



Universidad de Baja California

TESIS DOCTORAL

**MODELO DE GESTIÓN PARA EVALUAR LA FORMACIÓN Y
DESEMPEÑO DOCENTE DE EGRESADOS DE INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN NORMAL EN MÉXICO**

QUE PRESENTA

Ma. Antonieta Zuloaga Garmendia

**PARA OBTENER EL GRADO DE
Doctor en Educación**

**DIRECTOR DE TESIS DOCTORAL
Dr. Antonio Ayón Bañuelos**

Tepic, Nayarit; Julio de 2012.

Resumen

Este proyecto de tesis tiene base en una demanda de información del Instituto de Educación de Aguascalientes (IEA) y parte de información obtenida inicialmente por la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 011. Con esta investigación se pretende conocer cual es el desempeño profesional de los egresados de las Escuelas Normales Públicas del Estado de Aguascalientes, en particular de la generación 2005-2009; que es la primera generación de egresados que participó en el Examen General de Ingreso al Servicio (EGIS), medio por el cual se permite acceder a la asignación de la plazas existentes. Cuatro rasgos del perfil de egreso demarcan la indagación (satisfacción del egresado, autoevaluación del egresado, servicios proporcionados a los egresados por la institución y nivel de cumplimiento del perfil de egreso); y de como estos rasgos inciden en las competencias que los docentes utilizan en su trabajo y en su inserción en el mercado laboral. El trabajo se centra en la recolección de datos de los egresados y de las autoridades empleadoras a través de una encuesta por muestreo. Se construyen diversos indicadores relacionados con la formación profesional del egresado y la eficacia en su desempeño laboral. Así mismo, se construye un modelo de ecuaciones estructurales que permite establecer las relaciones entre los diversos factores y medir su impacto en la formación profesional del egresado y su incorporación en el mercado laboral.

Abstract

This thesis project has basis in a demand for information of the Aguascalientes Education Institute (IEA) and starts with initial information obtained by the “Universidad Pedagógica Nacional” unit 011. This research is designed to study the professional performance of the graduates from normal public schools of the State of Aguascalientes, in particular from the generation 2005-2009; that is the first graduates generation of participants in the General Service Joining Examination (Examen General de Ingreso al Servicio, EGIS), means by which they can access and get allocated to exiting professional positions. Four profile features demarcates our inquiry (satisfaction of graduates, self-assessment of the graduate, services provided by the institution and the profile of egress compliance of the graduates); these traits affect the competences that teachers use in their work and their insertion in the labor market. This work is focused on data collection from graduates and employing authorities obtained through a sampling survey. Various indicators related to the graduates vocational training and their work performance efficiency are built. Likewise, a structural equation model was built to evaluate relationships of several factors and measure its impact on the training of graduates and their incorporation into the labor market..

ÍNDICE

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.	¡Error! Marcador no definido.
FORMACIÓN DOCENTE Y DESEMPEÑO LABORAL.....	¡Error! Marcador no definido.
1. CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.	4
1.1 Planteamiento del problema.	4
1.2 Objetivos de la investigación.	10
1.2.1 Objetivo General.	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Hipótesis de la investigación.....	11
1.4 Justificación.....	11
1.5 Alcances y limitaciones.	12
1.5.1 Alcances.	12
1.5.2 Limitaciones.	12
2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.	13
2.1 Antecedentes de la educación normal en México.	13
2.2 Reformas de la Educación Normal 1978, 1984 y 1997.	14
2.3 Políticas de Estado.	17
2.4 Modelo integral para la formación profesional y el desarrollo de competencias del maestro de educación básica.	20
2.5 Conceptualización formación profesional del docente.....	23
2.5.1 Los rasgos deseables del nuevo maestro: perfil de egreso del normalista.....	23
2.6 El Programa de Tutorías.....	32
2.7 Conceptualización del perfil de egreso.....	33
2.8 El esquema básico de la ANUIES para estudios de egresados.....	34
3. CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1. Diseño de investigación.	38
3.1.1 Tipo de estudio.	38
3.1.2 Especificación de las variables.	38
3.1.3 Construcción del sistema de indicadores.	54
3.1.3.1 Objetivo del sistema de Indicadores.	54
3.1.3.2 Metodología en la construcción de indicadores.	55
3.1.3.4 Análisis de factores para construir indicador global.	61

3.1.4 Construcción de modelo para el seguimiento de egresados.....	70
3.1.4.1 Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales.	70
3.1.4.2 Modelo de análisis factorial confirmatorio.	75
3.1.5 Población y muestra.	77
3.1.6. Instrumentos.....	83
3.1.7 Validación del instrumento.....	84
3.1.8. Técnicas y métodos.....	86
3.1.9. Procesamiento de los datos.....	87
4. CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	88
4.1. Resultados de la encuesta.	88
4.2 Resultado de los indicadores.	102
4.3 Resultado del modelo de Seguimiento de Egresados.	119
4.4 Resultados cuestionario para autoridades.	129
4.4. Discusión.	147
5. CONCLUSIONES.	148
6. RECOMENDACIONES.	150
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	152
8. ANEXOS.....	154

1. CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.

1.1 Planteamiento del problema.

A partir de la exigencia social sobre la rendición de cuentas en educación y la tendencia en nuestro país de realizar evaluaciones de las actividades del quehacer docente en todos los niveles del sistema educativo nacional, se hace necesaria la inclusión en esta tendencia de medir el trabajo que realizan las escuelas normales en cuanto a la formación inicial de los docentes de educación básica, lo que se puede traducir en el reconocimiento de los aspectos positivos para fortalecerlos y la identificación de aspectos negativos para buscar y plantear alternativas que permitan superarlos.

La evaluación se ha convertido en uno de los instrumentos fundamentales para impulsar los cambios en las Instituciones de Educación Superior (IES); entre los aspectos centrales de la evaluación están la relación entre el perfil de formación y la pertinencia profesional, científico – técnica y la social (ANUIES, 2003).

Según el ANUIES la evaluación debe entenderse como un instrumento por medio del cual una organización se auto-analiza en conexión con su entorno, con la finalidad de identificar logros, pero también estados de cosas no deseados o problemáticos para, de acuerdo con los recursos y medios disponibles, estimular que la propia organización diseñe y ponga en marcha acciones que corrijan o al menos minimicen problemas detectados. Trata de un proceso continuo de conocimiento, análisis y corrección, por lo cual la evaluación es también una actividad sistemática y permanente, que deberá aclarar el grado de éxito alcanzado, las modificaciones a realizar en la estructura normativa y las políticas necesarias para incrementar eficacia y eficiencia (ANUIES, 2003).

Uno de los aspectos de la evaluación es el seguimiento de egresados considerado por la ANUIES (2003) como “un valioso instrumento para ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación entre la educación superior y el mercado laboral”. Lo que proporciona una visión de los alcances y la problemática de la oferta

educativa, asimismo incrementa la capacidad de explicación de algunas variables sobre la trayectoria académica, laboral y desempeño profesional de los egresados.

Según la ANUIES (2003) los estudios de egresados son recientes, es decir en los últimos 15 años diferentes IES han avanzado en la realización de estos estudios, tratando de obtener de manera más sistemática información sobre las trayectorias laborales y profesionales, en donde algunas de ellas han logrado conformar sistemas para dar seguimiento a sus egresados, dando especial relevancia a la búsqueda de información para impulsar la calidad educativa.

En este contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un punto fundamental para la labor formativa de las Escuelas Normales, porque es posible establecer parámetros que sirvan de referencia para mejorar la formación de un profesional de la educación que en el campo laboral manifieste un desempeño eficiente y proyecte una opinión favorable sobre su quehacer ante las autoridades educativas inmediatas.

Las Escuelas Normales siguen siendo para el Sistema Educativo Mexicano un elemento clave para el desarrollo del país. La función histórica de estas instituciones es la de formar docentes de educación básica, sin embargo, la calidad en la formación de profesores que se ofrece en ellas sigue siendo un punto a discutir por diversos sectores. Son consideradas para el Sistema Educativo como una necesidad de atención prioritaria por la naturaleza de su función, por lo que siempre serán punto de concurrencia para la crítica y discusión, pero sobre todo de propuestas y alternativas constantes que buscan óptimos niveles de profesionalización docente, con la certeza que ello pueda derivarse en la mejora de los procesos educativos.

Barber y Mourshed (2007, citados por Santillán, 2011) afirman que la calidad docente es la única variable escolar de más peso que influye en el desempeño del estudiante ... por lo tanto, es fundamental para la capacidad de un país construir una fuerza laboral de educadores profesionales expertos para mejorar los resultados de su población más joven. Con base en este planteamiento se recupera lo expresado por Darling Hammond (1995, citada por Santillán, 2011) en el sentido de que los docentes efectivos deberán poseer las siguientes características: sólida formación

pedagógica, conocimiento a profundidad de las disciplinas que se pretende enseñar, habilidad para la docencia, competencias comunicativas, conocimiento del desarrollo humano, compromiso ético con atención a la diversidad y la sustentabilidad y capacidad de autodirigir su propio desarrollo profesional y aprendizaje a lo largo de la vida.

La enseñanza en el nivel de educación básica requiere que los maestros no sólo dominen los contenidos de aprendizaje establecidos por los planes de estudio, sino que comprendan los nuevos enfoques que los sustentan y las formas de instrumentación en cada nivel, lo que implica que desarrollen competencias para crear o adaptar nuevas estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación. Ofrecer conocimientos para la vida, cerrar la brecha entre lo que se aprende en la escuela y lo que se utiliza en los espacios sociales, mejorar los niveles de comprensión de lo que se lee, desarrollar habilidades y destrezas básicas para resolver problemas, entre otras cosas, se convierten en puntos de referencia obligados para los profesionales de la educación, si a lo que se aspira es a elevar la calidad educativa (SEP, 2011).

La formación docente en nuestro país ha recorrido caminos muy complejos que desafortunadamente no siempre han tenido avances sustanciales en beneficio del sistema educativo nacional, sin embargo, actualmente se plantea una propuesta sustentada en los planteamientos de Santillán (2011), que hace énfasis en una opción incluyente en donde los distintos elementos señalados por Hammond y Grossman (2000), entre otros autores, jueguen de manera consistente y equilibrada a favor de la formación de los futuros docentes mexicanos”.

En este sentido la SEP (2010) concibe a la formación docente como *el proceso evolutivo, sistemático y organizado a través del cual los estudiantes de la escuela normal se involucran individual y colectivamente en un proyecto formativo, que de forma reflexiva-crítica y creativa propicia el desarrollo de un conjunto de competencias que le permitirán ejercer profesionalmente la docencia y las actividades institucionales relacionadas con su desempeño en el nivel de educación básica.*

Todo ello implica un reto para el sistema educativo nacional, consistente en garantizar a los egresados de las escuelas normales las condiciones mínimas de

transparencia que les permitan acceder al campo laboral a partir de sus competencias docentes, así como mecanismos de ascenso que se basen en desempeños que se puedan evaluar y por lo tanto el acercamiento a niveles de reconocimiento social con base en su labor profesional (Santillán, 2011).

De ahí que las competencias docentes representan el marco teórico-metodológico más viable para la formación de docente en la educación básica, media superior y superior en el marco de las sociedades del conocimiento, para la SEP (2010) se conciben como: *la capacidad del docente para realizar un conjunto de acciones ante una situación auténtica, en las que moviliza diversos recursos internos - cognitivos, metacognitivos, disposicionales y atributos físicos- y externos -materiales, sociales, simbólicos: tales como lenguajes y códigos-, con el fin de solucionar un problema.*

Las competencias docentes concebidas en los términos expuestos, representan una visión fundamentada y viable para abordar algunos de los elementos fundamentales de la formación profesional de los docentes. Permiten identificar la existencia de elementos comunes en las diferentes conceptualizaciones de las competencias docentes analizadas. Asimismo las competencias no existen en abstracto; más bien, se dan en el contexto de las situaciones auténticas, que modulan la movilización de recursos pertinentes para la solución de problemas situados.

Por ello los aspectos más relevantes de las competencias docentes según la SEP (2010) son:

- ✓ Las situaciones auténticas de aprendizaje
- ✓ El trabajo institucional
- ✓ Las actividades colaborativas y comunitarias socialmente relevantes
- ✓ La generación y el uso del conocimiento
- ✓ La innovación educativa
- ✓ La solución de problemas complejos
- ✓ El dominio teórico y didáctico; la construcción de estrategias de enseñanza y aprendizaje
- ✓ El apego a las normas éticas y de la identidad docente
- ✓ El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Lo anterior conduce necesariamente a indagar sobre la percepción que los mismos egresados de las escuelas normales tienen sobre su propia formación a partir del nivel de logro del perfil de egreso, así como el grado de desarrollo de las competencias profesionales para desempeñar sus funciones docentes y la opinión que las autoridades educativas inmediatas de estos egresados tienen sobre su desempeño laboral.

Es importante mencionar el hecho planteado por Loera (2011) en la agenda nacional, en donde se ha establecido que los docentes son los responsables de los niveles de la calidad de la educación, implica la importancia de su formación inicial misma que contribuye a la conformación de un piso común para iniciar el ejercicio de su profesión, *la profesión docente se aprende en muchos lados, pero preponderantemente en las aulas ejerciéndola* (Loera, 2011).

El problema más significativo es la enorme separación que existe entre la formación recibida y las exigencias de un desempeño eficaz e innovador. Los programas de formación docente inicial suelen estar muy alejados de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, particularmente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos socialmente desfavorecidos: clases multigrado, clases multiculturales, desempeño en zonas marginales, aprendizaje de la lectoescritura y el cálculo, resolución de conflictos, etc.

Las modalidades pedagógicas utilizadas en la formación inicial de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el docente debe utilizar en su trabajo; se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación que a la observación y a las prácticas innovadoras; se otorga prioridad a la formación individual y no al trabajo en equipo, a los aspectos puramente cognitivos y no a los aspectos afectivos. Algunas investigaciones sobre la “práctica de la enseñanza” en la formación inicial, ponen de manifiesto que esta experiencia curricular permite, el aprendizaje de los aspectos más rutinarios y tradicionales vigentes en las escuelas y no de las modalidades profesionalmente más innovadoras (Pérez, 1996)

Por todo lo anterior el Instituto de Educación de Aguascalientes (IEA) consideró pertinente llevar a cabo la presente investigación y dar seguimiento de los egresados de las escuelas normales públicas del estado, en particular de la generación 2005-2009.

El interés por hacer el seguimiento de egresados de la generación 2005-2009, se centra en que fue la primera generación de egresados que participó en el Examen General de Ingreso al Servicio (EGIS) medio por el cual se permite acceder a la asignación de la plazas existentes, cuyos resultados no han sido hasta el momento sistematizados y transparentados.

Asimismo es importante conocer, a tres años de distancia de su egreso, la forma de cómo se insertaron al trabajo docente, si están satisfechos el grado de formación que la escuela normal a través de su personal y de los diversos servicios educativos otorgados durante su periodo de formación. A la fecha no se encuentra un estudio de seguimiento que proporcione esta información. En este mismo sentido también es necesario contar con los datos suficientes para dar cuenta de la percepción de estos egresados sobre el nivel de logro del perfil de egreso, así como del desarrollo de las competencias docentes como herramientas para el desempeño de su labor profesional.

Es decir que a través de este seguimiento de egresados de educación normal de la generación 2005-2009, se pretende contar con suficiente información que permita dar cuenta sobre su índice de satisfacción acerca de sus formadores, el propio desempeño escolar, lo que aportó la escuela normal para su formación, manifestada a través del desarrollo de sus competencias profesionales y su percepción en cuanto al logro de los rasgos del perfil de egreso, a fin de establecer una relación con su visión en cuanto a su desempeño laboral y la opinión al respecto de su autoridad educativa inmediata.

Finalmente con los resultados y la información recabada, sobre la base de un enfoque de política pública educativa, se hace necesario tipificar modelos de formación prevalecientes, evaluar su calidad y dilucidar los puntos de intervención en los que hay que enfocar el esfuerzo institucional para mejorarla.

La situación anterior conduce al siguiente PROBLEMA CIENTÍFICO: **¿Cómo son las relaciones entre los factores que intervienen en la formación profesional docente y los factores que determinan la eficacia del desempeño laboral de egresados de la generación 2005-2009 de escuelas normales del Estado de Aguascalientes?**

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Encontrar la relación entre la formación profesional de los egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales del Estado de Aguascalientes y la eficacia en su desempeño laboral.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Revisar los enfoques que actualmente se están planteando sobre el seguimiento de egresados.

Contar con información sobre la trayectoria personal, educativa, laboral y profesional de los egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales del Estado de Aguascalientes, para determinar las relaciones de su formación con inserción del mercado laboral, a nivel local, regional y nacional y las tendencias sobre su desempeño laboral.

Sistematizar la información obtenida para diseñar indicadores de calidad que posibiliten mejorar, adecuar, reestructurar o renovar el plan de estudios de las escuelas normales; además generar información para implementar nuevas políticas educativas

Medir la opinión de los egresados de las escuelas normales sobre su propia formación a partir del nivel de logro del perfil de egreso. Medir el grado de desarrollo de las competencias profesionales para desempeñar sus funciones docentes y medir la opinión que las autoridades educativas inmediatas de los egresados sobre su

desempeño laboral para proponer indicadores de evaluación y desempeño sobre la inserción de los egresados de escuelas normales en el mercado de trabajo; el ejercicio profesional y la satisfacción de la formación recibida.

Establecer las bases para dar seguimiento a nuevos egresados de escuelas normales del estado de Aguascalientes.

Encontrar las relaciones existentes entre los diferentes factores que intervienen en la formación profesional docente y los factores de desempeño profesional de estudiantes de escuela normales de Aguascalientes.

Determinar parámetros referenciales para mejorar la formación profesional de estudiantes de escuela normales.

1.3 Hipótesis de la investigación.

La formación profesional docente impacta en la eficacia del desempeño laboral del los egresados de escuelas normales del Estado de Aguascalientes.

1.4 Justificación.

Se plantea la necesidad de realizar un una investigación que permita dar seguimiento a los egresados de las escuelas normales de Aguascalientes, que proporcione información sobre la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; en su desempeño profesional; y sobre la opinión de los egresados sobre la formación recibida en sus instituciones de origen, así como encontrar como estos factores están relacionados entre ellos. El seguimiento de egresados permitirá optimizar la planeación estatal en la educación, evaluar las políticas educativas actuales y proponer acciones que mejoren la calidad de la formación educativa de las Escuelas Normales del Estado. Así mismo servirá para coadyuvar en la rendición de cuentas cuando se hace uso de recursos públicos, impulsar la optimización y la calidad de la formación docente de las Normales del estado Sociedad.

1.5 Alcances y limitaciones.

1.5.1 Alcances.

Los resultados serán a nivel estatal y por institución de educación normal (estratos), mientras que el modelo relacional de los factores estudiados será descrito a nivel estatal, los cuales permitirán dar seguimiento y evaluar las competencias obtenidas durante la formación docente y sentar las bases para un diagnóstico que oriente la política educativa nacional.

1.5.2 Limitaciones.

Una de las limitaciones es la de contar con un marco de muestreo actualizado, primero porque los domicilios y números telefónicos de cada egresado son obtenidos de registros oficiales manejados en el período en que fueron estudiantes. A partir de que egresaron estos datos personales tienen poca probabilidad de mantenerse sin cambio, de inicio el estudiante mantiene su residencia en el domicilio familiar –padres–, mientras que después de su egreso cambia su situación personal -por ejemplo, cambia su estado civil, salen a hacer estudios de posgrado, encuentran trabajo fuera de su lugar de origen- por lo que es muy probable que sus datos personales no se mantengan.

2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes de la educación normal en México.

Con el decreto del establecimiento en 1824 por parte del Congreso Constituyente de la Escuela Normal de Enseñanza Mutua en Oaxaca se da inicio la educación normal en México. Hacia 1885, se funda la Academia Normal, dentro de la Escuela Modelo de Orizaba encabezada por Enrique Laubscher y por Enrique Rébsamen, que, por primera vez se crea un plan sistemático de los programas de pedagogía filosófica, histórica y aplicada, trascendiendo en todo el país (Solana, 1981).

En 1887, se funda en la Ciudad de México la Escuela Normal para Profesores y un año después, la antigua Secundaria para Señoritas es convertida en Escuela Normal para Profesoras. Para el año de 1900 se tuvieron en funcionamiento 45 Escuelas Normales en el país, en las que participaban personalidades de gran importancia, tales como Justo Sierra, Miguel E. Schultz, Ezequiel A. Chávez, Ignacio M. Altamirano Joaquín Baranda, Enrique C. Rébsamen, Enrique Laubscher, Alfonso Herrera, Gregorio Torres y Alberto Correa, entre otras.

En los primeros años del siglo XX, se dan modificaciones al plan de estudios de la Escuela Normal para Profesores (1902 y 1908). De igual manera es decretada la Ley Constitutiva de las Escuelas Normales Primarias, cuya principal característica es que establecía cursos opcionales de estudios superiores una vez concluida la carrera normal (Solana, 1981).

En 1921, José Vasconcelos como ministro de la Secretaría de Educación Pública, decide que todo lo concerniente a las escuelas rurales y foráneas fuera tratado y resuelto por el Departamento de Educación y Cultura para la Raza Indígena; con los llamados misioneros se logró extender los beneficios de la educación a muchos poblados.

Hacia 1944, la Comisión Revisora y Coordinadora de Planes Educativos, Programas y Textos Escolares encabezada por Jaime Torres Bodet, se llevan a cabo

las reformas de los programas educativos que regirían en todas las escuelas primarias de la República, lo mismo en las urbanas que en las rurales. Por vez primera en México se aplicaba un mismo programa a nivel nacional con la misma orientación, propósitos y contenidos, pero la tendencia favorecía nuevamente a las escuelas urbanas sobre las rurales. A partir de 1969 se llevaron a cabo diversas modificaciones en los planes de estudio de las Escuelas Normales en la licenciatura educación primaria: reforma de 1975 reestructurado, reforma del 1984 y reforma de 1997.

2.2 Reformas de la Educación Normal 1978, 1984 y 1997.

De la reforma del 75, surge un plan que comienza en vigor en 1978 con una duración de ocho semestres, el diseño estaba fundamentado en la tecnología educativa, y determinado por objetivos. *Cabe destacar que la duración de los estudios en el Plan del 75 reestructurado era de cuatro años, se ingresaba a ellos después de la educación media (secundaria) y se otorgaba doble formación: la de profesor de educación primaria y propedéutica (bachillerato) para cursar estudios universitarios* (García, 2006). Se obtenía un título de profesor normalista.

El plan 1978, tenía una orientación enfocada a la instrumentación de cuestiones didácticas. Hay que resaltar la descripción contenida en el plan acerca del perfil del maestro que nos remitía ya al concepto de competencias utilizado en las actuales reformas implementadas en la educación básica, pues se señalan las principales características a potencializar, tales como: intereses, necesidades, aptitudes, capacidades y problemas que le lleven a una formación para el ejercicio de la tarea docente.

Para tratar de subsanar las carencias presentadas por un plan de estudios centrado en la perspectiva didáctica, en 1984 se procedió a hacer una reforma que tenía dos grandes retos: 1) orientar la formación de docentes bajo un esquema teórico-práctico; y, 2) construir la figura del docente-investigador.

Por Acuerdo Presidencial, los estudios en las escuelas normales elevaron su grado a licenciatura y para ello era requisito tener el bachillerato para acceder a estas

instituciones. Los nuevos planes de estudio se enfocaron a la investigación con dos líneas de formación: social, pedagógica y psicológica y cursos instrumentales distribuidos en 36 espacios curriculares.

