró la perspectiva etnográfica debido a que la naturaleza de su principal rasgo permitió obtener información desde el contexto en que se presenta el objeto de estudio, interpretando la realidad observada y registrada.

Como apoyo subsidiario al enfoque etnográfico se empleó el análisis del discurso para la interpretación de la información obtenida de los empleadores y los docentes noveles en relación con las perspectivas de desempeño académico.

El análisis del discurso es un proceso eminentemente interpretativo que reconoce las múltiples interpretaciones que emergen del dato mismo que aportan los sujetos implicados y que se consolidan como parte esencial de la triangulación de los datos para mayor objetividad de la información. Stubbs (como se citó en Carles-Enric Riba, s. f.) menciona “que el análisis del discurso también se relaciona con el uso del lenguaje en contextos sociales y, concretamente, con la interacción o el diálogo entre los que hablan”. (p. 28)

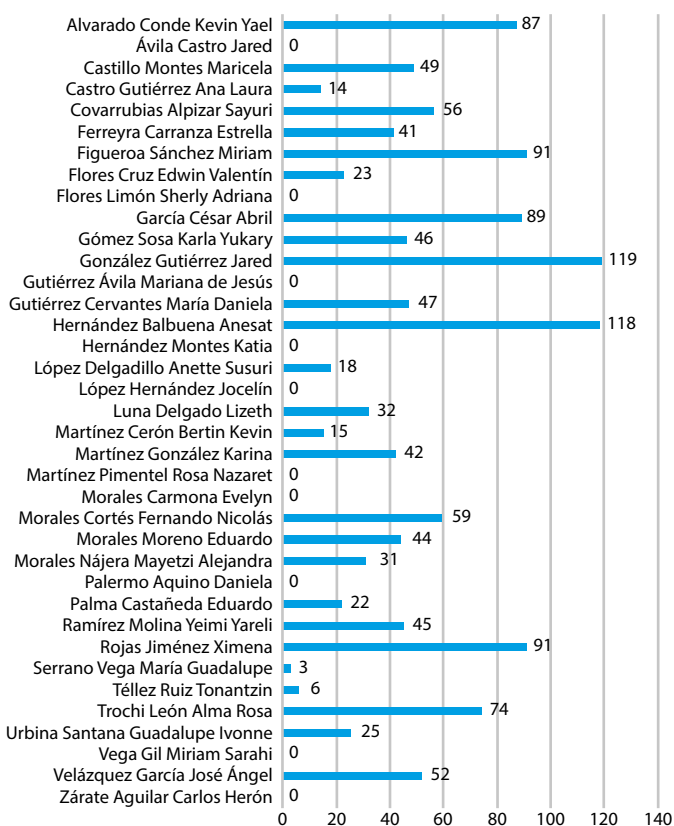
En cuanto a los instrumentos que se utilizaron, se consideró la encuesta y la observación a profundidad, esta última considerada como la “obtención de información a partir de un seguimiento sistemático del hecho o fenómeno en estudio, dentro de su propio medio, con la finalidad de identificar y estudiar su conducta y características.” (Muñoz, 2011, p. 119)

La observación se realizó mediante una escala de valoración del desempeño del docente egresado, que a su vez da cuenta del logro del perfil de egreso. La encuesta “es la información que se obtiene a través de cuestionarios y sondeos de opinión masiva, generalmente en anonimato, con el propósito de conocer comportamientos y conocer tendencias de los encuestados sobre el hecho o fenómeno a estudiar” (Muñoz, 2011, p. 119). Se diseñó un instrumento enfocado en recabar la opinión de los empleadores que contempló los criterios más representativos, tomados de los perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente elaborados por la USICAMM y la SEP.

La muestra que se presentó fue de ocho egresados y ocho empleadores, de los cuales siete fueron directivos y uno subdirector académico. La antigüedad en su función es de 32, 20, 14, 6, 4 y 2 años de servicio. Los nombramientos que presentan los egresados hasta mayo de 2024 son: seis de base y dos interinos.

Resultados

Gráfica 1. Posicionamiento alcanzado por los docentes noveles de secundaria



Nota: puntaje USICAMM. Los números de posicionamiento se encuentran entre 005 y 119.