En el plan de 1984, se definió un perfil de egreso conformado por tres grandes ámbitos: Incremento del acervo cultural y Mejora continua, conservación de la salud física y mental para el desarrollo profesional y práctica docente basada en la investigación y aportaciones de la ciencia y la tecnología. Sin embargo, *la modificación curricular de 1984 se caracterizó por un amplio contenido de asignaturas en el plan de estudios, propiciando la fragmentación y dispersión de los esfuerzos del estudiante con la consecuente dificultad para lograr la articulación de los contenidos. Se adjudicó una idea de científicidad que no fue encauzada adecuadamente, ya que el énfasis del plan de estudios se ubicó en las disciplinas teóricas, marginando además lo referente a los propósitos y contenidos de la educación básica, fin último del proceso formativo en cuestión* (Reyes, 2009).

La experiencia de los planes de 1978 y 1984 arrojaron una imperiosa necesidad de replantear la formación de profesores y hacer adecuaciones para responder no sólo a la etapa histórica que requería profesionales de la enseñanza, sino hacer de éstos una figura capaz de valorar, reconocer y situar sus conocimientos en contextos reales, situación que se había dado al centrar la formación en una preparación del docente-investigador, en ocasiones alejado del contexto real y con una visión confusa de los procesos educativos en el contexto laboral, la teoría se percibía distante de la práctica.

Bajo este principio, el plan de estudios de 1997 la licenciatura en educación primaria, cuenta con una definición de un perfil de egreso de forma explícita, hay que resaltar la intención de este programa por construir una figura docente por cada nivel educativo que conforma la educación básica en nuestro sistema educativo: preescolar, primaria y secundaria. No obstante, cabe destacar que al señalar una formación común para los tres niveles, la redacción y el abordaje del programa es idéntico para cada uno de ellos.

Las actividades, contenidos y temas a abordar en los planes de estudio vigentes, son comunes para los tres niveles y se encuentran distribuidas de forma gradual acentuando la práctica en contextos reales, con la finalidad de hacer un acercamiento del alumno a la aplicación de lo aprendido en el aula. Las actividades de formación se encuentran divididas en tres ámbitos: Actividades principalmente escolarizadas, Actividades de acercamiento a la práctica escolar y Práctica intensiva en condiciones reales de trabajo.

En relación al “perfil de egreso” no se explicita como tal, pues se define como “Rasgos deseables” para el egresado de la educación normal, agrupando cinco características específicas: Habilidades intelectuales específicas, dominio de los propósitos y contenidos básicos de la educación primaria, competencias didácticas, identidad profesional y ética, capacidad de percepción y respuesta a las condiciones de sus alumnos y del entorno de la escuela. Cada uno de estos rasgos, se encuentran explicitados y desarrollados con las características que el docente debe poseer al finalizar su proceso de formación. Aunado a ello, señalan una serie de Criterios y orientaciones para la organización de las actividades académicas.

A pesar de que el plan 1997 de la licenciatura en educación primaria, dentro del perfil de egreso, se vislumbra el desarrollo de ciertas competencias en los futuros docentes, Reyes (2009) hace una crítica del plan en donde señala que “se perdió de vista la finalidad de la formación docente en tanto que los contenidos de la educación básica no se atendieron con la profundidad requerida; de manera semejante, el énfasis en el trabajo teórico tuvo como consecuencia una escasa familiarización con el trabajo real del maestro y con las condiciones de funcionamiento de las escuelas... una escasa vinculación entre contenidos de las asignaturas pedagógicas y didácticas, y su aplicación en el desempeño del maestro”. Haciéndose necesario una nueva reforma en las normales que atenúe las problemáticas que presenta el plan vigente.

La atención tan diversificada que se ha tenido en las instituciones normalistas ha sido percibida por la Secretaría de Educación Pública como una especie de anarquismo (sin desdeñar en ningún momento la función que han cumplido), y que ha sido eliminado paulatinamente en varios intentos, en 1921, con Vasconcelos; en 1944, con Torres Bodet; en 1975; más recientemente con la aparición de los planes

de estudio 1984 para la Licenciaturas en Educación Preescolar y Primaria, en parte; y de manera definitiva a partir de la puesta en marcha del Programa de Fortalecimiento y Transformación Académicos para las Escuelas Normales (PFTAEN), que en 1996 se inició con cuatro líneas principales de acción:

1. Transformación Curricular.
2. Actualización y perfeccionamiento profesional del personal docente de las escuelas normales.
3. Elaboración de normal y orientaciones para la gestión institucional y la regulación del trabajo docente.
4. Mejoramiento de la planta física y el equipamiento de las escuela normales

Posteriormente, en 2002, estas líneas se modificaron y aumentaron, extendiéndose a seis, quedando de la siguiente manera:

1. La reforma de los planes y programas de estudio para la formación inicial de maestros de educación básica.
2. Formación y actualización del personal docente y directivo de las escuelas Normales.
3. Mejoramiento de la gestión institucional.
4. Regulación del trabajo académico de los maestros de las escuelas normales.
5. Evaluación de las escuelas normales.
6. Regulación de los servicios que ofrecen las escuelas normales.

Concretamente, en el ámbito curricular, fue a través de los planes de estudio vigentes 1997 y 1999 de la Licenciaturas en Educación Primaria, Preescolar, Secundaria, cuando se dimensionó la seriedad de las transformaciones programadas.

2.3 Políticas de Estado.

Dentro de las políticas de Estado ancladas a la legislación (Ley General de Educación –LGE–) se pueden citar las siguientes: las estrategias para alcanzar la equidad educativa (Art. 33), la función compensatoria de la federación (Art. 34), la

participación social en las escuelas (Arts. 65-73), las disposiciones sobre evaluación (Art. 47, IV), la obligación de dar a conocer los resultados de las evaluaciones (Art. 50) o la de aportar a la educación recursos crecientes en términos reales (Art. 27)

Con esta definición como guía fue posible identificar en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal – (ANMEB–) cuatro ámbitos de políticas de Estado que interesaba analizar: 1) la descentralización de la enseñanza básica, llamada también federalización; 2) la revisión curricular y producción de libros de texto; 3) las reformas propuestas sobre el magisterio (reforma de la enseñanza normal, actualización de los maestros y Carrera Magisterial); y 4) la participación social en la educación.

Políticas sobre el magisterio -análisis de contenido y la evolución de las políticas sobre el magisterio- a partir de 1992.

a) Reforma de la enseñanza normal

Los diagnósticos de las escuelas normales coinciden en sus deficiencias y en las razones que explican su actual problemática.

- Desequilibrios entre la oferta y la demanda, se procedió a abrir nuevas escuelas sin estudios de planeación y factibilidad, en busca de más plazas docentes y de becas para los estudiantes.

- Criterios de interés político han predominado en las definiciones de licenciaturas y posgrados.

- Incremento desproporcionado de la matrícula de normales particulares.

- Gran heterogeneidad en los criterios y procedimientos de admisión de los estudiantes y las evaluaciones no se respetan.

- Procesos viciados para la designación de directores, discrecionalidad para asignar las plazas disponibles para docentes y, en general, un anquilosamiento de las plantas docentes.

- La contratación automática de los egresados como profesores de las propias normales en muchas escuelas ha generado endogamia y ha consolidado feudos políticos.

- Las escuelas normales operan con muy altos costos unitarios.
- Son numerosas las deficiencias en la administración interna; generación y uso de recursos propios (por cuotas, aplicación de exámenes, etc.) sin rendición de cuentas.

Las problemáticas de las normales se deben a algunas decisiones históricas. En su origen los estudios no eran de nivel superior, pero la expansión del sistema durante los años 60 y 70 condujo a ampliar y diversificar los servicios de educación normal y a incorporar personal docente sin las debidas cualidades. Por otra parte, la homologación salarial de la planta docente de las normales se asimiló en 1982 al esquema de las instituciones de nivel superior, sin que mediara un estudio sobre los perfiles requeridos. No se trabajó con seriedad en adaptar los esquemas universitarios de organización académica, evaluaciones o requisitos para los nombramientos a las características de los planteles normales. Además, la descentralización de 1992, como también la Ley General de Educación (LGE), planteó a los sistemas de formación docente exigencias que no han podido cumplir.

Durante el sexenio 1995-2000 se retrasó la reforma de las normales: *se inició la distribución de materiales de calidad* (SEP, 2000). Muy poco y demasiado formal es también lo que se registra sobre reforma de la gestión en estos planteles: reuniones de trabajo periódicas, impulso al trabajo colegiado, orientaciones para que la enseñanza se acerque a la práctica escolar; criterios y normas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes de licenciatura. Los avances y dificultades se derivan, en parte, de “las formas organizativas de cada escuela, así como del papel asumido por los directivos” (SEP, 2000).

En conclusión, se reconoce que *es preciso llevar a cabo una profunda revisión de estas áreas (...) ya que maestros y directivos señalan que se han transformado en espacios que distraen valiosos recursos y personal académico...* (SEP, 2000). En suma, el Programa quedó como un inicio, en espera de mayor tiempo para mostrar sus resultados.

El actual Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales Públicas (PROMIN) reitera el supuesto de que estas escuelas, al menos la mayoría de ellas, pueden llegar a transformarse, aunque sus capacidades sean diferentes.

Los valores profundos del normalismo deben reafirmarse -la importancia de la educación pública, su vinculación con la justicia social y la soberanía del país, y el nacionalismo-, sobre todo, porque están en el texto del Art. 3ro.; pero el tratamiento político que se dé a las escuelas normales, si se comprueba su renuencia a renovarse en conformidad con los tiempos actuales, no exige continuidad con el pasado.

La formación inicial de los profesores de educación básica es responsabilidad del Estado Mexicano y, por esa razón, el currículum, la evaluación, la acreditación y la expedición de títulos profesionales está a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP), tal como lo establece el Artículo 3º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Educación. Hasta 1984 en las escuelas normales se ofrecía la carrera de profesor de educación primaria pero, a partir del Acuerdo Presidencial del 22 de marzo de ese mismo año, esa carrera se elevó al nivel de licenciatura y, como consecuencia, los títulos profesionales ya no son de Profesor de educación primaria sino de Licenciado en educación primaria.

Los profesores constituyen uno de los elementos más importantes del Sistema Educativo Mexicano, pues tienen la función de llevar la educación a los niños y a los jóvenes, de ahí que sea de interés general el conocer cómo se están formando. En el sistema educativo mexicano de los setentas a los noventas, los planes de estudio de las escuelas normales fueron los que más cambios sufrieron.

2.4 Modelo integral para la formación profesional y el desarrollo de competencias del maestro de educación básica.

Desde la pasada década de los noventa, pero con mayor énfasis desde 2005, la UNESCO señala que las sociedades del conocimiento para ser sociedades auténticas, entre otras acciones, deben generar, gestionar y utilizar los conocimientos como un componente estratégico para el crecimiento económico y el bienestar socio-cultural de una nación.

En este contexto, la educación – en todos sus niveles y modos –, sin dejar de ser un derecho fundamental para una ciudadanía activa, emerge como un espacio generador y movilizador de conocimientos, sea como parte de las inversiones destinadas al progreso socioeconómico de un país, sea como un recurso dinamizador para el desarrollo humano de su población.

Movilizar los conocimientos – sean científicos, tecnológicos como tradicionales – facilita, promueve y pone a disposición un conjunto de competencias claves – individuales y colectivas – para sistematizar el capital intelectual y social de los niños, jóvenes y adultos de un país; asimismo, estos conocimientos movilizados permiten orientar los desarrollos científicos y tecnológicos al servicio de una sociedad inclusiva y plural.

En este sentido, llevar adelante reformas para una educación de calidad con equidad es una de las directrices de los cambios hacia sociedades del conocimiento auténticas centradas en el desarrollo humanístico, científico, tecnológico y artístico de las personas.

Por lo tanto, proponer y emprender políticas de reformas curriculares con la finalidad que México posea una oferta educativa de calidad se convierte, no sólo en un propósito deseable para el Estado sino, sobre todo, en un imperativo para la transformación socioeducativa de nuestro país.

Frente a los retos y desafíos educativos del México actual, la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE) inició, recientemente, el proceso de reforma curricular de los planes de estudios para las licenciaturas en Educación Preescolar, Primaria y Secundaria, cuya principal y estratégica iniciativa se enmarca en el Modelo Curricular para la Formación Profesional de Maestros de Educación Básica.

Este modelo curricular tiene por objetivo dar respuesta a las importantes demandas y desafíos educativos de un mundo global, diverso e interconectado. Uno de ellas, es indispensable para el México actual: la conceptualización y fortalecimiento

de un nuevo ámbito de ejercicio docente para el maestro de educación básica. Básicamente, por medio de un modelo de formación profesional orientado por el desarrollo de competencias, que forme, promueva y movilice al maestro como profesional crítico e innovador. En concreto, como un profesional del aprendizaje en y para la sociedad del conocimiento.

En términos generales, el modelo se propone actuar sobre diversos ámbitos de intervención e impactos del sistema de formación profesional de maestros de educación básica: marco normativo e institucional, organización curricular, orientaciones epistemológicas y psicopedagógicas, diseño de planes de estudio, enfoques del aprendizaje, etc. El tratamiento que se hace de estos ámbitos, por parte de la propuesta de reforma curricular que se presenta, encuentra su correlato en la organización expositiva del presente documento.

Objetivo general del modelo

Los egresados de las Escuelas Normales demostrarán activamente una formación estratégica en el campo educativo, caracterizada por la innovación, la calidad y la pertinencia social, afín de que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, con el consecuente impacto en la formación de los alumnos de educación básica, en un entorno global en el que las prácticas de construcción y uso de conocimiento son claves en el desarrollo de individuos y sociedades.

2.5 Conceptualización formación profesional del docente.

Es el proceso evolutivo, sistemático y organizado a través del cual los estudiantes de la escuela normal se involucran individual y colectivamente en un proyecto formativo, que de forma reflexiva-crítica y creativa propicia el desarrollo de un conjunto de competencias que le permitirán ejercer profesionalmente la docencia y las actividades institucionales relacionadas con su desempeño en el nivel de educación básica (DGESPE).



Fig. 1 Modelo curricular de formación profesional para los docentes de educación básica
Fuente. Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de educación Superior.

2.5.1 Los rasgos deseables del nuevo maestro: perfil de egreso del normalista.

El propósito central del Plan de Estudio del Normalista está enfocado a que el estudiante adquiera los rasgos deseables del perfil de egreso del maestro de educación básica. Es decir, que obtenga un conjunto de conocimientos, competencias, habilidades, actitudes y valores que le permitan ejercer la profesión docente con calidad y con un alto nivel de compromiso, a fin de dar una respuesta

educativa adecuada a las necesidades específicas que manifestarán sus futuros alumnos.

Los rasgos deseables del nuevo maestro se agrupan en cinco grandes campos:

1. Habilidades intelectuales específicas;
2. Dominio de los Contenidos en la enseñanza, conocimiento de los propósitos, enfoques y contenidos de la educación básica;
3. Competencias didácticas;
4. Identidad profesional y ética;
5. Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales de sus alumnos y del entorno de la escuela.

Los rasgos del perfil han sido el referente principal para la elaboración del Plan de Estudios de las Normales, pero también son esenciales para que la comunidad educativa normalista disponga de criterios para valorar el avance en el plan y los programas de estudio de la licenciatura; la eficacia y la adecuación de los materiales y del proceso de enseñanza, así como su relación con los propósitos de las asignaturas; el aprendizaje de los estudiantes; el funcionamiento de los órganos colegiados; el desempeño de los docentes y de las autoridades de la escuela y, las demás actividades y prácticas realizadas en cada institución.

Todos y cada uno de los rasgos deseables del nuevo maestro están estrechamente relacionados, se promueven en forma articulada y no corresponden de manera exclusiva a un área de atención, una asignatura o actividad específica; todos deben lograrse y la secuencia en que se mencionan no obedece a un orden de importancia. Algunos, como el conocimiento de los propósitos, enfoques y contenidos de la educación básica, se identifican primordialmente con espacios delimitados en el Plan de Estudios; otros, como los relativos a las habilidades intelectuales o a la identidad profesional y ética, se promoverán a través de los diversos estilos y formas de enseñanza que se utilicen en el conjunto de los estudios.

La disposición y la capacidad para aprender de manera permanente dependerán tanto del interés y la motivación que despierte en el estudiante el ámbito de la educación especial, como del desarrollo de sus habilidades intelectuales, de los hábitos de estudio consolidados durante su formación inicial en la escuela normal, del ambiente académico, del fomento de las actitudes de respeto, así como de la vinculación constante con las escuelas de educación básica, con los servicios públicos y otras instituciones gubernamentales y particulares que brindan educación especial.

Con base en las anteriores consideraciones, al término de sus estudios cada uno de los egresados de las distintas licenciaturas, deberá contar con los rasgos incluidos en los campos que se desarrollan enseguida.

1. HABILIDADES INTELECTUALES ESPECÍFICAS

- a) Posee capacidad de comprensión del material escrito, tiene el hábito de la lectura, valora críticamente lo que lee y lo relaciona con su práctica profesional.
- b) Expresa sus ideas con claridad, sencillez y corrección en forma oral y escrita; en especial, ha desarrollado las habilidades para describir, narrar, explicar, argumentar y escuchar; adaptándose al desarrollo, diversidad cultural y de capacidades de los alumnos, así como a las características de las familias.
- c) Plantea, analiza y resuelve problemas y desafíos intelectuales en su práctica profesional para generar respuestas propias a partir de sus conocimientos y experiencias.
- d) Tiene disposición, capacidades y actitudes propias de la investigación científica: curiosidad, creatividad, capacidad de observación, habilidad para plantear preguntas metódicamente y poner a prueba respuestas, capacidad para registrar, sistematizar e interpretar información; también lleva a cabo una reflexión crítica sobre la práctica docente, y aplica estas capacidades y actitudes para mejorar los resultados de su labor educativa.

- e) Localiza, selecciona y utiliza información de diversas fuentes escritas, de material gráfico y audiovisual, así como de las tecnologías de la información y la comunicación, en especial la que necesita para comprender y apoyar su actividad profesional.
- f) Muestra habilidad e iniciativa para continuar aprendiendo acerca de la educación en general y de la educación especial, en particular de su Campo de Formación Específica en un Área de Atención, y para enriquecer su práctica docente.

2. CONOCIMIENTO DE LOS PROPÓSITOS, ENFOQUES Y CONTENIDOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.

- a) Conoce los propósitos, enfoques y contenidos de la educación preescolar, primaria y secundaria, así como las finalidades de la educación inicial y de la capacitación laboral. Asimismo, tiene claridad sobre la misión de la educación especial y de cómo ésta contribuye al logro de las finalidades de una educación básica con equidad y calidad.
- b) Reconoce la secuencia lógica de los contenidos de las asignaturas de la educación básica y es capaz de articularlos en cada grado escolar; así como de relacionar los aprendizajes del nivel educativo que atiende con el conjunto de la educación básica.
- c) Establece una correspondencia adecuada entre la naturaleza y el grado de complejidad de los propósitos y los contenidos de la educación básica, con los procesos de desarrollo, la diversidad de capacidades, de estilos y ritmos de aprendizaje, y el contexto familiar y social de sus alumnos.
- d) Domina los fundamentos, los principios y las finalidades de la educación especial, y los relaciona con los de la educación básica. Identifica la integración educativa como el proceso que permite que los alumnos con discapacidad, así como aquellos que presentan necesidades educativas especiales derivadas de

otros factores, tengan acceso a los propósitos señalados en el currículo y a las escuelas de educación básica.

3. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS.

- a) Comprende los procesos del desarrollo físico y psicomotor, cognoscitivo, lingüístico y afectivo-social de niños y adolescentes; lo que le proporciona fundamentos para conocer a los alumnos, realizar una detección oportuna de las alteraciones en el desarrollo, y aplicar este saber en su labor educativa.

- b) Identifica las necesidades educativas especiales que presentan los alumnos con discapacidad, y las derivadas de otros factores, conoce sus causas e implicaciones en el aprendizaje, a partir de la evaluación psicopedagógica, lo que le permite dar una respuesta educativa pertinente y definir la propuesta curricular adaptada.

- c) Conoce y aplica diferentes estrategias de evaluación que le permiten valorar las áreas de oportunidad y las necesidades educativas especiales que presenten los alumnos, y comprende y utiliza el reporte de los resultados de las evaluaciones realizadas por otros profesionales. A partir de la evaluación toma decisiones y reorienta sus estrategias de intervención didáctica, e influye en las del personal involucrado en la atención de los educandos.

- d) Posee conocimientos pedagógicos y disciplinarios comunes del campo profesional para brindar atención educativa a los alumnos que presenten necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, en distintos ámbitos educativos.

- e) Conoce el Campo de Formación Específica de su Área de Atención y con base en dicho conocimiento diseña estrategias de intervención educativa que den respuesta a las necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad.

- f) Planifica y pone en práctica estrategias de intervención educativa, incluyendo las adecuaciones curriculares, en relación con los propósitos, enfoques y contenidos de educación básica, para favorecer el máximo desarrollo de las competencias de niños y adolescentes que manifiesten necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad.

- g) Conoce y aplica diferentes sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, que corresponden al Campo de Formación Específica de su Área de Atención.

- h) Establece en el grupo un clima de relación que favorece actitudes de confianza, autoestima, respeto, disciplina, creatividad, curiosidad y placer por el estudio, así como el fortalecimiento de la autonomía personal de los alumnos.

- i) Conoce, selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos con creatividad, flexibilidad y propósitos claros, incluyendo las nuevas tecnologías; y adecua dichos recursos para que los alumnos que presenten necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, tengan acceso a los propósitos de la educación básica.

- j) Orienta a las familias para favorecer la participación de las mismas en el proceso educativo de los alumnos que manifiesten necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad.

4. IDENTIDAD PROFESIONAL Y ÉTICA.

- a) Asume como principios de su acción y de sus relaciones con la comunidad educativa, los valores que la humanidad ha creado y consagrado a lo largo de la historia: respeto y aprecio a la dignidad humana, libertad, justicia, igualdad, equidad, democracia, solidaridad, aceptación, tolerancia, honestidad, responsabilidad y apego a la legalidad.

- b) Conoce la orientación filosófica, los principios legales y la organización del sistema educativo mexicano, en particular la que se refiere a la educación

- especial. Asume y promueve el carácter nacional, democrático, gratuito y laico de la educación pública.
- c) Conoce los principales problemas y las necesidades que deben resolverse para fortalecer el sistema educativo mexicano; en especial identifica los problemas de la entidad donde vive, y atiende los que se relacionan con la educación especial y la integración educativa.
- d) Identifica y valora los elementos más importantes de la tradición educativa mexicana; en particular, reconoce cómo ha evolucionado la educación especial en nuestro país y la importancia de la educación pública como componente esencial de una política basada en la justicia, la democracia y la equidad.
- e) Se compromete con la misión y los principios de la educación especial, y reconoce la importancia de brindar atención educativa a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, para lograr el desarrollo integral de sus potencialidades y favorecer su integración social y laboral.
- f) Reconoce el significado que tiene su trabajo para los alumnos que atiende, para las familias de éstos y para la sociedad.
- g) Posee honestidad profesional, lo que le permite reconocer los alcances y las limitaciones en la atención que ofrece, identifica y da a conocer las alternativas que existen para satisfacer las necesidades educativas especiales que presenten sus alumnos.
- h) Asume su profesión como parte integral de su proyecto de vida, es propositivo, ejerce sus derechos y obligaciones con compromiso y sensibilidad, y utiliza los recursos a su alcance para desempeñarse adecuadamente como docente de educación especial.
- i) Promueve, mediante actitudes favorables e iniciativa, la colaboración, la reflexión y el diálogo con los maestros de educación regular, los profesionales

dedicados a la atención de las niñas, los niños y los jóvenes que presentan necesidades educativas especiales y con otros integrantes de la comunidad escolar, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los alumnos.

- j) Participa en forma colegiada en los procesos de gestión escolar con el propósito de favorecer el aprendizaje de los alumnos que presenten necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, y propiciar el mejoramiento continuo de la institución donde lleva a cabo su labor docente.

5. CAPACIDAD DE PERCEPCIÓN Y RESPUESTA A LAS CONDICIONES SOCIALES DE SUS ALUMNOS Y DEL ENTORNO DE LA ESCUELA.

a) Aprecia y respeta la diversidad regional, social, cultural y étnica del país, como una característica valiosa de nuestra nación. Comprende que dicha diversidad estará presente en su trabajo profesional.

b) Reconoce las diferencias individuales y culturales de los niños y los adolescentes como un componente específico de los grupos escolares. Comprende la diversidad como un rasgo que se manifiesta en los distintos ritmos y estilos de aprendizaje, así como en las formas de comportamiento de los alumnos, y la considera para definir sus estrategias de intervención educativa.

c) Valora la función educativa de las familias, se relaciona de manera receptiva, colaborativa y respetuosa con los integrantes de éstas y/o con los tutores de los alumnos, a fin de fortalecer su participación en el proceso educativo de los niños y los adolescentes

d) Promueve la solidaridad y el apoyo de la comunidad hacia la escuela, tomando en cuenta las posibilidades y limitaciones del medio en que trabaja. Fomenta la participación social enfocada a la integración y el fortalecimiento de comunidades educativas dinámicas, comprometidas e incluyentes.

e) Reconoce los principales problemas que enfrenta la localidad donde labora, identifica situaciones de riesgo que pueden generar necesidades educativas

especiales o discapacidad, y tiene la disposición para contribuir a su prevención y solución, a través de la participación directa o mediante la búsqueda de apoyos externos.

f) Identifica y valora los apoyos humanos, técnicos y materiales de los diferentes servicios públicos de educación especial, de las organizaciones de la sociedad civil y de otras instituciones que ofrecen educación especial en su comunidad; conoce sus finalidades y se vincula con ellas con el propósito de brindar información a las familias y a los maestros respecto a las instancias que pueden ofrecer una atención diferente o complementaria para satisfacer las necesidades educativas especiales que presenten los alumnos.

g) Asume y promueve el uso sustentable de los recursos naturales, así como la preservación y valoración del patrimonio cultural, y enseña a los alumnos a actuar en forma personal y colectiva con el fin de proteger el ambiente.

2.6 El Programa de Tutorías.

El plan de estudios vigente de las Licenciaturas en Educación Preescolar, Primaria y Secundaria, plantean como uno de los principales ejes de formación la observación y la práctica educativa en los planteles preescolares, de primaria o de secundaria, según corresponda, procurando el conocimiento sistemático y gradual de las condiciones, problemas y exigencias reales del trabajo docente (SEP, 1997; 1999).

El desarrollo y la reflexión sobre las prácticas docentes, los cuales se concretan en el área “Acercamiento al trabajo escolar” que se presenta a lo largo del plan de estudios desde el primero al octavo semestre. En este sentido, del primero al sexto los estudiantes se dedican a observar prácticas docentes en escenarios reales, para que así en séptimo y octavo se dediquen a realizar actividades de docencia en escenarios reales y procesos de reflexión sobre las mismas.

De acuerdo con los planes de estudio de las licenciaturas señaladas, la tutoría es un proceso que tiene lugar en la institución de educación básica (preescolar, primaria o secundaria) donde el estudiante desarrolla su trabajo docente y es realizada por un profesor titular de un grupo, quien tiene como funciones “...orientar las actividades del estudiante en el aula, transmitir su experiencia, hacer recomendaciones oportunas y señalar al estudiante aspectos que conviene reforzar o modificar para mejorar la calidad de su trabajo” (SEP, 1999).

Por otra parte, la asesoría se concibe como una función complementaria de la tutoría y desarrollada por el profesor de la Escuela Normal que imparte el Seminario de Análisis del Trabajo Docente (preescolar y primaria) y en Taller de diseño de propuestas didácticas y análisis del trabajo docente (secundaria), en el que “...los alumnos sistematizan su experiencia de trabajo y la comparten con sus compañeros, analizan su propio desempeño docente y elaboran su documento recepcional para obtener el título” (SEP, 1997), en el caso de la Licenciatura en Educación Secundaria, también se elaboran distintas propuestas para el trabajo en el aula. En este sentido, el trabajo del asesor consiste en acompañar a un grupo aproximado de diez estudiantes para que reflexionen sobre su desempeño y fortalezcan sus habilidades

para obtener información relevante que podrán analizar, sistematizar y utilizar en sus actividades docentes. De igual manera, se encarga de asesorar teórica y metodológicamente el documento recepcional de los estudiantes a su cargo. En suma, se trata de que el asesor promueva el mejoramiento continuo de las competencias profesionales de los futuros docentes (SEP, 2005).

2.7 Conceptualización del perfil de egreso.

Las competencias docentes de educación básica están relacionadas con la capacidad del docente para realizar un conjunto de acciones ante una situación auténtica, en las que moviliza diversos recursos internos - cognitivos, metacognitivos, disposicionales, atributos físicos- y externos -materiales, sociales, simbólicos: tales como lenguajes y códigos-, con el fin de solucionar un problema. Y buscan alcanzar los siguientes objetivos específicos (SEP, 2005).

1. Los egresados de las escuelas normales contarán con un conocimiento profundo de los contenidos de enseñanza.

2. Los egresados de las escuelas normales desarrollarán diversas herramientas básicas para el aprendizaje, directamente relacionadas con las capacidades lingüísticas y matemáticas.

3. Los egresados de las escuelas normales desarrollarán las ocho competencias del maestro de educación básica, con un alto dominio o pericia para la solución de problemas.

2.8 El esquema básico de la ANUIES para estudios de egresados.

El “Esquema básico” de la ANUIES (1998) constituye, a partir de su publicación en el año de 1998, la guía principal para la elaboración de los estudios de egresados en el país. En él están condensadas las propuestas teóricas y metodológicas que fundamentan la realización de tales investigaciones. A continuación se exponen algunos lineamientos centrales de dicho esquema.

Para empezar, es pertinente señalar que el escenario nacional registró en el inicio de los años noventa un cambio importante en la política gubernamental hacia la educación superior, cuando se estableció como uno de sus principales objetivos el mejoramiento de la calidad, específicamente de la oferta de servicios educativos de las IES.

A partir de entonces, uno de los instrumentos más importantes de la política educativa superior para impulsar los cambios que se propuso fue la evaluación. Entre los aspectos centrales de la evaluación de la calidad están: 1) la posición laboral y el desempeño profesional que logran los egresados en el mercado de trabajo; 2) el éxito que las IES tienen en la transmisión de una ética profesional; así como, la comprensión de la problemática social y política del país. En síntesis, la evaluación se sustenta en la correspondencia entre los perfiles de formación profesional y los tres tipos de pertinencia, profesional, científico-técnica y la social. Así, el supuesto general del “Esquema básico” de la ANUIES es que la calidad de los servicios educativos ofrecidos por las IES está en función de su capacidad para ajustarse a los cambios en los ámbitos disciplinarios y en los perfiles profesionales, así como a las nuevas exigencias de formación profesional que se conforman en el mundo del trabajo al que se enfrentarán los egresados.

De algún modo este supuesto es un reflejo del consenso existente en cuanto a que uno de los aspectos centrales de la evaluación de la calidad está en relación con la posición y el desempeño profesional que logran los egresados en el mercado de trabajo. De aquí que se tome al mercado de trabajo como un sistema de información privilegiado para el conocimiento sobre las trayectorias laboral y profesional de los egresados de las IES.

El mercado laboral indica cuál es la recepción y con qué ritmos se incorporan los egresados. Esto es útil por varias razones: 1) para conocer cierto tipo de conexión importante entre las IES y el mundo del trabajo; 2) para combatir prejuicios muchas veces difundidos sin mayor apoyo empírico -como aquél de que los egresados de ciertas instituciones de educación superior son sistemáticamente rechazados por los empleadores; y 3) para saber en qué medida se están cumpliendo las expectativas de inversión en capital humano.

Este nivel de reflexión es el que subyace en el esquema básico de egresados propuesto por la ANUIES y se sostiene en el concepto de calidad. En este sentido los requerimientos que deben llenar las IES para garantizar niveles aceptables de calidad son los siguientes:

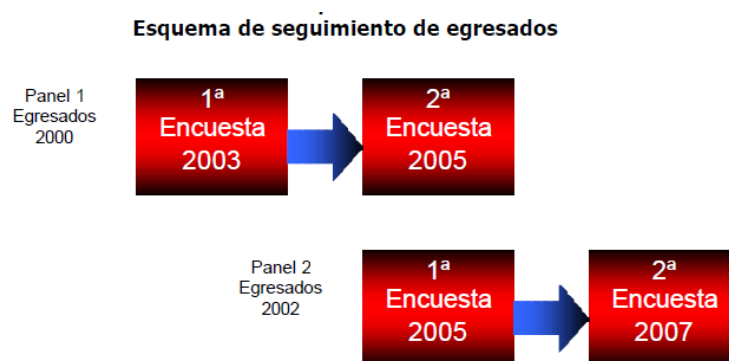
- a) Existencia de una genuina comunidad profesoral con espíritu académico.
- b) Mecanismos regulares de articulación intelectual de dicha comunidad profesoral con el resto de las comunidades académicas de su campo disciplinario y campos afines en el país o en el extranjero.
- c) Existencia efectiva y consolidada de grupos y procesos de investigación dinámicos y creativos que actúen al nivel de un proceso bien estructurado de producción y difusión de conocimiento.
- d) Un tipo de organización académica y un clima institucional favorables a la creación de nuevas y más dinámicas organizacionales.

Según ANUIES (2003) El estudio de seguimiento de egresados consiste, en seguir longitudinalmente a los egresados y entrevistarlos al menos en dos momentos posteriores al egreso. La experiencia muestra la conveniencia de que la primera encuesta se realice al menos tres años después de que egresaron y la segunda se realice entre el quinto y sexto años posteriores a la misma fecha.

El otro componente metodológico de los estudios de seguimiento es la formación de dos paneles de estudio. Es decir, trabajar con dos generaciones de egreso, por ejemplo, los que egresaron en el 2000 y los que lo hicieron en el 2002.

En el siguiente esquema se ilustra la manera en que se puede trabajar con dos paneles de estudio y, precisamente, la forma en que tales paneles están vinculados en un horizonte temporal concreto.

Esquema de seguimiento de egresados:



Esquema Seguimiento de egresados. Fuente: ANUIES (2003)

La conveniencia de trabajar con dos poblaciones de egreso y con la perspectiva longitudinal es que de mantenerse las tendencias en el tiempo y en los dos grupos estudiados, las afirmaciones sobre las facilidades y dificultades de los profesionales egresados en el mercado laboral serán más contundentes y también hay más posibilidades de controlar algunos factores externos que pueden afectar temporalmente la ubicación y condiciones laborales de los egresados.

Las investigaciones que tienen como eje el seguimiento de egresados han demostrado ser un valioso instrumento para ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación entre educación superior y mercado laboral, sobre todo si la información se recaba con un rango amplio de comparabilidad y profundidad. Este seguimiento:

- ✓ Proporciona una visión de los alcances y la problemática desde la oferta educativa, permitiendo captar las diferencias entre los tipos de institución y regiones.
- ✓ Incrementa la capacidad explicativa al trabajar longitudinalmente con algunas variables como son el origen sociofamiliar, la trayectoria educativa previa laboral y los rasgos personales de los egresados.

- ✓ Amplía la comprensión del mundo del trabajo al obtener información longitudinal, que permite aislar algunos aspectos de orden coyuntural.

En la medida en que es más aceptado que esta información es crucial para la toma de decisiones en las IES y de las autoridades gubernamentales, es conveniente reforzar los acuerdos y apoyos para que las investigaciones puedan cubrir varias y diversas instituciones y carreras y con ello obtener una visión regional y/o nacional.

A partir de lo anterior se puede decir que el seguimiento de egresados planteado por ANUIES esta referenciado a egresados de Escuelas de Educación Superior, y no hace ninguna distinción sobre el seguimiento de egresados de Escuelas Normales, que por su carácter no son egresados que se incorporan al sector productivo de bienes y servicios per sí, sino que están enfocados a la educación básica de los jóvenes y niños de este país, y el desarrollo laboral de los docentes adquiere ciertas particularidades que no se pueden tratar como los de egresados de una licenciatura de una Universidad.

3. CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Diseño de investigación.

Este estudio, por sus características, tiene un enfoque cuantitativo, ya que pretende demostrar de manera objetiva los hechos en una realidad social que presenta las condiciones para cuantificar y/o medir fenómenos cuyos resultados se pueden generalizar. La información recabada se refiere a la situación real del momento actual de los egresados.

3.1.1 Tipo de estudio.

Prospectivo, descriptivo, observacional y transversal.

A partir de los resultados de este estudio es posible considerar una siguiente medición para dar seguimiento a nuevas cohortes de generaciones subsecuentes y sentar las bases para convertirla en un estudio de tipo longitudinal.

3.1.2 Especificación de las variables.

El término variable, tomado de las matemáticas, presenta las siguientes características fundamentales:

- ✓ Son rasgos que pueden ser observados y que por lo mismo permiten alguna confrontación con la realidad empírica
- ✓ Poseen la propiedad de poder variar, de asumir valores: para que el concepto sea variable debe tener la propiedad de ser mensurable de alguna forma, desde la mera clasificación hasta el mayor nivel de medición que sea posible alcanzar.

Para el presente estudio se plantearon las variables: la formación profesional docente y la eficacia del desempeño docente. Retomando el supuesto, punto de partida, en el que se establece que la formación profesional determina la eficacia de su desempeño laboral, por lo que las variables dependientes son las que pertenecen

al constructo desempeño del docente en su vida laboral, mientras que las independientes forman parte del constructo formación profesional docente.

Las variables en la investigación científica son:

- ✓ **Independientes:** Las que pertenecen al constructo de la formación Profesional docente
- ✓ **Dependiente:** las que pertenecen al constructo eficacia del docente en su vida laboral.

Operacionalización de las variables

Para someter a prueba una hipótesis es necesario trabajar con datos extraídos de la realidad social que se estudia y para ello hay que operacionalizar los conceptos contenidos en las hipótesis para hacer descender el nivel de abstracción de las variables y poder manejar sus referentes empíricos. Así cada variable se descompone en indicadores a través de un proceso de deducción lógica. Los indicadores constituyen un conjunto de rasgos perceptibles que harán posible una referencia empírica a la presencia del concepto. Este proceso de operacionalización de las variables puede incluir varios niveles de generalidad, hasta llegar a los indicadores que hagan posible la medición requerida (Nivel del Indicador).

Se consideró la experiencia de anteriores estudios de seguimiento de egresados retomando algunos aspectos manejados en ellos y se complementó el proceso con elementos del esquema básico sugerido por ANUIES y de investigadores de la Unidad 011 de la UPN.

Se establecieron dos variables, una independiente: la formación profesional docente y la otra dependiente: la eficacia del docente en el desempeño laboral, mismas que determinaron el planteamiento del supuesto que desencadena el estudio: La formación profesional de los egresados, determina la eficacia de su desempeño laboral.

}

Índice de Formación Profesional

La formación profesional, hablando de la formación inicial que proporcionan las escuelas normales, faculta para la enseñanza, pero ésta “debería considerarse como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos de que están encargados (UNESCO, 1996)

Por lo anterior, la formación profesional docente de los egresados está dada por las competencias desarrolladas en cuanto a conocimientos, procedimientos y actitudes que determinan los rasgos del perfil de egreso y el índice de satisfacción de los egresados con respecto al desempeño de sus profesores, una autoevaluación de su propio desempeño como estudiantes y los servicios proporcionados por la institución, además de su trayectoria escolar reflejada en su promedio final de calificaciones.

La eficacia del docente en su vida laboral se valora tomando en cuenta elementos tales como conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes puestos de manifiesto en su quehacer cotidiano.

Los conocimientos incluyen conceptos, saberes e información sobre hechos, procedimientos, procesos y operaciones. Las habilidades refieren a capacidades de desempeño o de realizaciones de procedimientos que deben adquirir y desarrollar los alumnos en el proceso de aprendizaje y dan cuenta de disposiciones hacia los objetos, ideas o personas, con componentes afectivos, cognitivos y valorativos, que inclinan a los individuos a determinados tipos de acción y las actitudes dan cuenta de la disposición para el trabajo colaborativo, el compromiso, y la creatividad en el desarrollo de las tareas (Tenorio, 2009).

En este estudio la eficacia el docente en su vida laboral, está valorado por la forma de inserción al mercado laboral, por las acciones y actitudes de los egresados vistas desde su propia óptica en cuanto a las competencias que utiliza en su

quehacer docente referidas a: las situaciones auténticas de aprendizaje, el trabajo institucional, las actividades colaborativas y comunitarias socialmente relevantes, la generación y el uso del conocimiento, la innovación educativa, la solución de problemas complejos, el dominio teórico y didáctico, la construcción de estrategias de enseñanza y aprendizaje, el apego a las normas éticas y de la identidad docente y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); además de la percepción de sus autoridades educativas inmediatas sobre este desempeño.

En particular para este estudio se consideran las siguientes variables que permiten conformar los dos constructos de interés, que están compuestos por indicadores que contribuyen al constructo.

Para el constructo Formación Profesional docente se consideran dos indicadores a saber:

I. Índice de satisfacción del egresado, compuesto por cuatro subindicadores que se detallan a continuación:

A1. Índice de satisfacción del desempeño de profesores

AA1. Índice de satisfacción de desempeño de profesores asesores

B1. Índice de auto evaluación del egresado

C1. Servicios proporcionados por la institución

Y el II. Índice de percepción del nivel de cumplimiento de perfil de egreso, compuesto por cinco subindicadores que son:

A2. Índice de habilidades intelectuales Específicas

B2. Índice de dominio de contenido de enseñanza

C2. Índice de competencias didácticas

D2. Índice de identidad profesional y ética

E2. Índice de capacidad de percepción y respuestas a las condiciones sociales del entorno de la escuela.

Para el constructo Eficacia del desempeño laboral del docente se han considerado dos indicadores, el III. Indicador de inserción en el mercado laboral y el IV. Indicador de competencias docentes que utiliza en el trabajo

Para la construcción de los indicadores y subindicadores, se cuenta con una serie de variables medidas a partir de un instrumento de medición (cuestionario) que fue aplicado con entrevistas personales cara a cara. Para representar que variables (ítems) contribuyen a cada indicador o subindicador se presentan las siguientes tablas.

VARIABLE	INDI. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
ESC	Control			C1.Escuela Normal Egreso	Cualitativa	Nominal	
LIC	Control			C2.Licenciatura	Cualitativa	Nominal	
MUN	Control			C3.Domicilio municipio	Cualitativa	Nominal	
ENT	Control			C4.Domicilio entidad	Cualitativa	Nominal	
EDO	Control			C5.Estado Civil	Cualitativa	Nominal	0) Si pareja 1) Con pareja
TRAB	Control			C6.Trabaja actualmente?	Cualitativa	Nominal	0) No 1) Sí

Tabla 0. Variables Antecedentes y/o de control (6)

VARIABLE	IND. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER.NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
A1	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO	A_LOS PROFESORES	ind1A_1 Dieron a conocer el programa del curso	Cualitativa	Ordinal	1) Ninguno 2) Pocos 3) Muchos 4) Casi todos 5) Todos
A2				Ind1A_2 Presentaron el contenido de manera clara	Cualitativa	Ordinal	
A3				Ind1A_3Mostraron conocimiento y dominio del tema	Cualitativa	Ordinal	
A4				Ind1A_ 4 Mantuvieron el interés del grupo durante las sesiones de clase	Cualitativa	Ordinal	
A5				Ind1A_ 5 Promovieron discusión y el diálogo para facilitar el aprendizaje grupal	Cualitativa	Ordinal	
A6				Ind1A_ 6 Se apegaron al programa del curso	Cualitativa	Ordinal	
A7				Ind1A_ 7Aclararon todas las dudas	Cualitativa	Ordinal	
A8				Ind1A_ 8 Utilizaron adecuadamente los recursos didácticos	Cualitativa	Ordinal	
A9				Ind1A_ 9 Respectaron horarios de clases	Cualitativa	Ordinal	
A10				Ind1A_ 10 Asistieron a clase puntualmente	Cualitativa	Ordinal	
A11				Ind1A_ 11 Dieron a conocer los criterios de educación	Cualitativa	Ordinal	
A12				Ind1A_ 12 Relacionaron los contenidos con las otras asignaturas del plan de estudios	Cualitativa	Ordinal	
A13				Ind1A_ 13 Fueron respetuosos en su trato	Cualitativa	Ordinal	
A14				Ind1A_ 14 Me proporcionaron retroalimentación oportuna	Cualitativa	Ordinal	

Tabla1. X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL

I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO, A_LOS PROFESORES

VARIABLE	INDI. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
A1.1	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO	AA_LOS PROFESORES_ASESORES	Ind1AA_15 El acompañamiento del asesor de trabajo docente en 7mo y 8vo semestre fue:	Cualitativa	Ordinal	1) Nulo 2) Poco 3) Suficiente 4) Bueno 5) Excelente
A1.2				Ind1AA_16 La retroalimentación recibida por el asesor de trabajo docente de 7mo y 8vo semestres fue:	Cualitativa	Ordinal	
A1.3				Ind1AA_17 Los ambientes de aprendizaje que generó el asesor en las sesiones de seminario de análisis del trabajo docente fueron:	Cualitativa	Ordinal	
A1.4				Ind1AA_18 Las orientaciones del asesor de seminario de análisis del trabajo docente para la construcción del documento recepcional fueron:	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 2. I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO, AA_LOS PROFESORES_ASESORES

VARIABLE	INDI. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
B1	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO	B_AUTOEVALUACIÓN	Ind1B_1 Cumplí con tareas y trabajos requeridos	Cualitativa	Ordinal	1) Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi Siempre 5) Siempre
B2				Ind1B_2 Consulté otras fuentes de información además de la bibliografía básica	Cualitativa	Ordinal	
B3				Ind1B_3 Asistí puntualmente a clases	Cualitativa	Ordinal	
B4				Ind1B_4 Permanecí en el salón durante las sesiones completas	Cualitativa	Ordinal	
B5				Ind1B_5 Me integré al trabajo en equipo	Cualitativa	Ordinal	
B6				Ind1B_6 Mis participaciones generaron la discusión académica	Cualitativa	Ordinal	
B7				Ind1B_7 Mis aportaciones en clase apoyaron el aprendizaje grupal	Cualitativa	Ordinal	
B8				Ind1B_8 Asistí puntualmente a mis prácticas de trabajo docente	Cualitativa	Ordinal	
B9				Ind1B_9 Me presenté a las prácticas de trabajo docente con planeaciones debidamente autorizadas	Cualitativa	Ordinal	
B10				Ind1B_10 En mis prácticas de trabajo docente colaboré en otras actividades del centro escolar	Cualitativa	Ordinal	
B11				Ind1B_11 Durante mis prácticas de trabajo docente establecí buenas relaciones con el colectivo escolar	Cualitativa	Ordinal	
B12				Ind1B_12 Aproveché las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de mi trabajo docente	Cualitativa	Ordinal	
B13				Ind1B_13 Entregué con oportunidad mis documentos	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 3. I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO, B_AUTOEVALUACIÓN

VARIABLE	INDI. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
C1	X. INDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	I. INDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO	C_SERVICIOS PROPORCIONADOS POR LA INSTITUCIÓN	Ind1C_1 El equipo tecnológico (cañón, computadora y aula de enciclomedia) fue suficiente y efectivo para apoyar mi formación profesional	Cualitativa	Ordinal	1) Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi Siempre 5) Siempre
C2				Ind1C_2 El mobiliario permitió desarrollar cómodamente las dinámicas de las clases	Cualitativa	Ordinal	
C3				Ind1C_3 Los servicios de control escolar fueron oportunos	Cualitativa	Ordinal	
C4				Ind1C_4 La atención del personal no docente fue respetuosa	Cualitativa	Ordinal	
C5				Ind1C_5 La bibliografía disponible en la biblioteca fue suficiente para lograr los objetivos de las materias	Cualitativa	Ordinal	
C6				Ind1C_6 Las aulas cubrieron las condiciones indispensables de limpieza, iluminación y ventilación	Cualitativa	Ordinal	
C7				Ind1C_7 La escuela normal organizó eventos académicos extra clase (talleres, conferencias, intercambios académicos, ect)	Cualitativa	Ordinal	
C8				Ind1C_8 Los eventos académicos extra clase (talleres, conferencias, intercambios académicos, etc.) organizados por la escuela normal fueron espacios efectivos de aprendizaje.	Cualitativa	Ordinal	
C9				Ind1C_9 Las actividades socioculturales y deportivas fueron adecuadas para mi formación	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 4. I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO, C_SERVICIOS PROPORCIONADOS POR LA INSTITUCIÓN