Los aspectos que valoró USICAMM fueron: formación docente pedagógica, 15 puntos; promedio general de la carrera, 25 puntos; cursos extracurriculares, 10 puntos; experiencia docente, 20 puntos, y apreciación de conocimientos y aptitudes, 30 puntos, de los cuales se identifica que en su formación pedagógica todos obtuvieron 15 puntos, en su promedio general van de 16 a 24 puntos; en relación con los cursos extracurriculares todos tiene 10 puntos, en experiencia docente todos alcanzan 10 puntos de 20, y en apreciación de conocimiento y aptitudes van de 12.32142 a 23.03571 de

los 30 puntos que se deben tener. Donde se identifican los puntajes más bajos son: en el promedio general de la carrera y en la apreciación de conocimientos y aptitudes.

Gráfica 2. *Puntaje USICAMM desglosado*



Nota: el puntaje USICAMM muestra cada uno de los aspectos y el puntaje obtenido.

Hallazgos: empleadores y observación de egresado novel

En la interpretación se consideran los cuatro dominios de los perfiles profesionales, criterios e indicadores; sin embargo, para los fines de esta investigación sólo se consideran los aspectos en los que se identifican áreas de oportunidad por el empleador.

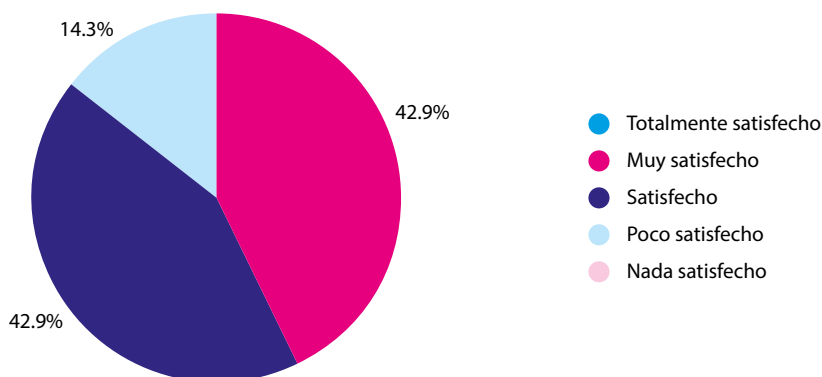
La segunda dimensión

Una maestra, un maestro que conoce a sus alumnos para brindarles una atención educativa con inclusión, equidad y excelencia arrojó los siguientes resultados:

- Al reconocer los principales procesos del desarrollo y del aprendizaje infantil y adolescente (físico, cognitivo, social y afectivo), como base de una intervención pedagógica centrada en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos, el 85% de los empleadores se encuentran satisfechos y el 14.2% poco satisfechos.

El instrumento de observación identificó que existe la necesidad de fortalecer el diseño de estrategias que fomenten el desarrollo físico, cognitivo, social y emocional.

Gráfica 3. Opinión del empleador en la aplicación de estrategias

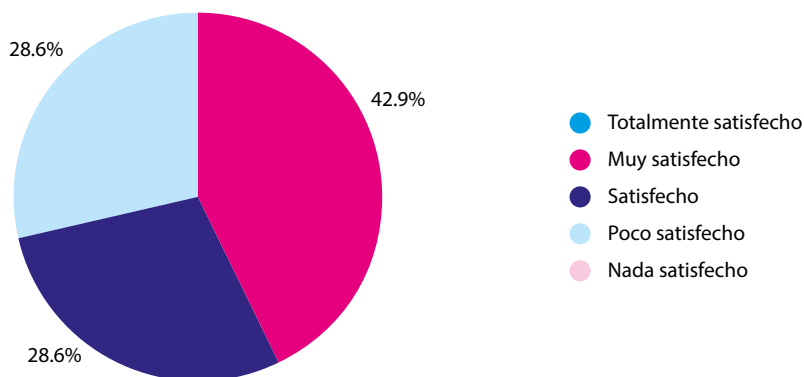


Fuente: elaboración propia.

- Al valorar la diversidad presente en el grupo o los grupos de alumnos que atiende, asociada a diferencias individuales, familiares, lingüísticas, culturales y sociales, como una oportunidad pedagógica para ampliar y enriquecer las posibilidades de aprendizaje de todos los alumnos se identificó que un empleador se encuentra poco satisfecho. Revisando la gráfica con atención se observó que el empleador cuenta con 32 años de servicio.

- Al motivar a sus alumnos a participar en las tareas o los desafíos de aprendizaje que les implican esfuerzo intelectual, curiosidad y creatividad, así como a enfrentar las dificultades con iniciativa, perseverancia y espíritu crítico. Dos empleadores se encuentran poco satisfechos con el trabajo realizado por los egresados, por eso es importante fortalecer estrategias y actividades de los docentes en formación, con el fin de mejorar su trabajo continuo y reforzar el perfil de egreso de los futuros docentes.