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
D1	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO	A_HABILIDADES INTELLECTUALES ESPECÍFICAS	Ind2A_1 Demuestro alta capacidad para la comprensión del material escrito y tengo el hábito de lectura	Cualitativa	Ordinal	1) Insuficiente: Considero que logré muy poco este rasgo 2) Suficiente: Considero que logré medianamente este rasgo 3) Excelente: Considero que logré totalmente este rasgo
D2				Ind2A_2 Expreso mis ideas con claridad sencillez y corrección por escrito	Cualitativa	Ordinal	
D3				Ind2A_3 Soy capaz de orientar a mis alumnos para que adquieran la capacidad para analizar situaciones y resolver problemas	Cualitativa	Ordinal	
D4				Ind2A_4 Aplico las capacidades para la investigación científica para mejorar los resultados de mi labor educativa	Cualitativa	Ordinal	
D5				Ind2A_5 Localizo, selecciono y utilizo información que necesito para la actividad profesional	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 5. II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO, A_HABILIDADES INTELLECTUALES ESPECÍFICAS

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
D6	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO	B_DOMINIO DE LOS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA	Ind2B_1 Conozco con profundidad los propósitos, los contenidos y los enfoques que se establecen para la enseñanza de las asignaturas de los planes y programas de estudio vigentes	Cualitativa	Ordinal	1) Insuficiente: Considero que logré muy poco este rasgo 2) Suficiente: Considero que logré medianamente este rasgo 3) Excelente: Considero que logré totalmente este rasgo
D7				Ind2B_2 Tengo dominio de los campos disciplinarios para los temas incluidos en los programas de estudio	Cualitativa	Ordinal	
D8				Ind2B_3 Soy capaz de articular contenidos curriculares para favorecer procesos de enseñanza y aprendizaje	Cualitativa	Ordinal	
D9				Ind2B_4 Sé establece una correspondencia adecuada entre el grado de complejidad de los contenidos educativos con los procesos cognitivos y el nivel de desarrollo de mis alumnos, para considerarlos en la planeación de actividades didácticas	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 6. II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO, B_DOMINIO DE LOS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
D10	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO	C_COMPETENCIAS DIDÁCTICAS	Ind2C_1 Sé diseñar, organizar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas para desarrollar competencias en mis alumnos, considerando contexto social, cultural y familiar	Cualitativa	Ordinal	1) Insuficiente : Considero que logré muy poco este rasgo 2) Suficiente: Considero que logré medianamente este rasgo 3) Excelente: Considero que logré totalmente este rasgo
D11				Ind2C_2 Reconozco las diferencias individuales de los educandos y aplico estrategias didácticas para estimularlos	Cualitativa	Ordinal	
D12				Ind2C_3 Identifico necesidades especiales de educación en mis alumnos, las atiendo mediante propuestas curriculares adaptadas	Cualitativa	Ordinal	
D13				Ind2C_4 Conozco y aplico distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo	Cualitativa	Ordinal	
D14				Ind2C_5 Tengo la capacidad de establecer un clima de relación en el grupo que favorece actitudes de confianza, autoestima, respeto, disciplina, creatividad, curiosidad y placer por el estudio	Cualitativa	Ordinal	
D15				Ind2C_6 Conozco los materiales de enseñanza y los recursos didácticos disponibles y los utilizo con creatividad y propósitos claros	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 7. II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO, C_COMPETENCIAS DIDÁCTICAS

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
D16	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO	D_IDENTIDAD PROFESIONAL Y ÉTICA	Ind2D_1 Asumo como principios de acción y de mis relaciones con el colectivo escolar los valores como respeto y aprecio a la dignidad humano	Cualitativa	Ordinal	1) Insuficiente: Considero que logré muy poco este rasgo 2) Suficiente: Considero que logré medianamente este rasgo 3) Excelente: Considero que logré totalmente este rasgo
D17				Ind2D_2 Reconozco el significado que mi trabajo tiene para alumnos, padres de familia y la sociedad	Cualitativa	Ordinal	
D18				Ind2D_3 Tengo información suficiente sobre orientación filosófica, los principios legales y la organización del sistema educativo	Cualitativa	Ordinal	
D19				Ind2D_4 Conozco los principales problemas, necesidades y deficiencias que deben resolverse para fortalecer el sistema educativo mexicano	Cualitativa	Ordinal	
D20				Ind2D_5 Asumo mi profesión como una carrera de vida	Cualitativa	Ordinal	
D21				Ind2D_6 Valoro el trabajo en equipo como un medio para formación continua y el mejoramiento de la escuela	Cualitativa	Ordinal	
D22				Ind2D_7 Identifico y valoro la importancia de la educación pública así como los elementos más importantes de la tradición educativa mexicana	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 8. II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO, D_IDENTIDAD PROFESIONAL Y ÉTICA

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
D23	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO	E_CAPACIDAD DE PERCEPCIÓN Y RESPUESTA A LAS CONDICIONES SOCIALES DEL ENTORNO DE LA ESCUELA	Ind2E_1 Aprecio y respeto la diversidad regional, social, cultural y étnica del país y acepto que esta diversidad está presente en las situaciones en las que realizo mi trabajo	Cualitativa	Ordinal	1) Insuficiente: Considero que logré muy poco este rasgo 2) Suficiente: Considero que logré medianamente este rasgo 3) Excelente: Considero que logré totalmente este rasgo
D24				Ind2E_2 Valoro la función educativa de la familia, me relaciono con las madres y padres de mis alumnos de manera receptiva, colaborativa y respetuosa	Cualitativa	Ordinal	
D25				Ind2E_3 Promuevo la solidaridad y apoyo en la comunidad hacia mi escuela	Cualitativa	Ordinal	
D26				Ind2E_4 Reconozco los principales problemas que enfrenta la comunidad donde laboro y tengo la disposición para contribuir a su solución	Cualitativa	Ordinal	
D27				Ind2E_5 Asumo y promuevo el uso racional de los recursos naturales y soy capaz de enseñar a mis alumnos a actuar personal y colectivamente con el fin de proteger el ambiente	Cualitativa	Ordinal	

Tabla 9. II. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO, E_CAPACIDAD DE PERCEPCIÓN Y RESPUESTA A LAS CONDICIONES SOCIALES DEL ENTORNO DE LA ESCUELA

VARIABLE	INDICADOR 1ER NIVEL	INDICADOR 2O. NIVEL	INDICADOR 3ER. NIVEL	ÍTEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO
E2	Y. EFICACIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	III. INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL	Ind3_e2	Ind3_2_La institución educativa donde prestas tus servicios pertenecen al sector público o privado	Cualitativa	Nominal	0)Público 1) Privado
E3			Ind3_e3	Ind3_3_Participaste en el Examen General de Ingreso al Servicio (EGIS) para obtener el empleo	Cualitativa	Nominal	1) Sí 0) No
E5			Ind3_e5	Ind3_5_Señala si el resultado obtenido en el EGIS determinó tu ingreso al empleo	Cualitativa	Nominal	1) Sí 0) No
E6			Ind3_e6	Ind3_6_Tiene algún diploma o curso desde su ingreso al trabajo	Cualitativa	Nominal	1) Sí 0) No
E7			Ind3_e7	Ind3_7_Después de tu egreso has estudiando o estudias algún posgrado?	Cualitativa	Nominal	1) Sí 0) No
E8			Ind3_e8	Ind3_8_En caso de que tu respuesta anterior sea afirmativa, menciona el nombre de los estudios de posgrado y la institución	Cualitativa	Nominal	Abierta
E10			Ind3_e10	Ind3_10_Cuánto ganas mensualmente?	Cuantitativa	Continua	
TRAB			TRAB	¿Trabaja actualmente?	Cualitativa	Nominal	0) No 1) Sí

Tabla 10. Y. EFICACIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
III. INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL

Variable	Indicador 1er Nivel	Indicador 2o. Nivel	Indicador 3er. Nivel	Ítem	Tipo de Variable	Escala de medición	Categorías o Número
F1	Y. EFICACIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	IV. COMPETENCIAS DOCENTES QUE UTILIZA EN SU TRABAJO		Ind4_1 Planeo, guío y evalúo situaciones auténticas de aprendizaje	Cualitativa	Ordinal	1)Nunca 2) Casi Nunca 3)A veces 4) Casi Siempre 5)Siempre
F2			Ind4_2 Participo en actividades de colaboración y trabajo institucional	Cualitativa	Ordinal		
F3			Ind4_3 Tomo parte de manera comprometida y responsable en mis actividades sociales, colaborativas y comunitarias	Cualitativa	Ordinal		
F4			Ind4_4 Realizo actividades de generación, uso y transferencia de conocimiento educativo	Cualitativa	Ordinal		
F5			Ind4_5 Construyo, desarrollo, participo y evalúo proyectos de innovación educativa	Cualitativa	Ordinal		
F6			Ind4_6 Actúo intencionalmente y con autonomía (cognitivo-motivacional-afectiva) en la solución de problemas educativos	Cualitativa	Ordinal		
F7			Ind4_7 Actúo con apego a las normas éticas y de compromiso de vocación e identidad profesional	Cualitativa	Ordinal		
F8			Ind4_8 Utilizo efectivamente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mi desempeño profesional, así como otros recursos que tenga a mi alcance	Cualitativa	Ordinal		
F9			Ind4_9_Otras (especificar)	Cualitativa	Nominal		

Tabla 11. IV. COMPETENCIAS DOCENTES QUE UTILIZA EN SU TRABAJO

3.1.3 Construcción del sistema de indicadores.

3.1.3.1 Objetivo del sistema de Indicadores.

Construir, administrar y difundir un conjunto de indicadores de Formación Profesional docente y de Eficacia del desempeño laboral de los egresados enfocados a medir, evaluar y tipificar estas características y la evolución de las mismas en el tiempo. Medir el avance de los resultados de las políticas educativas de estado en relación con los cambios en las Normales del Estado y en programas en relación al cumplimiento de sus metas y objetivos.

El análisis e información sobre egresados, se puede sintetizar en el cálculo de una serie de indicadores que parametrizan toda la información del Estudio de manera sistemática y segmentada. Se pretende combinar medidas objetivas de resultados de aprovechamiento en la formación profesional con medidas subjetivas de percepción de satisfacción del egresado y del nivel de cumplimiento del perfil de egreso. Se busca contar con información organizada, sistematizada y consistente que permita medir con efectividad y en periodos comparables el grado de formación profesional docente y la eficacia del desempeño laboral del egresado en su práctica docente. Se pretende asentar una base sólida sobre la que se pueda recoger información sobre los cambios de la percepción y sobre el grado de discernimiento del egresado respecto a las competencias docentes en el trabajo en su inserción laboral.

Se requiere obtener datos robustos sobre una muestra que facilite información de tipo longitudinal. Se necesita recoger información sobre la percepción de los egresados en sus sitios de trabajo en diferentes momentos de tiempo.

3.1.3.2 Metodología en la construcción de indicadores.

A fin de poder evaluar el grado o intensidad de una determinada característica de un fenómeno físico, químico o social, o de otra índole, se acostumbra utilizar lo que se denomina como un número índice o indicador.

Indicador: un indicador en un contexto más amplio es un número que establece una relación entre dos o más datos significativos de dominios semejantes o diversos y que proporciona información sobre el estado en que se encuentra un sistema.

El sistema de indicadores.- La figura 2 muestra un diagrama conceptual del sistema de indicadores del Seguimiento de egresados de escuelas normales públicas del estado de Aguascalientes. La idea principal del sistema consiste en que el Instituto de Educación de Aguascalientes genere información que sirva a los usuarios y que proporcione información del estado que guarda el egresado. La información debe de poseer características de pertinencia, utilidad, en tiempo y parsimoniosa; que pueda generarse sistemáticamente en periodos oportunos que permita una adecuada toma de decisiones.



Fig.2 Modelo Conceptual de sistema de Indicadores

Fuente: Elaboración propia

El sistema se compone de cuatro indicadores, el índice de formación profesional docente, el índice de eficacia de desempeño laboral, el índice de inserción laboral y el índice de competencias docentes que utiliza en el trabajo. Estos indicadores están compuestos por 14 subindicadores ocho que componen el indicador formación profesional docente y cinco que componen el de eficacia en el desempeño laboral. Y tres que componen la competencia docente que utiliza en el trabajo. Uno que indica la inserción laboral.

Así mismo se podrán buscar relaciones de estos índices con variables de tipo socio-demográficas y económica como Tiempo laborando en su empleo actual, Tipo de Institución donde labora, Aplicación Examen EGIS, Actualización profesional.

Por ejemplo para construir el indicador de formación profesional docente formado por dos constructos (sub indicadores) derivados de variables observables directamente del cuestionario de la encuesta realizada.



Fig. 3 Modelo gráfico conceptual

Fuente: Elaboración propia

Cada sub-indicador (constructo) se construye de forma tal que el valor mínimo posible es cero y el máximo es diez. Para construir el sub-indicador Desempeño de profesores se utilizan tres variables medibles que son A1.1, A1.2, A1.3 Y A1.4 del instrumento de medición.

VARIABLE	INDI. 1ER NIVEL	IND. 2O. NIVEL	IND. 3ER. NIVEL	ETIQUETAS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O NÚMERO	VALOR
A1.1	X. ÍNDICE DE FORMACIÓN PROFESIONAL	I. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO	AA_LOS PROFESORES_ASESORES	Ind1AA_ 15 El acompañamiento del asesor de trabajo docente en 7mo y 8vo semestre fue:	Cualitativa	Ordinal	1) Nulo	0
				2) Poco			2.5	
				3) Suficiente			5	
				4) Bueno			7.5	
A1.2				Ind1AA_ 16 La retroalimentación recibida por el asesor de trabajo docente de 7mo y 8vo semestres fue:	Cualitativa	Ordinal	1) Nulo	0
	2) Poco	2.5						
	3) Suficiente	5						
	4) Bueno	7.5						
A1.3				Ind1AA_ 17 Los ambientes de aprendizaje que generó el asesor en las sesiones de seminario de análisis del trabajo docente fueron:	Cualitativa	Ordinal	1) Nulo	0
	3) Suficiente	5						
	4) Bueno	7.5						
	5) Excelente	10						
A1.4				Ind1AA_ 18 Las orientaciones del asesor de seminario de análisis del trabajo docente para la construcción del documento recepcional fueron:	Cualitativa	Ordinal	1) Nulo	0
	2) Poco	2.5						
	3) Suficiente	5						
	4) Bueno	7.5						
							5) Excelente	10

Tabla 12 Componentes del Sub indicador desempeño de profesores
Fuente: Elaboración propia

Para llevar las cuatro variables a una escala de cero a diez, se realiza un re-escalamiento de la siguiente manera:

A los egresados que califican a el ítem con la categoría nulo se le asigna un valor de 0 puntos, a los que califican con la categoría Poco contribuyen al indicador con 2.5 puntos, a los que califican con la categoría Bueno, contribuyen a l indicador con 7.5 puntos, finalmente los egresados que califican con la categoría excelente contribuyen al indicador con 10 puntos. Esto es equivalente a tomar el valor

Después de que se rescatan los registros en la categoría correspondiente de todas variables de interés se calcula un promedio aritmético tomando el valor rescalado para cada variable (A1_1, A1_2, A1_3, A1_4), mismo que puede tomar un valor mínimo de 0 y máximo de 10.

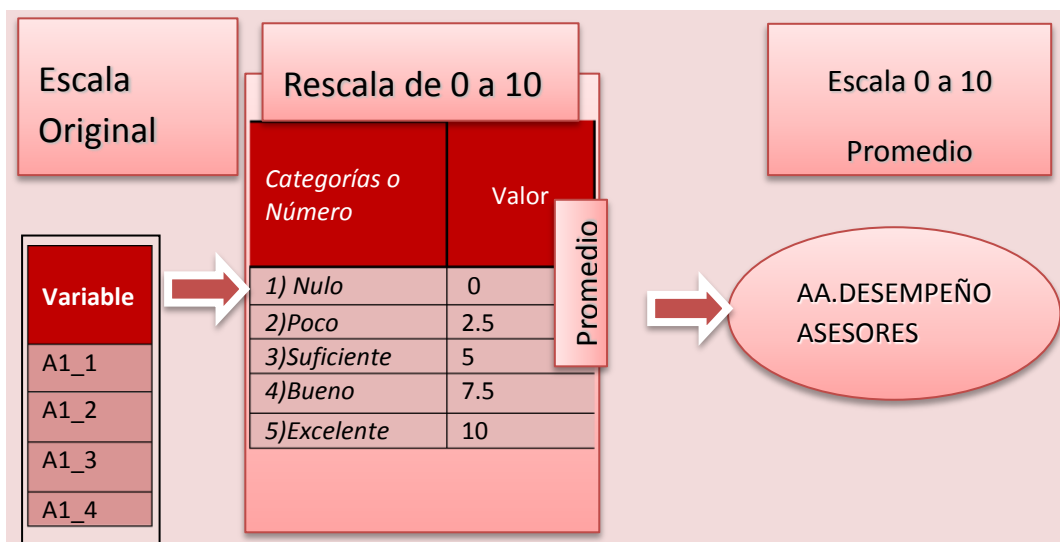


Fig. 4 Componentes del subindicadores AA. Desempeño Asesores.
Fuente: Elaboración propia

De manera similar se obtienen los sub indicadores A. Desempeño Profesores, B. Autoevaluación del egresado, C. Servicios de la Institución.

En la Fig. 5 se puede observar que preguntas pertenecen a cada subindicador, y cada subindicador al indicador al que pertenece.

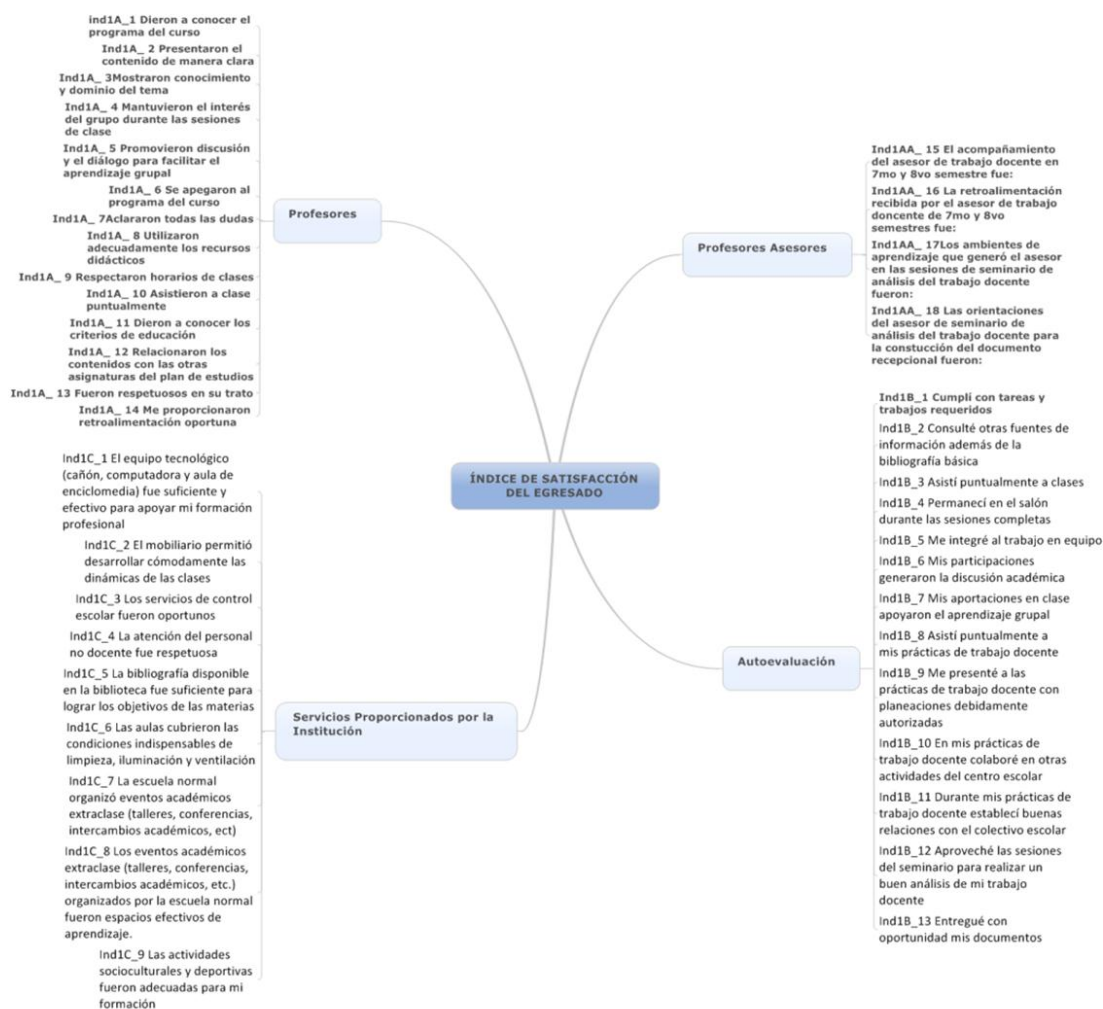


Fig.5 Diagrama de la construcción del índice de satisfacción del egresado
Fuente: Elaboración propia

Para obtener un valor final para el concepto I. Índice de formación profesional docente se realiza un Análisis de Factores. Este análisis tiene como objeto explicar el conjunto de variables observadas por un pequeño número de variables latentes, o no observadas, que tradicionalmente se llaman factores.

Esta técnica pretende explicar la forma como se asocian las variables medidas, reconstruyendo su matriz de correlación a través de un conjunto reducido de variables subyacentes que son los denominados Factores.

3.1.3.4 Análisis de factores para construir indicador global.

En análisis de factores tiene como objeto explicar un conjunto de variables observadas por un pequeño número de variables latentes, o no observadas, que tradicionalmente se llaman factores. Esta técnica que pretenden explicar la correlación de un conjunto grande de variables en términos de un conjunto reducido de variables subyacentes denominados factores. Al reducir el número de variables, los procedimientos tratan de retener tanto de la información original como sea posible y de hacer de las variables restantes tan significativas y tan fáciles de manipular como sea posible. El propósito del análisis de factores es generar una comprensión de la estructura fundamental de las preguntas, variables u objetos y combinarlos en nuevas variables.

Es importante aclarar el término factor ya que con frecuencia es una fuente de confusión. Las variables originales con seguridad contendrán una redundancia. Varias pueden estar midiendo en parte la misma idea fundamental, esta idea fundamental es lo que se denomina factor. Un factor es, por lo tanto, una variable hipotética o idea que no es directamente observable (latente). También puede ser visto como un agrupamiento de aquellas variables originales que miden o son indicadoras del factor.

A partir de los nueve subindicadores (constructos) se tratará de construir los constructos, I. Índice de Satisfacción de egresados y II. Índice de percepción del Nivel de Cumplimiento del perfil de egreso. El Análisis de Factores nos ayuda a encontrar los pesos ideales que expliquen lo mejor posible la forma como se relacionan los nueve constructos (subindicador). Ver tabla 13.

1	I. IND. SATIS. EGR. (PROFESORES)
2	I. IND. SATIS. EGR. (ASESORES)
3	I. IND. SATIS. EGR. (AUTOEVALUACIÓN)
4	I. IND. SATIS. EGR. (SERVICION INSTITUCIÓN)
5	II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (HABILIDADES INTELECTUALES)
6	II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA)
7	II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (COMPETENCIAS DIDÁCTICAS)
8	II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (IDENTIDAD PROFESIONAL Y ESTICA)
9	II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES_ESCUELA)

Tabla 13. Sub indicadores construidos para explicar la formación profesional.

De este análisis resultan dos factores comunes subyacentes a los nueve constructos. Estos factores son una nueva variable que se ha denominado I. Índice de Satisfacción de egresados y II. Índice de percepción del Nivel de Cumplimiento del perfil de egreso y se encuentran en una escala de -3 a 3.

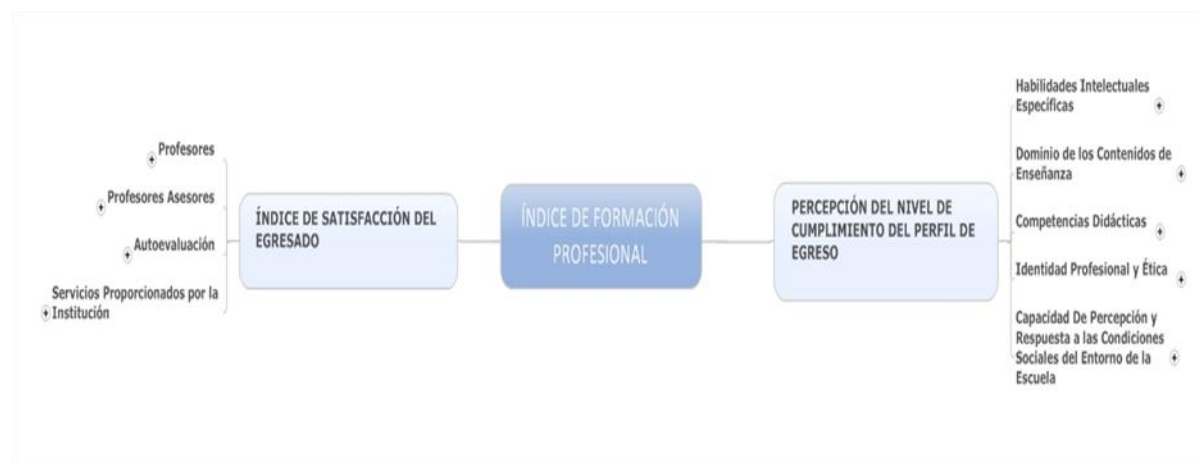


Fig. 6. Diagrama de la construcción del X. Índice de Formación Profesional

Fuente: Elaboración propia

El valor promedio de todos los subindicadores se encuentran entre 7.51 y 8.86, sin embargo el sub indicador I. IND. SATIS. EGR. (AUTOEVALUACIÓN) es el que tienen el promedio más alto respecto a los otros y además el que tienen la varianza menor, lo que significa que la mayoría de los egresados tienden a calificarse con un valor promedio de 8.85 (alto) y son muy pocos los egresados que están por encima o por debajo de tal valor. Por otro lado el sub indicador con el promedio más bajo es II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA), con un valor de 7.51, y además es el que tienen la varianza más grande respecto a los demás sub indicadores. Ver tabla 14.

	Media	Desviación típica	N del análisis
I. IND. SATIS. EGR. (PROFESORES)	7.7451	1.69957	110
I. IND. SATIS. EGR. (ASESORES)	8.8636	1.53136	110
I. IND. SATIS. EGR. (AUTOEVALUACIÓN)	8.8598	.82461	110
I. IND. SATIS. EGR. (SERVICION INSTITUCIÓN)	7.9066	1.41573	110
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (HABILIDADES INTELLECTUALES)	8.0727	1.61818	110
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA)	7.5114	2.06333	110
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (COMPETENCIAS DIDÁCTICAS)	8.5152	1.61377	110
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (IDENTIDAD PROFESIONAL Y ESTICA)	8.7338	1.33599	110
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES_ESCUELA)	8.7000	1.72701	110

Tabla 14. Estadísticos descriptivos de los sub indicadores que pertenecen al constructo Formación profesional.

Se realiza el análisis exploratorio de los nueve sub-indicadores para verificar si es razonable pensar que estos nueve forman dos factores. Las nueve variables incluidas quedan bien representadas, pues sus comunalidades para los dos factores resultan en su mayoría valores mayores a .60, como se puede apreciar en la tabla 15. Sin embargo para I. IND. SATIS. EGR. (SERVICION INSTITUCIÓN) No esta muy bien representada ya que solo explica el .27 del valor inicial.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
I. IND. SATIS. EGR. (PROFESORES)	1.000	.705
I. IND. SATIS. EGR. (ASESORES)	1.000	.472
I. IND. SATIS. EGR. (AUTOEVALUACIÓN)	1.000	.664
I. IND. SATIS. EGR. (SERVICION INSTITUCIÓN)	1.000	.334
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (HABILIDADES INTELLECTUALES)	1.000	.656
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA)	1.000	.621
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (COMPETENCIAS DIDÁCTICAS)	1.000	.687
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (IDENTIDAD PROFESIONAL Y ESTICA)	1.000	.743
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES_ESCUELA)	1.000	.785

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 15. Comunalidades

Cada una de las variables originales tiene asociada con ella una varianza. La proporción de varianza de la variable original que es explicada por los factores comunes se denomina comunalidad. (Ver tabla 15).

Se aplicó el método de Análisis de Componentes principales como método de extracción de la solución inicial del Análisis de Factores. Como se puede observar en la tabla 16 con un componente se obtiene 37.89% de la variabilidad, y con los dos primeros se reúne el 62.96%. Ver tabla 16.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.018	44.644	44.644	4.018	44.644	44.644	3.411	37.896	37.896
2	1.648	18.316	62.960	1.648	18.316	62.960	2.256	25.064	62.960
3	.975	10.832	73.792						
4	.611	6.789	80.582						
5	.494	5.485	86.066						
6	.386	4.291	90.357						
7	.357	3.962	94.319						
8	.296	3.286	97.606						
9	.215	2.394	100.000						

Tabla 16. Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

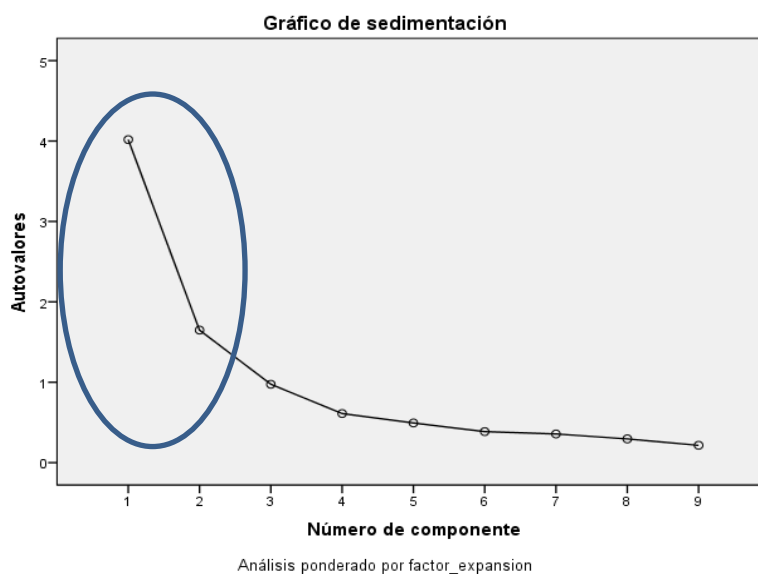


Gráfico 1. Gráfico de sedimentación

Si elegimos dos factores, resulta que todas las variables aparecen con pesos grandes. Lo que significa que con dos factores se estarían explicando los nueve conceptos mencionados (sub indicadores). Ver Gráfico 1.

De esta forma resultan que son dos factores los que están asociados a los subindicadores con los que podríamos explicar X. Índice de Formación profesional docente.

Después de que los factores han sido estimados, es necesario interpretarlos. La interpretación se basa fundamentalmente en los coeficientes de la matriz del modelo, es decir, en las cargas factoriales, las cuales son las correlaciones ordinarias entre las variables originales y los factores (cuando las variables originales son estandarizadas). De este modo, estas cargas nos indican que variables originales están correlacionadas con el factor y el grado de correlación.

El análisis factorial revela los factores comunes en términos de sus cargas factoriales, pero no nos da el nombre del factor. Para identificar o determinar el nombre del factor es necesario interpretar las cargas, esto se realiza viendo que variables tienen cargas más altas en el factor y el signo de éstas. En otras palabras, el examen de las variables con cargas más altas en los factores y el signo de éstas, debe conducir a conjeturar el carácter del factor descubierto y darle el nombre apropiado.

El porcentaje de la varianza explicada es una medida global que indica la cantidad de la varianza total de las variables originales explicada por los factores.

Con frecuencia es difícil interpretar los factores iniciales. Por consiguiente la solución inicial se rota con el propósito de generar una solución que permita la interpretación.

Existen dos tipos de rotación. Rotación ortogonal, que mantiene a los factores no correlacionados entre sí y la rotación oblicua, que permite que los factores se correlacionen entre sí. Cada vez que los factores son rotados, el patrón de cargas cambia, del mismo modo, lo hace la interpretación. En la determinación del ángulo de rotación, se debe tender a lograr estructuras simples, que son aquellas en las que las variables presentan cargas solo en algunos factores, siendo en los demás cero o próximos a cero, esto evita tener el problema de factores que tengan todas las

variables con correlaciones de rango intermedio y, por lo tanto, permite una interpretación más fácil.

El varimax y el quartimax son los dos tipos de rotación ortogonal más comunes. El objetivo del varimax es obtener una estructura en la que cada variable tengas cargas altas en un solo factor, es decir, una variable dada debe tener una carga alta en un factor y cargas cercanas a cero en los demás factores. Esta rotación produce factores que presentan estructuras distintas.

En este caso si aplicamos una rotación Varimax, con el objeto que se definan mejor los factores obtenemos la confirmación de que son dos factores, que denominaremos I. Índice de Satisfacción de egresados y II. Índice de percepción del Nivel de Cumplimiento del perfil de egreso. Ver tabla 17.

Matriz de componentes rotados^a

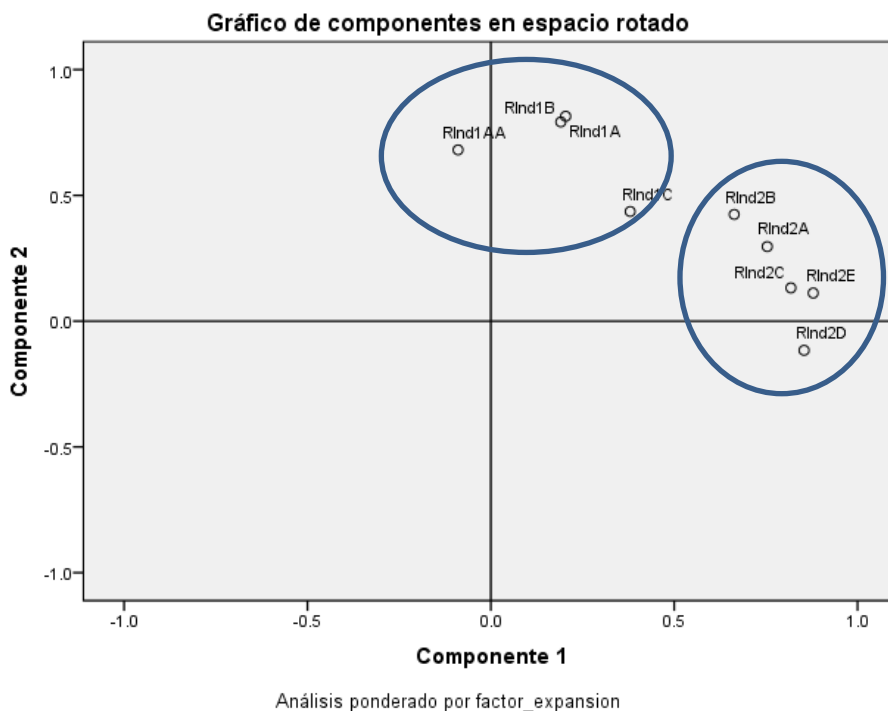
	Componente	
	1	2
I. IND. SATIS. EGR. (PROFESORES)	.204	.814
I. IND. SATIS. EGR. (ASESORES)	-.089	.681
I. IND. SATIS. EGR. (AUTOEVALUACIÓN)	.191	.792
I. IND. SATIS. EGR. (SERVICION INSTITUCIÓN)	.380	.436
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (HABILIDADES INTELLECTUALES)	.754	.296
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA)	.664	.424
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (COMPETENCIAS DIDÁCTICAS)	.818	.132
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (IDENTIDAD PROFESIONAL Y ESTICA)	.854	-.116
II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO (RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES_ESCUELA)	.879	.112

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Tabla 17. Matriz de componentes rotados



Gráfica 2. Grafico de componentes en espacio rotado

De la misma manera se construyen los indicadores asociados al constructo Y. Eficacia desempeño laboral docente. Para este constructo se obtuvo información en la entrevista sobre nueve variables que conforman el concepto y a partir de la misma se construyen 4 sub indicadores, a saber:

1. III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL
2. IV.A._INDICE DE PERCEPCION DE CUMPLIMIENTO LABORAL
3. IV.B _ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL
4. IV.C _DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS

De igual forma se lleva a cabo un análisis de Factores para reducir el número de variables y describir en concepto en componentes. Como se puede observar los Estadísticos descriptivos para los subindicadores propuestos en particular tienen promedios altos alrededor de 9 y con varianzas no muy grandes. Ver tabla 18.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N del análisis
III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL	9.5250	2.12940	466
IV.A._INDICE DE PERCEPCION DE CUMPLIMIENTO LABORAL	8.8103	1.21041	466
IV.B _ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL	9.4437	1.11902	466
IV.C _DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS	9.0583	1.62853	466

Tabla 18. Estadísticos descriptivos de las variables originales.

Cada una de las variables originales tiene asociada con ella una varianza. La proporción de varianza de la variable original que es explicada por los factores comunes se denomina comunalidad. En este caso se observa que el primer sub indicador se explica bastante bien a través del factor ya que tienen una extracción del .987, mientras que los tres restantes son explicados también medianamente ya que tienen valores de extracción del orden de .6. Ver tabla 19.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL	1.000	.987
IV.A._INDICE DE PERCEPCION DE CUMPLIMIENTO LABORAL	1.000	.614
IV.B _ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL	1.000	.642
IV.C _DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS	1.000	.540

Tabla 19. Comunalidades

Así mismo se aplicó nuevamente el método de Análisis de Componentes principales como método de extracción de la solución inicial del Análisis de Factores. Como se puede observar en la siguiente tabla con un componente se obtiene 44.41% de la variabilidad, y con los dos primeros se reúne el 69.57%. Ver tabla 20.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.777	44.417	44.417	1.777	44.417	44.417
2	1.006	25.162	69.579	1.006	25.162	69.579
3	.670	16.755	86.334			
4	.547	13.666	100.000			

Tabla 20. Varianza total explicada

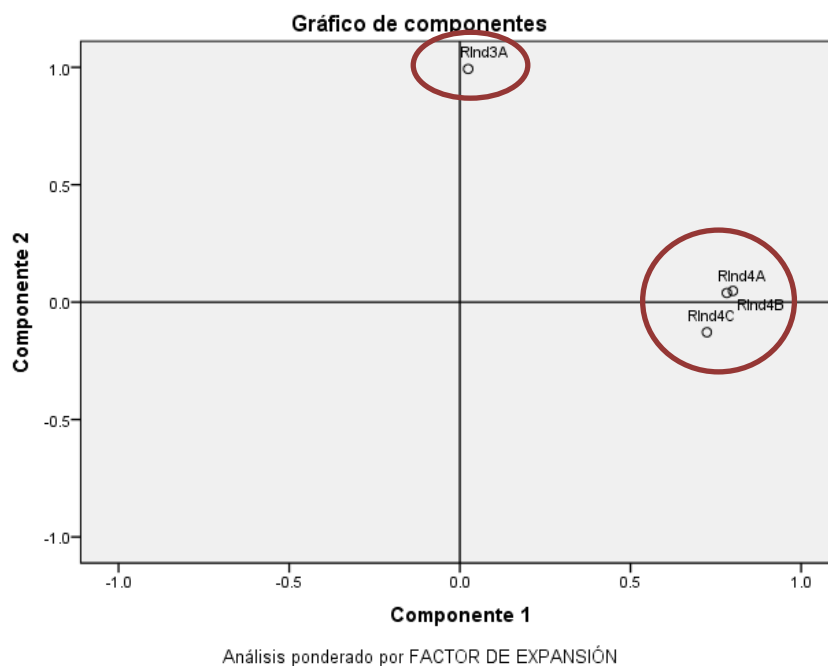
Si elegimos dos factores, resulta que todas las variables aparecen con pesos grandes. Lo que significa que con dos factores se estarían explicando los cuatro conceptos mencionados (sub indicadores).

De esta forma resultan que son dos factores los que están asociados a los subindicadores con los que podríamos explicar X. Índice de eficacia del Desempeño laboral. Ver tabla 21.

Matriz de componentes

	Componente	
	1	2
III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL	.024	.993
IV.A._INDICE DE PERCEPCION DE CUMPLIMIENTO LABORAL	.782	.039
IV.B _ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL	.800	.048
IV.C_DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS	.724	-.128

Tabla 21. Matriz de componentes



Gráfica 3. Gráficos de componentes

3.1.4 Construcción de modelo para el seguimiento de egresados.

El modelo para seguimiento de egresados es construido a través de la percepción del egresado y mide el grado de eficacia en el desempeño laboral del egresado, en particular de los egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales de Aguascalientes.

La idea de este modelo es que proporcionen una medida a nivel global que guarda la eficacia laboral del egresado y explique las relaciones de causalidad con sus componentes. Los componentes de los modelos los conforman una serie de variables abstractas indicadoras de la formación profesional docente del egresado, mediante las cuales el egresado configura una evaluación de diferentes aspectos que están relacionados con la formación profesional, con su inserción en el mercado laboral y con su experiencia en la aplicación de competencias docentes que emplea en su trabajo.

El primer paso para elaborar el modelo ha sido la conceptualización de las variables latentes y sus relaciones. Uno de los objetivos de este proyecto es encontrar cuales son los diferentes factores que permita construir el modelo latente, que en este caso será conformado de un conjunto de ecuaciones estructurales que resumen las relaciones entre una serie de variables, a los conceptos abstractos, se les conoce cómo variable latente. La relación de estas variables es posible medirlas a través de lo que se conoce como modelos de ecuaciones estructurales, que han sido utilizados en este proyecto.

3.1.4.1 Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales.

Los modelos de ecuaciones estructurales son también conocidos con el nombre de análisis de estructura de covarianzas. Su principal desarrollo dentro de la teoría estadística y como aplicación a las ciencias sociales y del comportamiento se le atribuye a Karl G. Joreskog, además del desarrollo e implementación de programas computacionales para emplear esta metodología técnica.

Un modelo de ecuaciones estructurales se construye a partir de variables y de la relación que hay entre ellas. Aunque quizá la forma mas sencilla de representar la relación que hay entre dos variables es el modelo de regresión clásico, los modelos de ecuaciones estructurales poseen propiedades que los hacen diferentes. En primer lugar, los modelos de regresión contienen únicamente variables observadas, mientras que una de las características más atractivas de los modelos de ecuaciones estructurales es que se pueden incluir variables no observadas o comúnmente denominadas latentes.

Por otro lado, considerando que un modelo de regresión múltiple contiene más de una variable explicativa X_i , se asume que éstas no están correlacionadas entre sí, supuesto que no es necesario en un modelo de ecuaciones estructurales, así como tampoco es indispensable suponer que los errores no están correlacionados entre sí, como sucede en regresión.

Los modelos de ecuaciones estructurales tienen como principal objetivo, probar hipótesis estadísticas con respecto a la relación que hay entre un número de variables observadas y latentes. De forma que si esta relación se ha especificado, entonces las varianzas y covarianzas de las variables se pueden escribir en función de componentes que reflejan esa relación en el modelo.

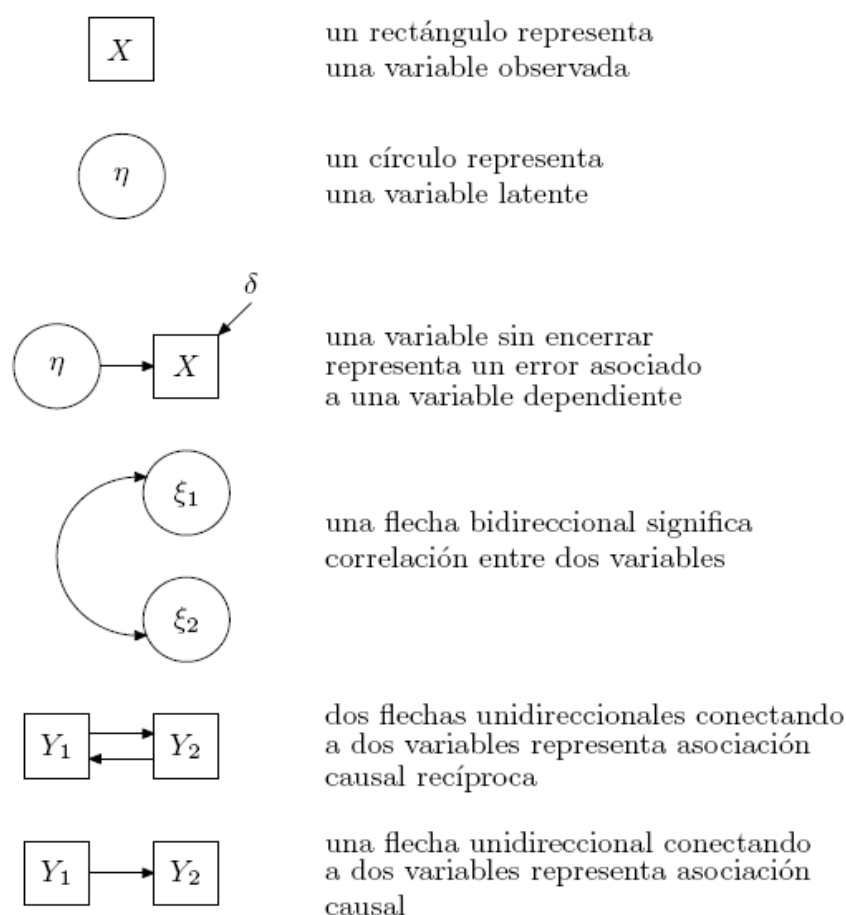


Fig.7 Símbolos que se usan en un diagrama de trayectoria

Uno de los aspectos más importantes en la modelación de ecuaciones estructurales es el uso de variables observadas y latentes (no observadas). Se define una variable observada como aquella que es medida de manera directa en una muestra. Por otro lado, se define una variable latente como aquella que no puede ser medida directamente, es decir, se sabe que debe incluirse en el modelo pero que tendrá que ser estimada por medio de otras variables observadas.

Un modelo estructural está constituido por una serie de ecuaciones, por lo que para obtenerlas de manera más sencilla se puede dibujar un diagrama de trayectoria, el cual se define como la representación gráfica de un sistema de ecuaciones simultáneas. Éste muestra la relación que hay entre las variables, incluyendo los errores aleatorios asociados a las que son dependientes.

Tanto en el diagrama de trayectorias como en el sistema de ecuaciones, se acostumbra representar a una variable observada por medio de letras latinas y a una latente con letras griegas. Pero además, en el diagrama de trayectorias se encierra a una variable observada en un rectángulo y a una latente en un círculo o elipse. La asociación y la correlación entre dos variables se representa por medio de flechas. Si la flecha es bidireccional ($F1 \longleftrightarrow F2$) implica que hay una correlación entre ambas variables. En cambio, dos variables están asociadas de manera causal si se unen por medio de una flecha unidireccional ($F1 \rightarrow F2$ o al revés), en tal caso, la que se encuentra al final de la flecha es el efecto y la que se encuentra al principio es la causa. La Fig. 7 provee los símbolos que suelen usarse en el diagrama de trayectorias.