Gráfica 4. Opinión que muestran los empleadores sobre la motivación del egresado hacia los estudiantes



Nota: los empleadores muestran que se encuentran poco satisfechos debido a que no existen desafíos de aprendizaje.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a estimular a sus alumnos a establecer metas de aprendizaje realistas, que favorezcan el desarrollo de su autonomía, toma de decisiones, compromiso, responsabilidad, así como el bienestar personal y el de sus compañeros, su familia y su comunidad, se observa que un empleador está poco satisfecho; los demás están satisfechos. Se identificó que los do-

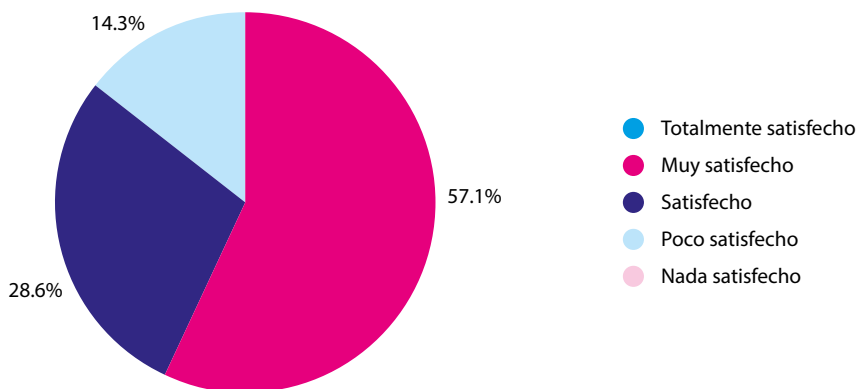
centes noveles muestran dificultades para el manejo de los grupos con sus diferentes dinámicas; por ende, es recomendable que trabajen con diferentes técnicas y propuestas de mejora en su quehacer docente.

La tercera dimensión

Una maestra, un maestro que genera ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños o los adolescentes arrojó los siguientes resultados:

- Al planear las estrategias y las actividades didácticas que fortalecen el logro progresivo de los aprendizajes y aseguran que los alumnos tengan experiencias que les ayuden a aprender mejor, teniendo en cuenta sus características y sus necesidades, así como los elementos centrales del currículo, el 14.3% de los empleadores se mostró poco satisfecho, el 28.6% indicó estar satisfecho, en contraste con el 57.1% que manifestó estar muy satisfecho con las estrategias y las actividades didácticas de los docentes noveles.

Gráfica 5. *Satisfacción en el logro de los aprendizajes*

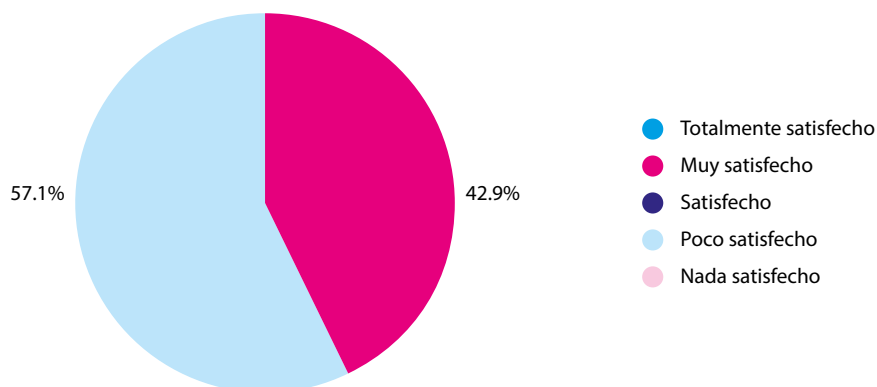


Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la utilización de estrategias y actividades didácticas variadas, innovadoras, retadoras y flexibles en el tratamiento de los contenidos y/o en el desarrollo de las capacidades de los alumnos, se identificó que la

mayoría de los docentes egresados carece de actividades didácticas innovadoras, retadoras y flexibles, por lo que es necesario brindarles talleres o cursos que fortalezcan su enseñanza.