En este sentido, se define una variable dependiente (o endógena) como aquella que recibe al menos una trayectoria (una flecha unidireccional) de otra variable del modelo. Una variable independiente (o exógena) es aquella de la que salen trayectorias pero nunca las reciben.

Una de las principales consideraciones al estimar los parámetros es ver si éstos tienen sentido. Si estas estimaciones difieren en cierto grado de las esperadas, entonces se podría incluso pensar que la hipótesis puede tener alguna falla, o más aún, el modelo pudiera estar mal especificado. Otros síntomas de mala especificación aparecen cuando las estimaciones de los parámetros son soluciones inapropiadas, esto es, estimaciones que toman valores imposibles dentro de la población de estudio. Un ejemplo de esto, es cuando al estimar una varianza, ésta resulta negativa, o cuando la estimación de la correlación entre dos variables es mayor que uno. Para determinar los parámetros que se han de estimar de manera única en un modelo, se deben considerar seis reglas básicas.

1. Todas las varianzas correspondientes a las variables independientes (observadas o latentes) son parámetros del modelo.
2. Todas las covarianzas entre variables independientes son parámetros del modelo.
3. Todos los coeficientes que conectan a las variables latentes con sus respectivas variables observadas son parámetros del modelo.

4. Todos los coeficientes de regresión entre variables observadas o latentes son parámetros del modelo.

5. Las varianzas y covarianzas entre variables dependientes y las covarianzas entre variables dependientes e independientes no son parámetros del modelo.

6. Para cada variable latente incluida en el modelo, la métrica de su escala latente debe fijarse, con el fin de que no se presenten problemas de estimación. Para fijar la métrica hay dos posibilidades. La primera consiste en asignar el valor de una constante a su varianza (por lo general esta constante es uno) y la segunda consiste en que una trayectoria que va a una variable observada se le asigne un valor constante (por lo general es uno).

Cabe mencionar que las reglas 1, 2, 3 y 4 no aplicarían en el caso en que hubiera alguna teoría o prueba de hipótesis que indicara que las varianzas de las variables independientes son cero o igual a un cierto valor.

Hay tres tipos de parámetros que son importantes al momento de realizar un análisis:

Libres. Son aquellos que están determinados por medio de las 6 reglas antes mencionadas.

Fijos. Son aquellos cuyo valor es una constante dada, esto es, su valor no cambia cuando el modelo es ajustado a los datos observados.

De restricción. Son aquellos elegidos para ser iguales a otro.

Es importante mencionar que en la modelación de ecuaciones estructurales la matriz de covarianzas asociada a las variables observadas está en función de un conjunto de parámetros.

Finalmente, los tres tipos de modelos de ecuaciones estructurales son:

Modelo de Análisis de trayectoria (Path Analysis). Basado únicamente en variables observadas, y en el cual las variables independientes pueden o no estar correlacionadas, mientras que las dependientes no lo pueden estar.

Modelo de análisis factorial confirmatorio. Permite investigar la asociación entre varias variables latentes pero sin especificar la dirección de esta relación (la flecha que las une es bidireccional); además de que cada una de estas variables usualmente se medirá por medio de otras variables observadas.

Modelo de regresión estructural. Es parecido al de análisis factorial confirmatorio, en el sentido de que se es posible investigar la asociación entre variables; sin embargo, se debe especificar la dirección de la asociación entre los factores o variables latentes.

En este caso particular y en el desarrollo de este proyecto, se estará utilizando el Análisis factorial confirmatorio, ya que lo que se busca es encontrar es asociación entre variables latentes y observadas.

3.1.4.2 Modelo de análisis factorial confirmatorio.

El análisis factorial confirmatorio permite explicar la correlación o covarianza entre variables latentes, así como la relación entre las variables observadas consideradas para cada variable latente.

El análisis factorial es exploratorio cuando el interés es determinar el número de factores que se necesitan para poder explicar la relación entre las variables observadas, pero sin embargo, inicialmente no se cuenta con un modelo detallado sobre esta relación. Por el contrario, en el análisis factorial confirmatorio desde un principio se debe especificar el número de factores o variables latentes del modelo, así como la asociación entre ellos y las variables observadas, lo que da pauta a representar la estructura del modelo, con el objetivo de confirmar si es correcta la estructura propuesta.

A diferencia del análisis exploratorio, en el análisis confirmatorio los errores aleatorios pueden o no estar correlacionados. El modelo general para el análisis factorial confirmatorio, está dado por:

$$X = \Lambda x \xi + \delta$$

donde

- X = vector de q × 1 de variables observadas**
- Λx = matriz de q × n de coeficientes**
- ξ = vector de n × 1 de variables latentes**
- δ = vector de q × 1 de errores**

Por otro lado, se asume que los errores aleatorios no están correlacionados con las variables latentes ($E(\xi\delta') = 0$), ni tampoco entre ellos mismos, a menos que se suponga lo contrario. Los coeficientes contenidos en la matriz Λx describen la relación de las variables latentes en las variables observadas. Otra suposición que acompañan a la ecuación anteriores que $E(\delta) = 0$.

Para mostrar el modelo de análisis factorial confirmatorio, considérese la figura 8:

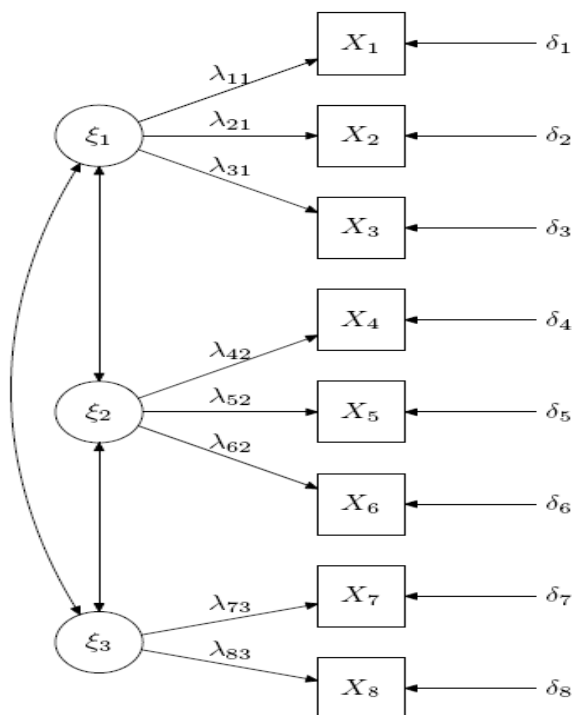


Fig.8 Ejemplo de un modelo de análisis factorial confirmatorio

Dicho modelo consta de 3 variables latentes representadas por ξ_i ($i = 1, 2, 3$). Se propone además, que dos de ellas están medidas por medio de tres variables observadas (X_i), en tanto que una tercera sólo por dos. Cada variable observada tiene asociado un error aleatorio, de los cuales ninguno está correlacionado. Sin embargo, las tres variables latentes sí están correlacionadas entre sí.

Las ecuaciones asociadas a la figura del ejemplo son:

$$X_i = \lambda_{i1}\xi_1 + \delta_i \text{ para } i = 1, 2, 3$$

$$X_j = \lambda_{j2}\xi_2 + \delta_j \text{ para } j = 4, 5, 6$$

$$X_k = \lambda_{k3}\xi_3 + \delta_k \text{ para } k = 7, 8$$

Lo cual se puede representar matricialmente. Cabe mencionar que $E(X_i) = 0$ ya que usualmente se trabaja con variables estandarizadas. Los parámetros a estimar considerando las seis reglas mencionadas son: las 8 varianzas de los errores, los 8 coeficientes de regresión que relacionan a las variables latentes con las observadas y las 3 covarianzas entre variables latentes.

3.1.5 Población y muestra.

Población Objetivo

Los sujetos de estudio son los egresados de las Escuelas Normales Públicas del Estado de Aguascalientes de la generación 2005-2009, de siete licenciaturas: Educación Primaria, Educación Preescolar, Educación Física, Telesecundaria, Física, Geografía e Inglés. Ver tabla 22.

Las Escuelas Normales del estudio son:

Escuela Normal	No. Egresados
Escuela Normal Superior José Santos Valdez (ENSJSV)	111
Centro Regional de Educación Normal Aguascalientes (CRENA)	155
Escuela Normal Rafael Francisco Aguilar Lomelí (ENRFAL)	123
Escuela Normal Rural “Justo Sierra Méndez” (ENRJSM)	107
Escuela Normal de Aguascalientes (ENA)	113
Total	609

Tabla 22. Egresados de Escuelas normales de Aguascalientes 2005-2009

Para esta investigación se consideró importante contar con información general acerca de los sujetos del estudio, (609 egresados de las diferentes licenciaturas e instituciones).

Por las características de la población en cuestión, la cantidad de sujetos, la dispersión de los mismos y los recursos disponibles, se determinó inferir hacia la población a través de una muestra que fuera representativa y válida a nivel estatal y por estrato a nivel escuela.

Diseño de muestra

Por las características de la población en cuestión, la cantidad de sujetos, la varianza de las principales variables de interés y de los recursos disponibles, se determina elegir una muestra y no un censo, para hacer estimaciones a nivel poblacional, cuidando su representatividad y validez.

Con la muestra se buscó obtener información que puede en un momento ser determinante de algunas situaciones que expliquen las razones del estado que guardan algunos de los aspectos que aquí se estudian y al mismo tiempo, un apoyo para la toma de decisiones.

La teoría del muestreo tiene por objetivo el estudio de las relaciones existentes entre la distribución de una característica en una población y las distribuciones de dicha característica en todas sus muestras. Las ventajas de estudiar una población a partir de sus muestras son principalmente:

- Costo reducido
- Mayor rapidez

Por lo que para este estudio se decide seleccionar una muestra y llevar a cabo estadística inferencial, si olvidar que debemos enfrentarnos con dos problemas como lo plantea Castillo (2002): Elección de la muestra (muestreo) y generalización de las conclusiones obtenidas con ella al resto de la población, construcción de factores de expansión (inferencia).

Es frecuente que al estudiar una variable se sepa que la población con la que se trabaja está dividida en grupos definidos por alguna característica distinta de la que determina a la variable de interés. Cuando además de esto sucede que la variable de interés toma, en los elementos de cada grupo, valores homogéneos y entre elementos de grupos distintos, valores heterogéneos, por lo que se puede obtener una buena representatividad de la muestra seleccionando por separado una muestra aleatoria de cada grupo (muestreo estratificado).

Para que la muestra cumpliera con los requisitos de representatividad, se utilizó el muestreo aleatorio estratificado considerando los estratos que naturalmente se dan (escuela).

Para este estudio se elige el muestreo por estrato, como técnica de organización de unidades de muestreo, ya que se cuenta con grupos heterogéneos entre ellos y homogéneos dentro de ellos respecto a la característica de interés, esto es, se espera que si existen diferencias entre las variables de interés de escuela normal al escuela normal, mientras que se espera poca variabilidad al interior de las mismas

Un muestreo aleatorio estratificado es aquel en el que se divide la población de N individuos, en k subpoblaciones o estratos, atendiendo a criterios que puedan ser importantes en el estudio, de tamaños respectivos donde el total de los elementos en la población se expresa $N = N_1 + N_2 + \dots + N_k$, de los cuales se toma una muestra en cada una de estas subpoblaciones por muestreo aleatorios simple de tamaño n_i , $i = 1, \dots, k$.

Para el caso que nos ocupa, los estratos son las diferentes escuelas (alumnos egresados por escuela), así que el tamaño de muestra responde a la determinación a priori de calcular el tamaño de muestra bajo este esquema de selección. Se cuenta con un total de individuos de la población de $N=609$, y se considera para el calculo de tamaño de muestra una confianza del 95% y límite de error de estimación de 0.5%, resultando un tamaño de muestra de 126 individuos. Se consideró un 20% de no respuesta por lo que la muestra final es de 151 entrevistas, que fueron distribuidas en proporción a cada uno de los estratos (escuelas).

Proporción poblacional p

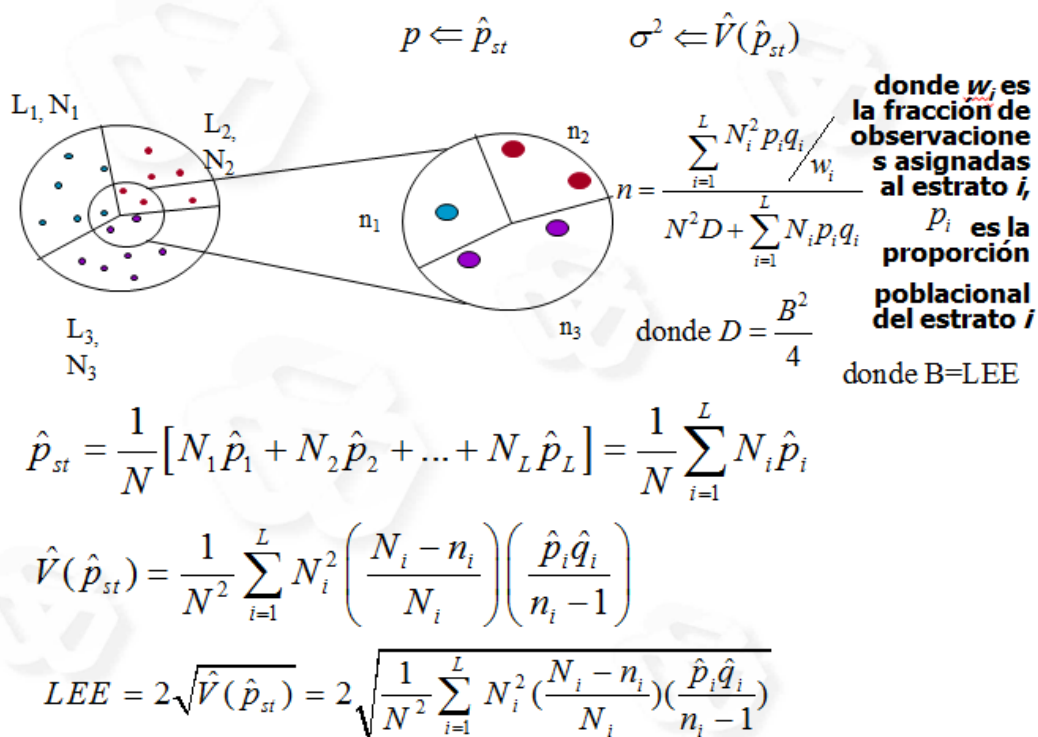


Fig.9 Esquema de selección estratificado.

Fuente: Elementos de muestreo Sheaffer, & Mendenhal

N = Población = 609

n = Tamaño de la muestra total= 115

N_i = Población por escuela

n_i = Muestras por estratos

ESCUELA NORMAL	NO. EGRESADOS (N)	TAMAÑO DE MUESTRA PROPORCIONAL AL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN (N _i)	TAMAÑO DE MUESTRA EFECTIVA	EXPANSIÓN NO. DE EGRESADOS /NO. EGRESADOS EN MUESTRA
Escuela Normal Superior José Santos Valdez (ENSJSV).	111	23	31	3.5806
Centro Regional de Educación Normal Aguascalientes (CRENA).	155	32	27	5.7407
Escuela Normal Rafael Francisco Aguilar Lomelí (ENRFAL).	123	26	8 ²	4.3928
Escuela Normal Rural “Justo Sierra Méndez” (ENRJSM).	107	22	7 ¹	6.2941
Escuela Normal de Aguascalientes (ENA).	113	23	8 ¹	6.2778
Total	609	126	121	

Tabla 23. Diseño de muestra, muestra efectiva y factores de expansión.

Finalmente se logró una muestra efectiva de 121 entrevistas, de las 126 necesarias para estimar una proporción, mediante un esquema de selección estratificado.

Así mismo se procedió a calcular los factores de expansión como el inverso de la probabilidad de selección para hacer las inferencias a nivel poblacional y por estrato. Ver tabla 23.

Para obtener esta información se contó con un marco muestral, directorio de egresados, como partes de los registros administrativos que existe en la Dirección de Desarrollo Educativo, en el Departamento de Formación Inicial y Profesionalización

Docente del Instituto de Educación de Aguascalientes, que contiene información respectiva a cada egresado (obtenida en el momento que eran alumnos del 8° semestre), el cual contenía variables tales como: Nombre, licenciatura, escuela, número de teléfono, domicilio, localidad, municipio y estado.

3.1.6. Instrumentos.

Para obtener información de los sujetos del estudio se utilizó la encuesta, que consiste en una serie de preguntas sistemáticas y organizadas relacionadas con el tema de estudio y presentadas en instrumentos tipo cuestionario. Los instrumentos fueron dos: uno dirigido a los egresados (Anexo 1) y otro a sus autoridades inmediatas (Anexo 2).

El cuestionario para egresados, además de los datos generales de identificación del egresado, contiene cuatro secciones importantes. La primera, nos permite conocer su grado de satisfacción en relación al desempeño docente de sus profesores, una autoevaluación de su propio desempeño como estudiantes y su opinión sobre los servicios proporcionados por la institución.

La segunda, nos muestra su percepción del nivel de cumplimiento alcanzado de los rasgos del perfil de egreso, como Habilidades intelectuales, Dominio de los contenidos de enseñanza, Competencias didácticas, Identidad profesional y ética y Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela. La tercera contempla información sobre su inserción al mercado laboral, que incluye fecha de ingreso, medios de adquisición del empleo, funciones, etc., Por último un apartado que indagó sobre la frecuencia con que utilizan en su trabajo las competencias docentes que sugiere la Reforma Integral de la Educación Básica.

El instrumento para su autoridad inmediata pretende recabar información sobre la opinión de los jefes inmediatos de los egresados en cuanto a su percepción del desempeño laboral de los egresados.

3.1.7 Validación del instrumento.

La calidad o confianza del agrupamiento de ítems en un Cuestionario, se mide a través de un coeficiente llamado Alpha de Crombrach. Este coeficiente evalúa la consistencia interna Global del grupo propuesto (concepto a medir). Toma valores entre 0 y 1.

Si $\alpha < 0.60$, consistencia inaceptable

Si α entre 0.60 y 0.65, consistencia indeseable

Si α entre 0.65 y 0.70, consistencia mínima deseable

Si α entre 0.70 y 0.80, consistencia respetable

Si α entre 0.80 y 0.90, consistencia muy buena

y si $\alpha > 0.90$ considerar reducción del número de ítems

Para el caso del instrumento utilizado, en este proyecto se observa un coeficiente de .92 considerando todos los ítems del instrumento, cuyo valor es muy alto, lo que indica que hay que reducir el número de ítems ya que estos son redundantes en medir el concepto.

Estadísticos de Confiabilidad

	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Para todo el instrumento	.944	75
A1. Índice de satisfacción del desempeño de profesores	.935	14
AA1. Índice de satisfacción de desempeño de profesores asesores	.917	4
B1. Índice de auto evaluación del egresado	.819	13
C1. Servicios proporcionados por la institución	.829	9
A2. Índice de habilidades intelectuales Específicas	.664	5
B2. Índice de dominio de contenido de enseñanza	.756	4
C2. Índice de competencias didácticas	.765	6
D2. Índice de identidad profesional y ética	.780	7

E2. Índice de capacidad de percepción y respuestas a las condiciones sociales del entorno de la escuela.	.810	5
III. Indicador de inserción en el mercado laboral	No es calculable por ser solo una pregunta.	1
IV. Indicador de competencias docentes que utiliza en el trabajo	.815	8

El *alfa de Crobach* de todo el instrumento es alto .926, lo que significa que hay que reducir el número de ítems en general Particularmente la confiabilidad más baja pertenece al sub indicador A2. Índice de habilidades intelectuales Específicas que es .664 lo que significa que posee una consistencia mínima deseable. Los índices A1 y AA1 tienen también una confiabilidad alta mayor a .9 por lo que deberá considerar para estos constructos disminuir el número de preguntas. Los demás índices tienen una consistencia respetable o muy buena.

3.1.8. Técnicas y métodos.

Se revisó el estado del arte que guardan actualmente los estudios de egresados en particular de Instituciones de educación superior y de algunas Escuelas Normales del país, con énfasis en factores relacionados con la Formación profesional docente y Eficacia laboral del egresado.

Se utilizó el método análisis y síntesis, documental, porque permitió descomponer los distintos componentes, características y cualidades, sus múltiples relaciones e interacciones que existen objetivamente entre los factores estudiados, que a partir de la síntesis permitió descubrir posibles relaciones y variables que se consideraron.

Se utilizaron Métodos empíricos de investigación. Métodos e instrumentos de recolección de datos, (encuesta) que tiene como población a las egresados buscando los aspectos fundamentales de su trayectoria personal, educativa , laboral y profesional. Así como métodos de análisis histórico y lógico, porque se buscó estudiar la trayectoria real del egresado y ciertos acontecimientos en el trayecto experimentado de su historia, y lógico porque se investigó como ha sido y como se ha desarrollado el fenómeno estudiado (formación profesional y su desempeño profesional) a través de hechos.

Finalmente para alcanzar el objetivo de sistematizar la información obtenida para diseñar indicadores de calidad que posibiliten mejorar, adecuar, reestructurar o renovar la oferta educativa, se e utilizó el método de modelación, como un instrumento de investigación para poder reproducir y explicar el fenómeno estudiado, que nos permita descubrir y estudiar nuevas relaciones de los factores estudiados. La sistematización quedó representada en un modelo abstracto que represente y explique la sistematización.

3.1.9. Procesamiento de los datos.

La información fue recabada por estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 011 Aguascalientes en el periodo de Diciembre 2011 a Marzo de 2012.

Para el procesamiento de datos y análisis de información se creó una base de datos que puede ser procesada estadísticamente mediante el software SPSS y el software EQS.

4. CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. Resultados de la encuesta.

Los tabulados y gráficos contenidos en este documento fueron elaborados con en el software estadístico SPSS y en Excel. Para el las variables categóricas del cuestionario, se obtuvieron tabulados básicos y gráficas de barras.

Cabe señalar que los tabulados aquí presentados son cifras ponderadas, que expanden las cifras muestrales a información poblacional. Esta expansión permite estimar las variables de interés al total egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales del Estado de Aguascalientes

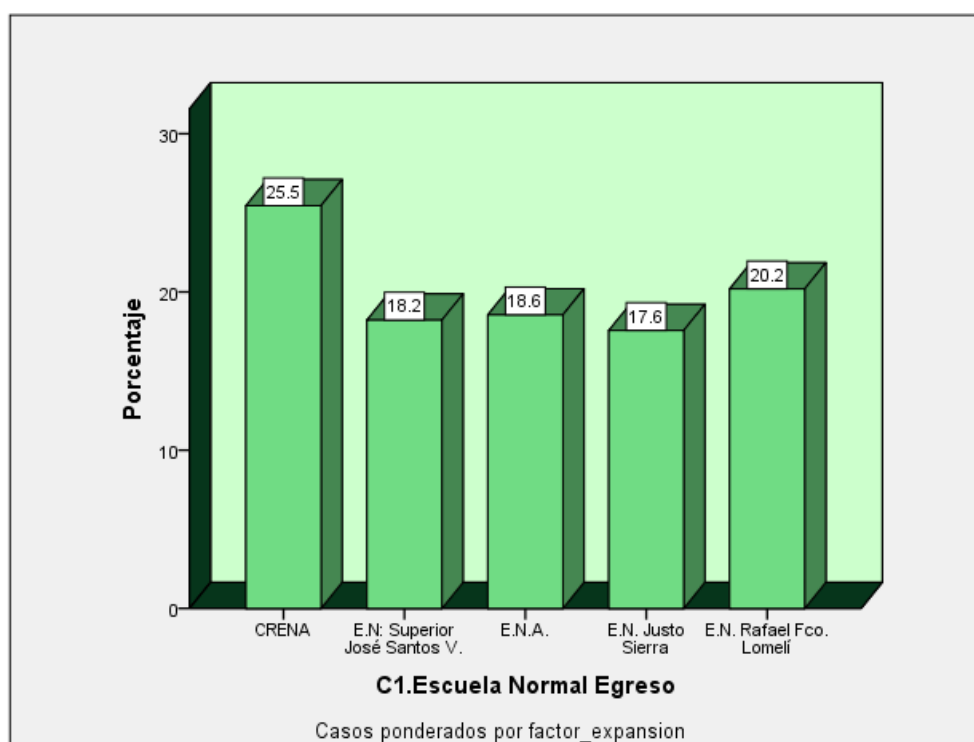
Solo se consideró poner algunos resultados, como parte de este documento, sin embargo en el ANEXO 3 pueden ser consultados cada uno de ellos.

4.1.1 Resultados Cuestionario para egresados.

C1.Escuela Normal Egreso. La población egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales del Estado de Aguascalientes tiene la siguiente distribución. El 25.5% son egresados del CRENA, el 18.2% son de E.N. Superior José Santos V. El 18.6% pertenecen al E.N.A. 17.6% son egresados de la Escuela Normal Justo Sierra, mientras que 20.2% son egresados de la Escuela Normal Rafael Fco. Lomelí.

C1.Escuela Normal Egreso				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CRENA	155	25.5	25.5
	E.N: Superior José Santos V.	111	18.2	18.2
	E.N.A.	113	18.6	18.6
	E.N. Justo Sierra	107	17.6	17.6
	E.N. Rafael Fco. Lomelí	123	20.2	20.2
	Total	609	100.0	100.0

Tabla 24.

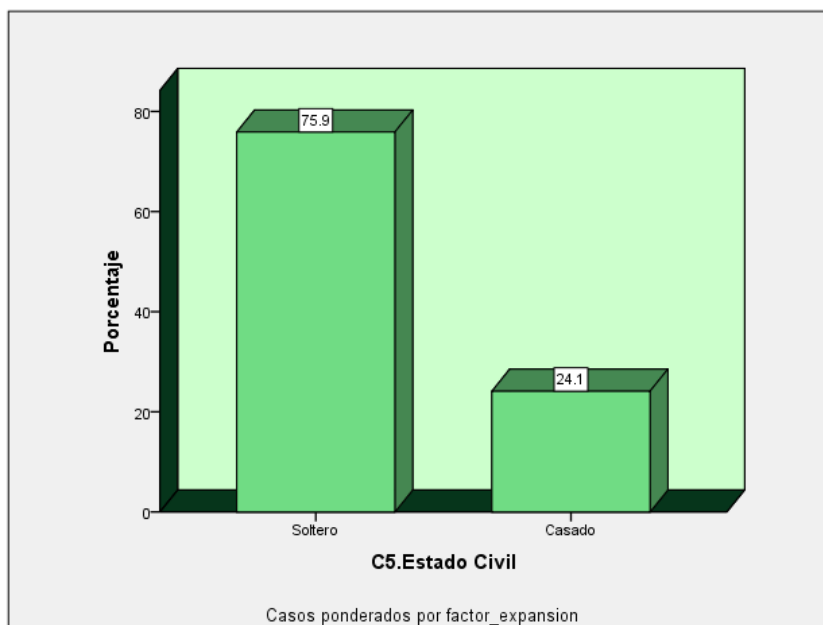


Gráfica 4.

C5.Estado Civil. Se estima que tres de cada cuatro egresados son solteros, mientras que uno de cada cuatro se encuentra casado.

		C5.Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	443	72.8	75.9	75.9
	Casado	141	23.1	24.1	100.0
	Total	584	95.9	100.0	
Perdidos	0	25	4.1		
Total		609	100.0		

Tabla 25.



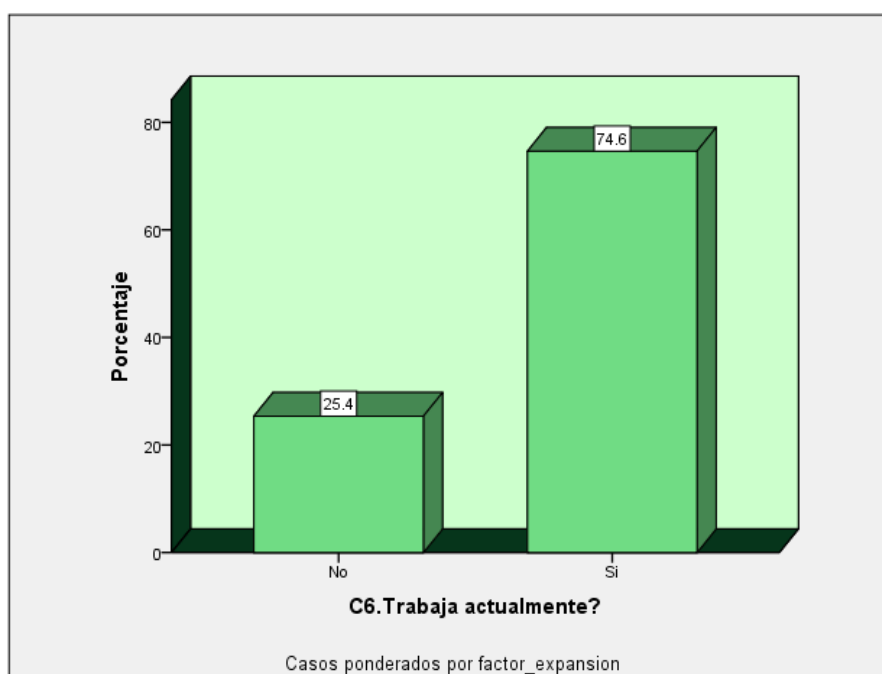
Gráfica 5.

C6.Trabaja actualmente? Respecto a su condición laboral se Estima que a finales del año 2011, tres de cada cuatro egresados cuenta con un trabajo, mientras que uno de cada cuatro esta desempleado.

C6.Trabaja actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	152	24.9	25.4	25.4
	Si	447	73.4	74.6	100.0
	Total	599	98.4	100.0	
Perdidos	99	10	1.6		
Total		609	100.0		

Tabla 26.



Gráfica 6

Inserción al Mercado Laboral

Ind3_2 La institución educativa donde prestas tus servicios pertenecen al sector público o privado. Se estima que del total de egresados que si trabajan actualmente, el 93.8 % lo hace en una institución educativa que pertenece al sector Público, mientras que el 6.2% presta sus servicios en una Institución del Sector privado.

Tabla de contingencia C6.Trabaja actualmente? * Ind3_2 La institución educativa donde prestas tus servicios pertenecen al sector público o privado

			Ind3_2 La institución educativa donde prestas tus servicios pertenecen al sector público o privado		Total
			Público	Privado	
C6.Trabaja actualmente?	Si	Recuento	394	26	420
		% dentro de C6.Trabaja actualmente?	93.8%	6.2%	100.0%
Total		Recuento	394	26	420
		% dentro de C6.Trabaja actualmente?	93.8%	6.2%	100.0%

Tabla 27.

Ind3_3 Participaste en el Examen General de Ingreso al Servicio (EGIS) para obtener. Se estima que el 60.7% (369 egresados) de los egresados participó en el Examen General de Ingreso

Ind3_3 Participaste en el Examen General de Ingreso al Servicio (EGIS) para obtener el empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	68	11.2	15.5	15.5
	Si	369	60.7	84.5	100.0
	Total	437	71.8	100.0	
Perdidos	99	158	26.0		
	Sistema	13	2.2		
	Total	172	28.2		
Total		609	100.0		

Tabla 28.

Ind3_5 Señala si el resultado obtenido en el EGIS determinó tu ingreso al empleo. Se estima que el resultado obtenido en el EGIS del 40.5% de los egresados Sí determinó el ingreso al empleo actual. Mientras que el 18.5% de los egresados mencionó que este examen no determino su empleo. Del resto de los egresados no se cuenta con información al respecto (41%).

Ind3_5 Señala si el resultado obtenido en el EGIS determinó tu ingreso al empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	113	18.5	31.4	31.4
	Si	246	40.5	68.6	100.0
	Total	359	59.0	100.0	
Perdidos	99	250	41.0		
Total		609	100.0		

Tabla 29.

Ind3_6 Tiene algún diploma o curso desde su ingreso al trabajo. El 77.4% de los egresados cuenta con un diploma que obtuvo después de egresar, mientras que 22.6% de los egresados no se ha actualizado

Ind3_6 Tiene algún diploma o curso desde su ingreso al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	81	13.2	22.6	22.6
	Si	275	45.2	77.4	100.0
	Total	356	58.4	100.0	
Perdidos	99	253	41.6		
Total		609	100.0		

Tabla 30.

Ind3_7 Después de tu egreso has estudiando o estudias algún posgrado? En relación a si el egresado estudia o esta estudiando algún posgrado se estima que el uno de cada cuatro egresados se encuentra estudiando un posgrado, mientras que tres de cada cuatro no se encuentran estudiando actualmente un posgrado.

Ind3_7 Después de tu egreso has estudiando o estudias algún posgrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	327	53.6	76.7	76.7
	Si	99	16.3	23.3	100.0
	Total	426	69.9	100.0	
Perdidos	99.0	183	30.1		
Total		609	100.0		

Tabla 31.

Ind3_10 ¿Cuánto ganas mensualmente? La distribución del ingreso que percibe el egresado se estima que se encuentra de la siguiente manera; tres de cada diez egresados perciben un salario mensual menor de \$ 3000. Pesos. Tres de cada diez egresados perciben un salario mayor de \$ 5000.000 pesos mientras que cuatro de cada diez perciben un salario entre \$3,001 y \$4,999.00 pesos.

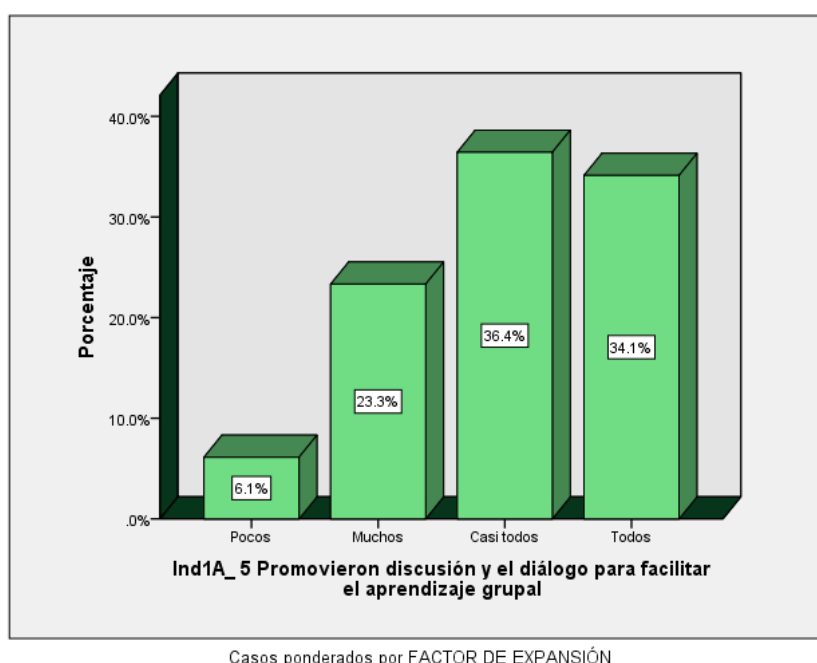
Ind3_10 ¿Cuánto ganas mensualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,000 o menos	94	15.4	27.0	27.0
	de 3,001 a 4,999	146	24.0	42.2	69.2
	5,000 o más	107	17.5	30.8	100.0
	Total	347	57.0	100.0	
Perdidos	99	262	43.0		
Total		609	100.0		

Tabla 32.

Ind1A_ 5 Promovieron discusión y el diálogo para facilitar el aprendizaje grupal.

El 34.1 % de los egresados consideran que todos sus profesores durante su formación profesional promovieron discusión y el diálogo para facilitar el aprendizaje grupal. El 36.4 mencionó que casi todos sus profesores promovieron discusión y dialogo, el 23.3% mencionó que muchos profesores promovieron discusión y dialogo, mientras que solo 6.1% mencionó que pocos profesores promovieron discusión y dialogo.



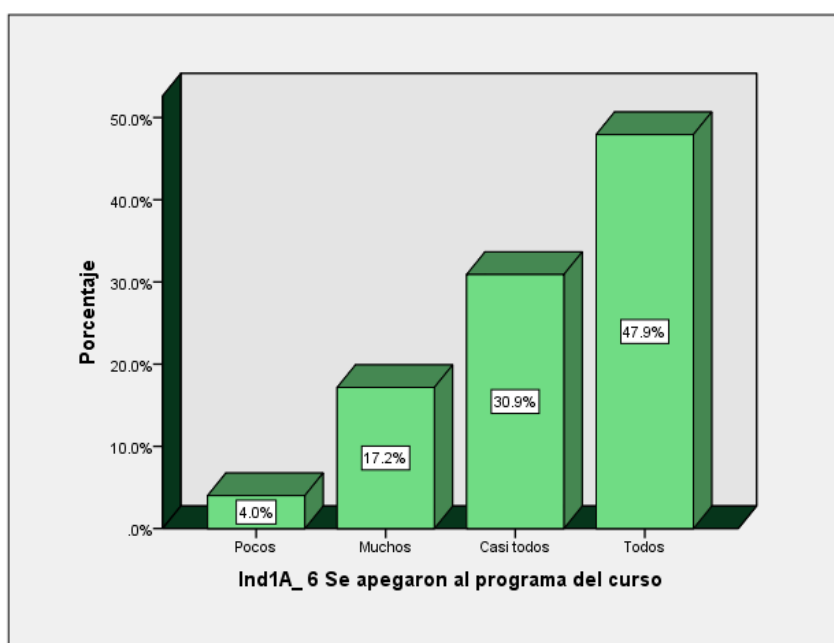
Gráfica 7.

Ind1A_ 5 Promovieron discusión y el diálogo para facilitar el aprendizaje grupal

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos Pocos	37	6.1	6.1	6.1
Muchos	142	23.3	23.3	29.4
Casi todos	222	36.4	36.4	65.9
Todos	208	34.1	34.1	100.0
Total	609	100.0	100.0	

Tabla 33.

Ind1A_ 6 Se apegaron al programa del curso. Aproximadamente cinco de cada diez egresados mencionó que todos sus profesores se apegaron al programa del curso, tres de cada diez mencionó que casi todos los profesores se apegaron al programa dos de cada diez mencionó que muchos profesores se apegaron al programa mientras que uno de cada diez egresados mencionó que poco profesores se apegaron al programa del curso.



Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

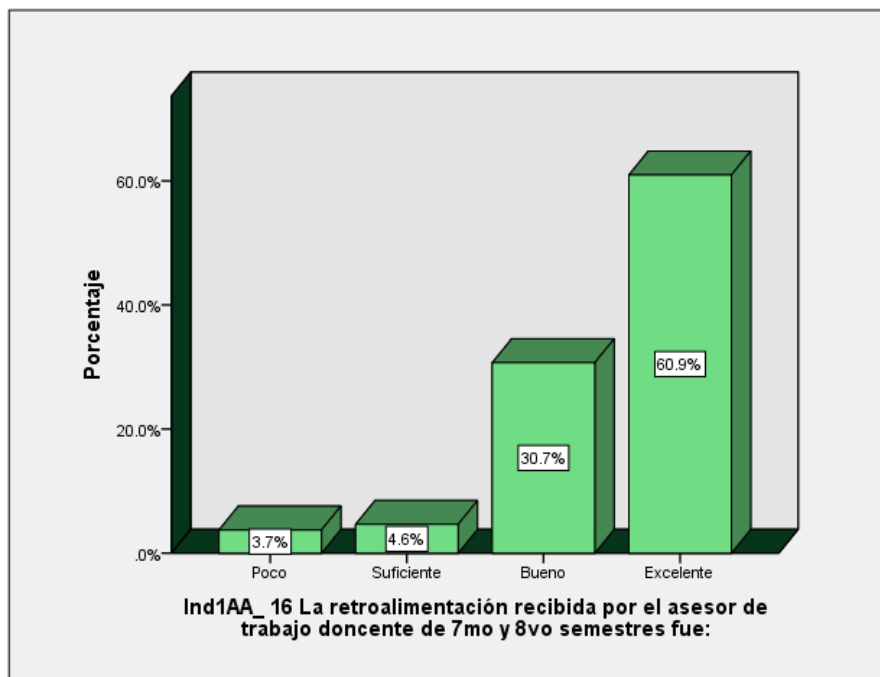
Gráfica 8.

Ind1A_ 6 Se apegaron al programa del curso

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Pocos	24	4.0	4.0	4.0
Mucho	105	17.2	17.2	21.2
Válidos Casi todos	188	30.9	30.9	52.1
Todos	292	47.9	47.9	100.0
Total	609	100.0	100.0	

Tabla 34.

Ind1AA_ 16 La retroalimentación recibida por el asesor de trabajo docente de 7mo y 8vo semestres fue: Aproximadamente seis de cada diez egresados mencionó que la retroalimentación recibida por el asesor fue excelente, tres de cada diez mencionó que la retroalimentación fue buena, mientras que uno de cada diez menciona que fue suficiente o poca.



Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

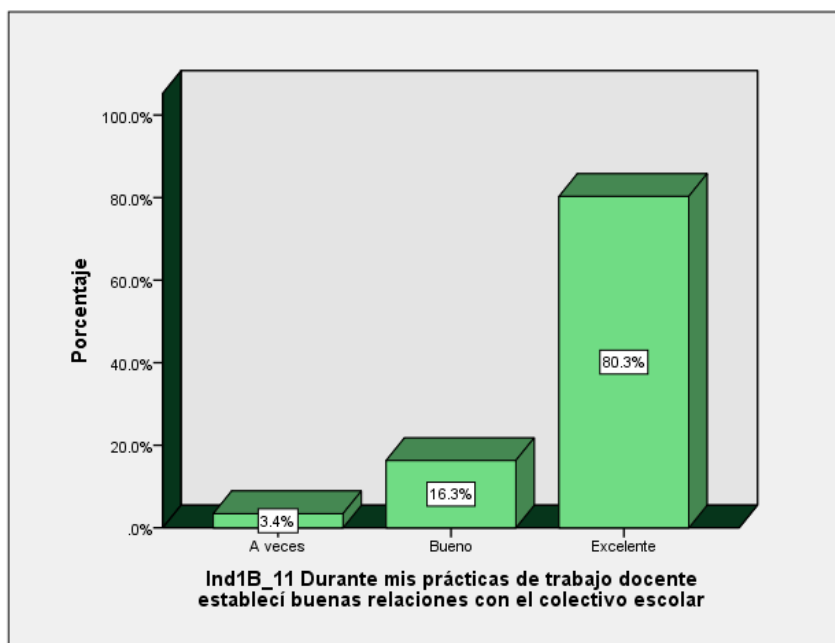
Gráfica 9.

Ind1AA_ 16 La retroalimentación recibida por el asesor de trabajo docente de 7mo y 8vo semestres fue:

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	23	3.7	3.7
	Suficiente	28	4.6	8.4
	Bueno	187	30.7	39.1
	Excelente	371	60.9	100.0
	Total	609	100.0	100.0

Tabla 35.

Ind1B_11 Durante mis prácticas de trabajo docente establecí buenas relaciones con el colectivo escolar. Ocho de cada diez egresados mencionó que durante sus prácticas de trabajo docente estableció excelentes relaciones con el colectivo escolar, uno de cada 6 menciona que estableció buenas relaciones con el colectivo, mientras solo el 3.4% de los egresados mencionó que estableció a veces relaciones con el colectivo escolar.



Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

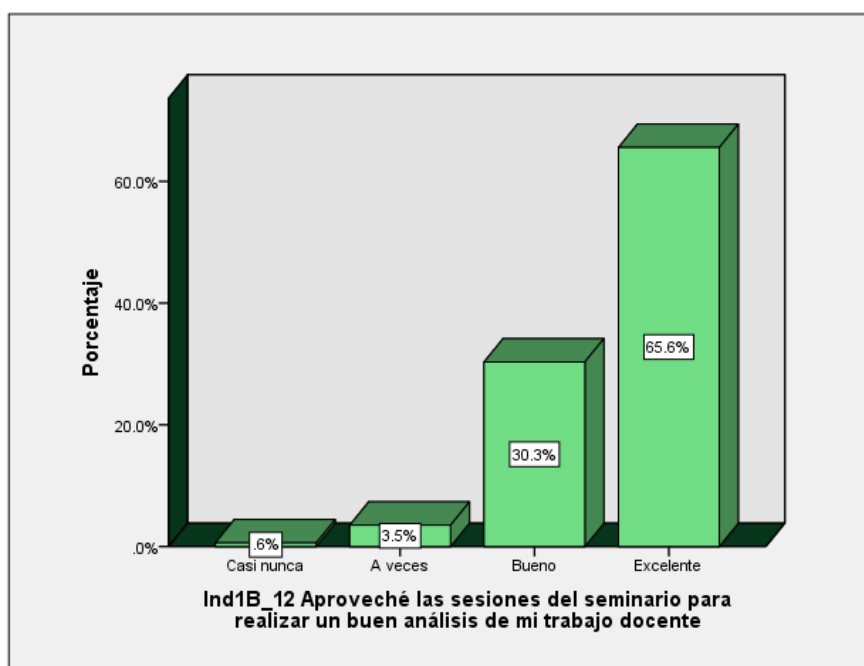
Gráfica 10.

Ind1B_11 Durante mis prácticas de trabajo docente establecí buenas relaciones con el colectivo escolar

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	21	3.4	3.4
	Bueno	99	16.3	19.7
	Excelente	489	80.3	100.0
	Total	609	100.0	100.0

Tabla 36.

Ind1B_12 Aproveché las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de mi trabajo docente. El 65.6% de los egresados comentó que provechó excelentemente las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de su trabajo docente. El 30.3 % mencionó que su aprovechamiento fue bueno, mientras que el 3.5% mencionó que a veces aprovecho las sesiones de seminario para llevar a cabo un buen análisis, mientras que el 6% de los egresados mencionó que casi nunca aprovecho las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de su trabajo.



Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

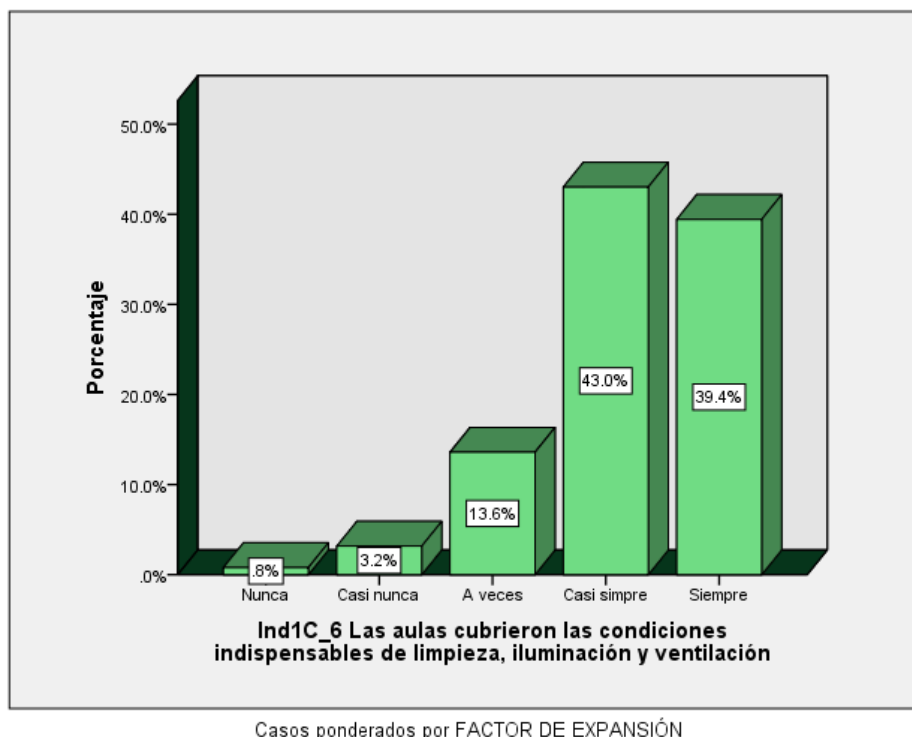
Gráfica 11.