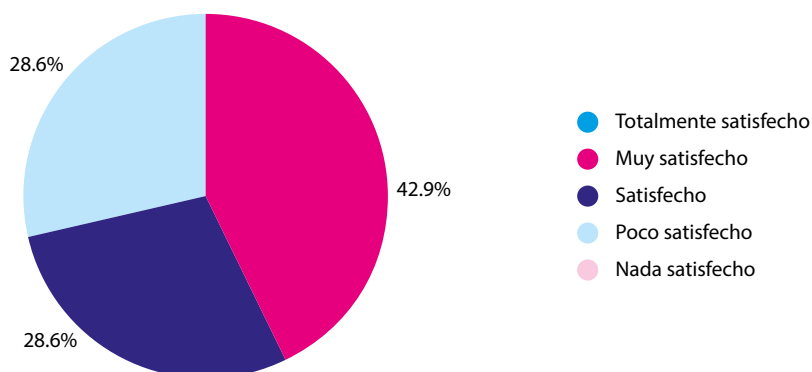
Gráfica 6. Opinión del empleador en la aplicación de estrategias y actividades didácticas



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al uso de estrategias de evaluación diversificadas, permanentes, flexibles y coherentes con los aprendizajes que se espera lograr, las actividades didácticas realizadas y las características de los alumnos, dos empleadores se encuentran poco satisfechos, dos satisfechos y cuatro muy satisfechos.

Gráfica 7. Opinión del empleador en el proceso de evaluación



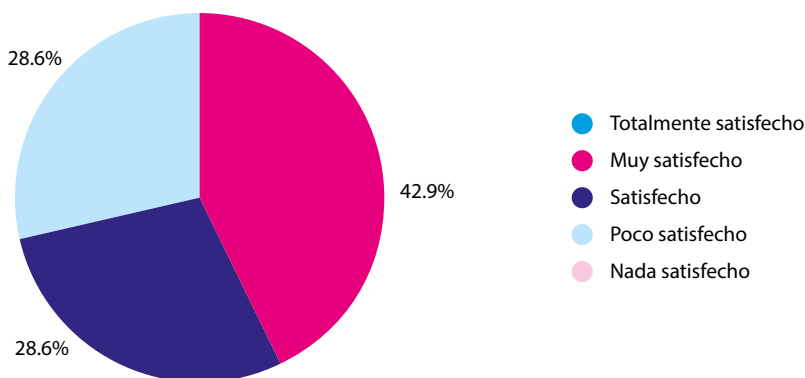
Fuente: elaboración propia.

La cuarta dimensión

Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y la comunidad arrojó los siguientes resultados:

- Al aportar ideas fundamentadas en su experiencia y sus conocimientos acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de la organización y el funcionamiento de la escuela, que contribuyan a la toma de decisiones en el Consejo Técnico Escolar, para la transformación y la mejora del servicio educativo de la escuela, dos empleadores se encuentran poco satisfechos, dos satisfechos y cuatro muy satisfechos.

Gráfica 8. Opinión del empleador en cuanto al desempeño del egresado en el Consejo Técnico Escolar



Fuente: elaboración propia.

- Al mostrar disposición para trabajar con sus colegas, de forma colaborativa, responsable y crítica, para contribuir a que la escuela ofrezca un servicio educativo de excelencia, un empleador dice que está poco satisfecho, tres satisfechos y cuatro muy satisfechos.

- Al generar espacios y formas diversas de encuentro con las familias que permitan coordinar acciones orientadas a la mejora y el máximo logro de aprendizaje en todos los alumnos, dos empleadores se encuentran poco satisfechos, dos satisfechos y cuatro muy satisfechos.

Opinión de los egresados

Se identificó primero que ocho de los docentes encuestados, seis tienen nombramiento de base, uno es interino y uno cuya vigencia concluyó y no fue llamado para una nueva propuesta. La cantidad de alumnos que atienden oscila entre 390 y 450. La mayoría se encuentra laborando en Valle de México y Toluca, específicamente en los alrededores del Estado de México, es decir, en contextos semiurbanos y rurales.

En relación con los perfiles profesionales, criterios e indicadores que empatan con el logro de su perfil de egreso, todos consideran haberlo obtenido. Es necesario mencionar que dan algunas sugerencias: requieren mayor número de horas para realizar sus prácticas de conducción en quinto y sexto semestre; también mencionan que sólo cuatro semanas se van de práctica y requieren más debido que a veces no se contemplan los días no laborables y los días que se suspenden clases por las sesiones de los consejos técnicos escolares (CTE).

Mencionan que es necesario conocer otros contextos y proponen lugares rurales y semiurbanos; asimismo, solicitan que se aborden talleres que fortalezcan el trabajo por proyectos e identificación de problemas en el aula y en el contexto, con la finalidad de que en séptimo y octavo semestres sea fácil la aplicación y el desarrollo de su quehacer docente.

Conclusiones

El informe del PISE pretende fortalecer el proceso de formación de los estudiantes de la escuela normal considerando las necesidades del docente novel, con base en el desempeño en el campo laboral, opinión del graduado, empleadores, la observación participante y los resultados de la evaluación de ingreso al servicio público educativo de la generación 2019-2023 de la licenciatura en la Enseñanza y aprendizaje de la Formación Ética y Ciudadana de Educación Secundaria.

Se considera importante estudiar al docente novel porque es el primer contacto que tendrá en su experiencia laboral; por ende, como IES se debe verificar que los egresados realmente logren el perfil de egreso al ingresar a

las escuelas de educación básica. En esta parte se identifican las dudas y las dificultades por las cuales atravesó, permitiendo que la institución busque alternativas de solución para sus egresados a través de cursos o talleres y para sus docentes en formación y proponer cursos, talleres y/o conferencias que fortalezcan esa área de oportunidad que se ve reflejada en el informe del PISE. Marcelo (como se citó en Bozo, 2009) menciona que

prestar atención al periodo de iniciación o de inducción profesional es una inversión rentable, tanto desde el punto de vista de la permanencia del profesorado en la enseñanza, como de la responsabilidad de asegurar una enseñanza de más calidad, con profesionales mejor preparados. (p. 319)

El primer elemento que se retomó para verificar el logro del perfil de egreso y de una enseñanza de calidad en la escuela normal, es el puntaje obtenido a través de USICAMM, donde se rescató que el número de posicionamiento para la admisión de educación básica docente de educación secundaria con especialidad en la enseñanza y el aprendizaje de la formación ética y ciudadana va del 001 al 125 y los docentes noveles de la escuela normal están posicionados a partir del 005 al 119, los cuales se consideran idóneos para el trabajo, aunque esto no asegura obtener plaza en el sistema educativo estatal o federal.

En el transcurso de la investigación se revisaron las competencias del perfil de egreso en las que de acuerdo con el Plan de Estudios 2018, se habla de competencias profesionales y genéricas que, a su vez, se empatan con los perfiles, los parámetros y los indicadores de USICAMM, para valorar la formación docente, e incluso se propone habilitar a la planta docente para que garantice la excelencia educativa de los docentes en formación. Cañón (2012) señala que

Las personas que la ejerzan, los docentes, tengan una adecuada competencia profesional que derive en un buen dominio de la ciencia, la técnica y el arte, de ahí la importancia de la formación docente, porque no hay que olvidar que la preocupación por la formación de los docentes ha existido siempre; si la formación se define sólo como la educación de los futuros maestros, irá cambiando a la vez que cambia la educación. (p. 65)

En las encuestas realizadas a empleadores y a egresados se identificó que se debe fortalecer la segunda dimensión: *Una maestra, un maestro que conoce a sus alumnos para brindarles una atención educativa con inclusión, equidad y excelencia*; se sugiere revisar los cursos que fortalecen las dimensiones señaladas para que cuando se elabore la plantilla se considere a docentes que cubran el perfil psicopedagógico para fortalecer el trayecto formativo *Bases teóricas y metodológicas de la práctica*, de primero a cuarto semestre del Plan de Estudios 2022, cuya finalidad es que los docentes en formación apliquen en sus prácticas profesionales los procesos de desarrollo y aprendizaje infantil y adolescente (físico, cognitivo, social y afectivo) de los estudiantes de educación básica, que a su vez den respuesta a los planes y los programas vigentes.

En la tercera dimensión: *Una maestra, un maestro que genera ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños o los adolescentes*, se recomienda perfilar a los docentes en formación del Plan de Estudios 2017 en la actualización de planes y programas de 2022, a través de talleres. Además, es necesario crear un instrumento que permita valorar las actividades didácticas que se llevan a cabo en los formatos de planeación que aseguren que los docentes en formación tengan la habilidad para planear, para que los tutores y los asesores, al revisar, tengan la misma visión. También se recomienda realizar prácticas de conducción en contextos rurales.

En la cuarta dimensión: *Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y la comunidad*, se requiere que a través de un plan de acción que considere necesario que los docentes en formación se involucren en la organización y el funcionamiento de la escuela, contribuyan a la toma de decisiones en el Consejo Técnico Escolar, para la transformación y la mejora del servicio educativo de la escuela; se recomienda planear la organización del servicio social, sobre todo cuando los docentes realizan sus proyectos con impacto a la comunidad.

La observación de los docentes noveles permitió identificar la opinión del empleador con la del egresado, ayudando a tener una perspectiva clara del contexto, la escuela, el aula, el alumno y el quehacer del docente novel frente a grupo. Vezub y Alliaud (2012) mencionan que cuando el egresado se enfrenta a la realidad y es contratado por primera vez, se encuentra con

diversas inseguridades: primero sale de su hábitat y es enviado a contextos totalmente diferentes al de donde vive, ya sean zonas rurales o semiurbanas, los gastos que tiene que solventar, la comunidad donde va a vivir y el nerviosismo de la escuela en la que va a laboral; por lo tanto, su responsabilidad ya no es la misma que cuando era estudiante, sino la de un docente frente a grupo, donde debe dar respuesta no sólo a la comunidad estudiantil, sino también a una sociedad cada vez más exigente.

Ahí es donde se observa que la teoría dista mucho de la realidad y tiene que hacer uso de la creatividad y su toma de decisiones debe ser firme y sin equivocaciones; entonces es cuando se valora si realmente logró su perfil de egreso. Por lo tanto, tiene que llevar a la práctica toda esa gama de conocimiento. Escartín, Ferrer, Pallás y Ruíz (2008) señalan que

la profesión docente implica esa constante exposición a los demás. Exposición de los propios conocimientos de la materia, del dominio de metodologías didácticas, de habilidades de gestión de grupos, de destrezas de planificación, de gestión y de comunicación y, en última instancia, de uno mismo. (p. 17)

Realizar el seguimiento a egresados permitió visitar el lugar de trabajo de los docentes noveles e interactuar con otros docentes, empleadores y egresados. Ahí se constató el nivel de logro de competencias genéricas y profesionales de cada uno de ellos y se identificaron diferentes resultados, derivados del contexto de la escuela, de los ambientes de trabajo y de las percepciones individuales de los docentes noveles, lo que se reflejó incluso en las motivaciones pues algunos se notaban preocupados, otros alegres, otros más apasionados y hasta motivados.

Bain (como se citó en Escartín, 2008) menciona que “los profesores que suelen ser más valorados por sus alumnos son aquellos que además de ciertas competencias básicas son capaces de demostrar, compartir y contagiar la magia que presenta la docencia” (p. 27). Es así como notamos que los estudiantes muestran agrado durante las clases con los docentes noveles, lo que fortalece la importancia de llevar a cabo el PISE y continuar con la eficiencia y la eficacia de la escuela normal al servicio de una nación cada vez más preparada y exigente.

Referencias

- Aldana, G., Morales, F., Sabogal, F. y Ospina, A. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>.
- Álvarez -Gayou, J. L. y Jurgenson, G. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. Paidós.
- Bozu, Z., (2009). El profesorado universitario novel y su proceso de inducción profesional. *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1(2), 317-328. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/2689>
- Cañón, R. (2012). *Iniciando a la docencia de los maestros de educación primaria*. Universidad de León. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3265/tesis_408fc6.PDF;jsessionid=3A595C6F2093149E4664D089DEE206BD?sequence=1
- Carles-Enric Rriba, C. (s. f.). *El análisis del discurso*. Universitat Oberta de Catalunya. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/140407/8/Ana%C2%BFflisis%20de%20datos%20en%20la%20Administracio%C2%BFn%20Pu%C2%BFblica%20II_Mo%C2%BFdulo8_El%20ana%C2%BFflisis%20del%20discurso.pdf
- Diario Oficial de la Federación (2018). Acuerdo número 14/07/18 por el que se establecen los planes y programas de estudio de las licenciaturas para la formación de maestros de educación básica. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5533902&fecha=03/08/2018
- Escartín, J., Ferrer, V., Pallás, J., y Ruiz, C. (2008). *El docente novel, aprendiendo a enseñar*. OCTAEDRO-ICE. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/143998/1/ESCAR-TI%CC%81N-ET-AL_El-docente-novel-aprendiendo-a-ensen%CC%83ar_p.pdf
- Gobierno del Estado de México (2022). *Programa Estatal Seguimiento a Egresados para Escuelas Normales Públicas del Estado de México*. Subdirección de Escuela Normales, Sistema de Gestión de la Calidad.
- Secretaría de Educación Pública (2022). *Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y supervisión escolar*. SEP.
- Vezub, L. y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Noveles.pdf>