Ind1B_12 Aproveché las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de mi trabajo docente

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	4	.6	.6	.6
	A veces	21	3.5	3.5	4.1
	Bueno	183	30.0	30.3	34.4
	Excelente	395	64.9	65.6	100.0
	Total	603	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	6	1.0		
Total		609	100.0		

Tabla 37.

Ind1C_6 Las aulas cubrieron las condiciones indispensables de limpieza, iluminación y ventilación. El 34,4% de los egresados comentó que siempre se cubrieron las condiciones indispensables de limpieza, iluminación y ventilación en su institución. El 43 % mencionó Casi siempre se cubrieron las condiciones, el 13.6% mencionó que a veces se cubrieron, el 3.2% mencionó que casi nunca se cubrieron, mientras que solo el .8% mencionó que nunca se cubrieron las condiciones.



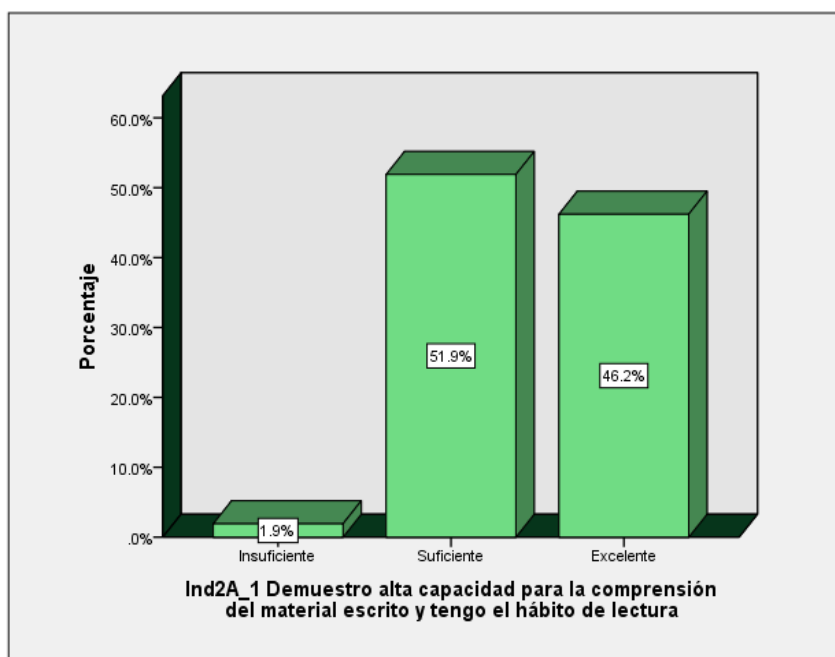
Gráfica 12.

Ind1C_6 Las aulas cubrieron las condiciones indispensables de limpieza, iluminación y ventilación

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	.7	.8
	Casi nunca	18	2.9	3.2
	A veces	75	12.4	13.6
	Casi siempre	239	39.2	43.0
	Siempre	219	35.9	39.4
	Total	554	91.0	100.0
Perdidos	99	55	9.0	
Total	609	100.0		

Tabla 38.

Ind2A_1 Demuestro alta capacidad para la comprensión del material escrito y tengo el hábito de lectura. El 46.2% mencionó que tiene una excelente capacidad para la comprensión del material escrito y tengo el hábito de lectura. El 51.9% mencionó que su capacidad es suficiente, mientras 1.9% mencionó que su capacidad es insuficiente.



Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

Gráfica 13.

Ind2A_1 Demuestro alta capacidad para la comprensión del material escrito y tengo el hábito de lectura

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	12	1.9	1.9	1.9
	Suficiente	314	51.5	51.9	53.8
	Excelente	279	45.9	46.2	100.0
	Total	605	99.3	100.0	
Perdidos	99	4	.7		
Total		609	100.0		

Tabla 39.

4.2 Resultado de los indicadores.

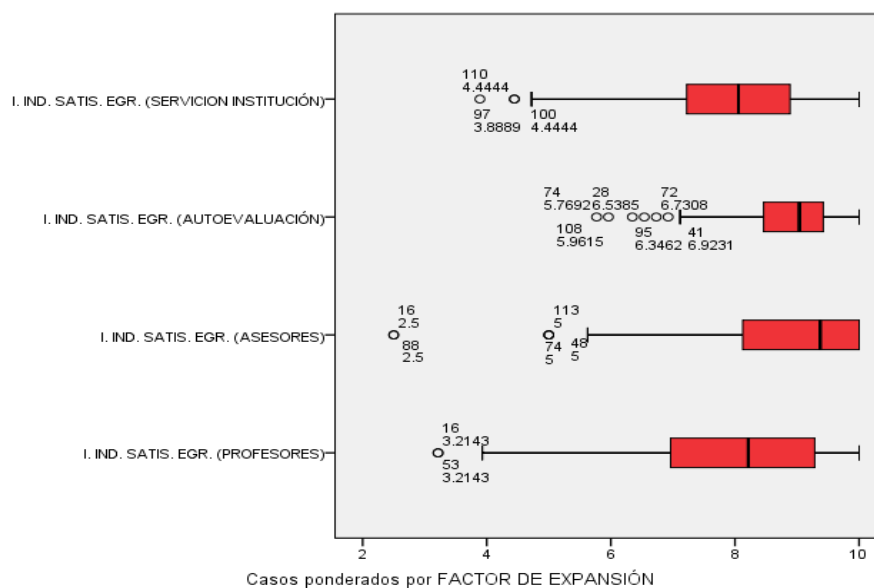
A continuación se describirán los resultados de los principales indicadores de segundo nivel contruidos, a nivel estatal.

En relación a los indicadores asociados al constructo de Satisfacción del egresado, la evaluación de los asesores es la que tiene la mayor mediana, uno de cada dos egresados otorgó un valor por encima de 9.4 al desempeño de sus asesores y solo uno de cada cuatro otorgó una calificación menor de 8.1. Sin embargo este indicador tiene como valor mínimo un 2.5, lo que significa que el indicador tiene una desviación grande (egresados con calificaciones muy distantes al valor promedió). En general los egresados se autoevalúan con calificaciones altas ya que uno de cada dos se otorga una calificación de 9 o mayor que nueve. En particular este indicador es el que tiene el valor mínimo mayor respecto a todos lo demás indicadores y la varianza menor. Para el indicador referente a la evaluación del desempeño de los profesores se observa que uno de cada cuatro egresados otorga una calificación mayor a 9.3, mientras que uno de cado dos otorga una calificación que se encuentra entre 9.3 y 8.2. Finalmente los servicios prestados a los egresados por parte de la institución toma un valor promedio de 7.8, uno de cada dos egresados otorga una calificación mayor que 8.1, mientras que uno de cada cuatro otorga una calificación menor que 7.2, es una indicador que presenta poca variabilidad. Ver tabla 40.

Estadísticos. I. INDICADOR DE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

		A.PROFESORES	AA.ASESORES	B.AUTOEVALUACIÓN	C.SERVICION INSTITUCIÓN
N	Válidos	609	609	609	609
	Perdidos	0	0	0	0
Media		7.8	8.8	8.8	7.8
Mediana		8.2	9.4	9.0	8.1
Desv. típ.		1.6	1.6	0.9	1.4
Mínimo		3.2	2.5	5.8	3.9
Máximo		10.0	10.0	10.0	10.0
Percentiles	25	7.0	8.1	8.5	7.2
	50	8.2	9.4	9.0	8.1
	75	9.3	10.0	9.4	8.9

Tabla 40.



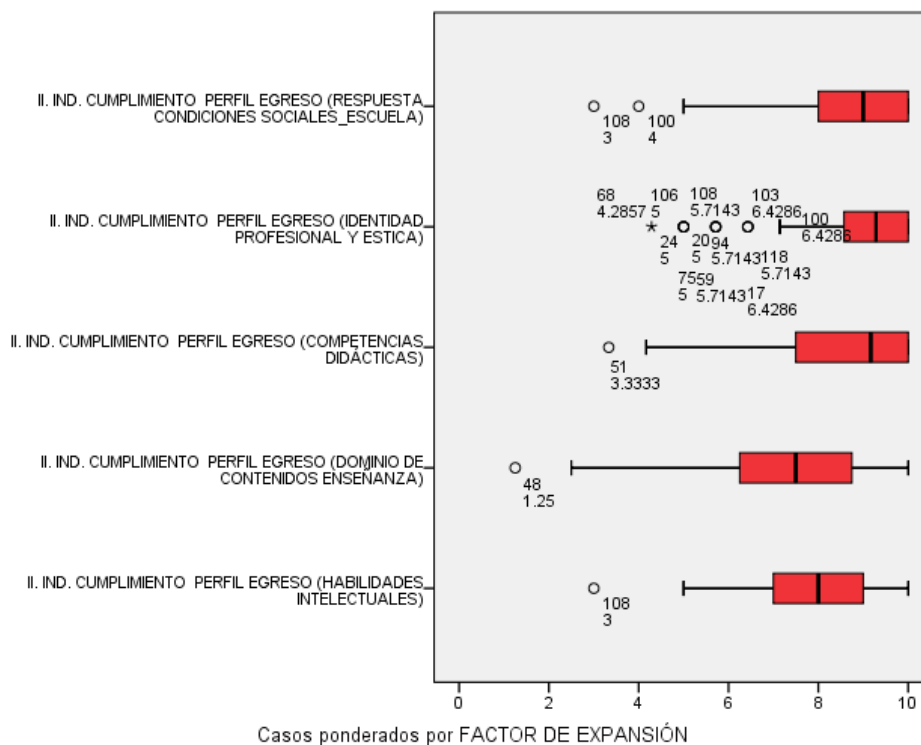
Gráfica 14.

Para los indicadores que pertenecen al constructo cumplimiento del perfil de egreso, se observa que el indicador mas bajo (7.6 promedio) es el concerniente a dominio de contenido de enseñanza, Esto es de esperarse ya que es un rubro mucho muy amplio debido a que un profesor debe manejar los contenidos de diferentes grados, por ejemplo el de educación primaria debe conocer los contenidos de seis grados, de cuatro materias distintas. El indicador que obtiene una calificación muy alta es el que esta midiendo la identidad profesional y ética, en este caso, uno de cada dos egresados se califica con una calificación mayor a 9.3. En relación a la evaluación de las habilidades intelectuales se observa que uno de cada dos egresados se califica con un valor mayor que ocho. Respecto al sub indicador competencias didácticas se observa que este también tiene una calificación alta ya que uno de cada dos egresados se evalúa con una calificación mayor que 9.2. Ver tabla 41.

Estadísticos II. IND. CUMPLIMIENTO PERFIL EGRESO

		A. HABILIDADES INTELLECTUALES	B. DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA	C. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS	D. IDENTIDAD PROFESIONAL Y ESTICA	E. RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES ESCUELA
N	Válidos	604	562	562	562	562
	Perdidos	4	46	46	46	46
	Media	8.0	7.6	8.5	8.7	8.7
	Mediana	8.0	7.5	9.2	9.3	9.0
	Moda	10.0	10.0	10.0	8.6	10.0
	Desv. típ.	1.7	2.0	1.6	1.3	1.7
	Mínimo	2.5	1.3	3.3	4.3	3.0
	Máximo	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Percentiles	25	7.0	6.3	7.5	8.6	8.0
	50	8.0	7.5	9.2	9.3	9.0
	75	9.0	8.8	10.0	10.0	10.0

Tabla 41.



Gráfica 15.

Para el indicador construido para medir el grado de inserción del egresado en el mercado laboral se observa que ocho de cada dos egresados están insertados laboralmente.

La escuela Normal Superior José Santos V., es la que tienen una proporción menor de egresados insertados ya que solamente 6 de cada diez egresados están laborando, se estima que la escuela normal Justo Sierra tienen el 100 % de sus egresados laborando, mientras que el CRENA, mantienen un proporción del 85% de sus egresados con trabajo. Ver tabla 42.

C1.ESCUELA NORMAL EGRESO	C6.TRABAJA ACTUALMENTE?		TOTAL
	No	Si	
CRENA	23 14.8%	132 85.2%	155 100.0%
E.N: Superior José Santos V.	39 36.4%	68 63.6%	107 100.0%
E.N.A.	25 23.4%	82 76.6%	107 100.0%
E.N. Justo Sierra	0 0.0%	107 100.0%	107 100.0%
E.N. Rafael Fco. Lomelí	40 32.5%	83 67.5%	123 100.0%
Total	127 21.2%	472 78.8%	599 100.0%

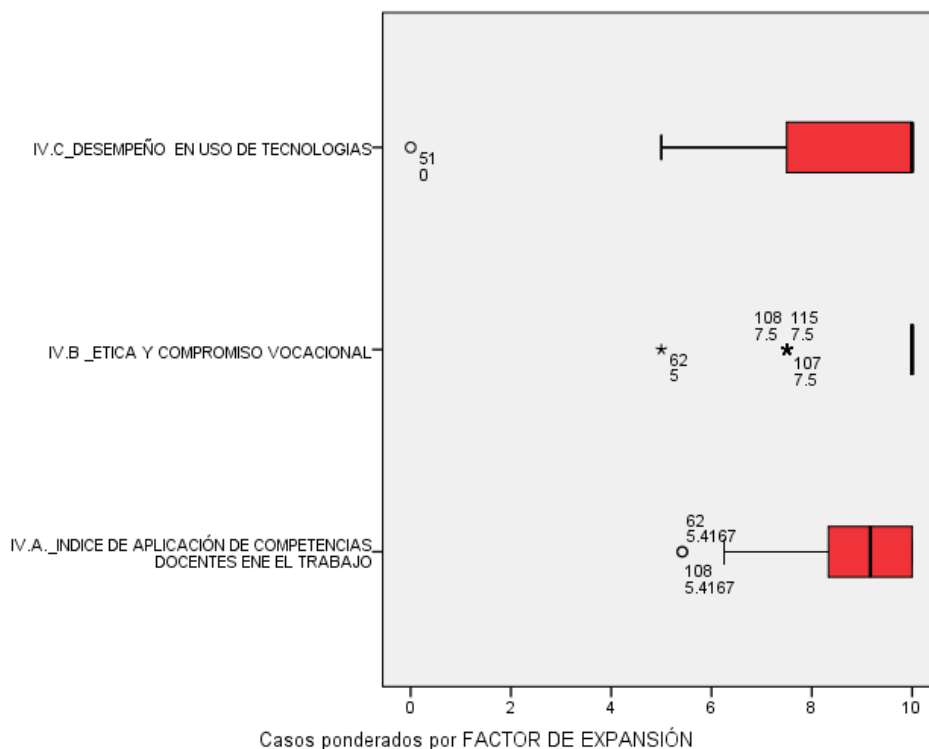
Tabla 42.

Respecto al constructo referido a las competencias que utiliza en el trabajo el egresado, se observa que los subindicadores que la componen tienen valores altos, por ejemplo el desempeño en uso de tecnología del egresado en promedio es de 9.1, sin embargo uno de cada dos egresados mencionó que su desempeño ha sido de 10, aunque es un indicador que tiene una gran variabilidad, en particular hay egresados que se califican muy mal en este indicador. El sub indicador ética y compromiso vocacional tiene un valor promedio de 9.4, de la misma manera que el anterior uno de cada dos egresados cree tener un 10 en este concepto. El sub índice de aplicación de competencias docentes en el trabajo obtienen un valor un poco menor respecto a los dos anteriores (8.8 en promedio) y uno de cada dos egresados obtiene una calificación mayor de 9.2. (Tabla 43 y Gráfica 16)

Estadísticos

		IV.A. INDICE DE APLICACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES EN EL TRABAJO	IV.B. ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL	IV.C. DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS
N	Válidos	482	482	476
	Perdidos	127	127	133
	Media	8.8	9.4	9.1
	Mediana	9.2	10.0	10.0
	Moda	10.0	10.0	10.0
	Desv. típ.	1.2	1.1	1.6
	Mínimo	5.4	5.0	0.0
	Máximo	10.0	10.0	10.0
Percentiles	25	8.3	10.0	7.5
	50	9.2	10.0	10.0
	75	10.0	10.0	10.0

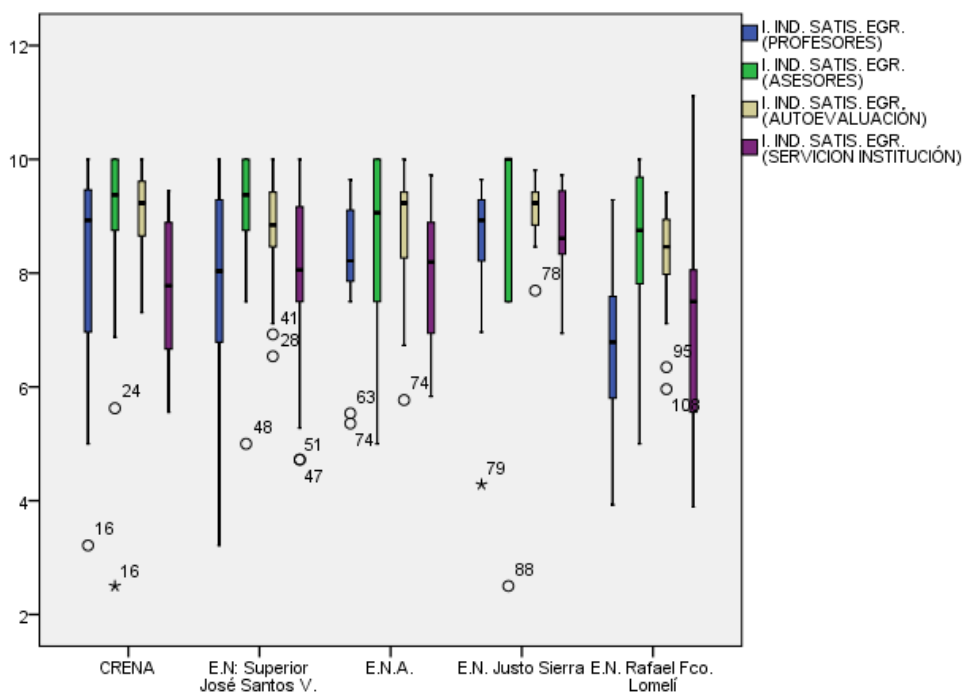
Tabla 43.



Gráfica 16.

Realizando un comparativo entre instituciones normales para ver que tan diferentes son las calificaciones entre los egresados de cada normal se obtiene que para el indicador de satisfacción del egresado, los servicios prestados por la escuela normal Rafael Lomelí obtienen las calificaciones mas bajas. La escuela normal Justo es la que obtienen una Calificación mayor respecto a la evaluación de los Asesores. Así mismo los egresados de la escuela Rafael Lomelí otorgan las calificaciones más bajas al desempeño de los profesores.

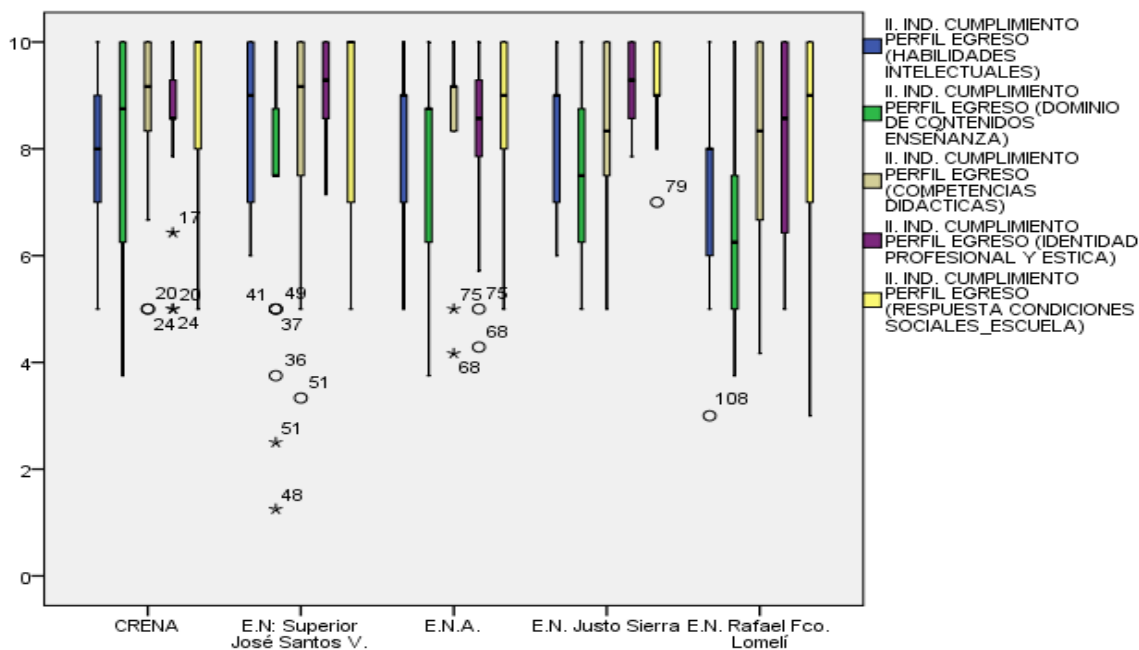
En las gráficas 17, 18 y 19 se puede observar la posición de la mediana de cada uno de los gráficos de caja y bigote. Que las integran cada caja representa un indicador dibujada de un color particular para cada uno de ellos, y se encuentran agrupados por escuela.



C1.Escuela Normal Egreso

Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

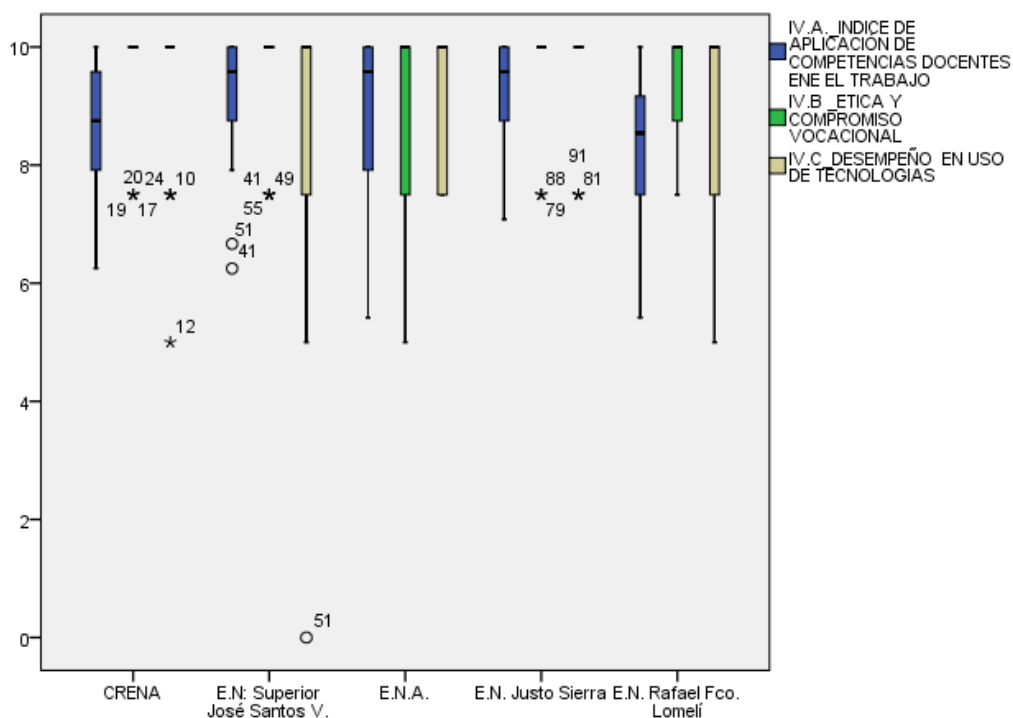
Gráfica 17.



C1.Escuela Normal Egreso

Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

Gráfica 18.



C1.Escuela Normal Egreso

Casos ponderados por FACTOR DE EXPANSIÓN

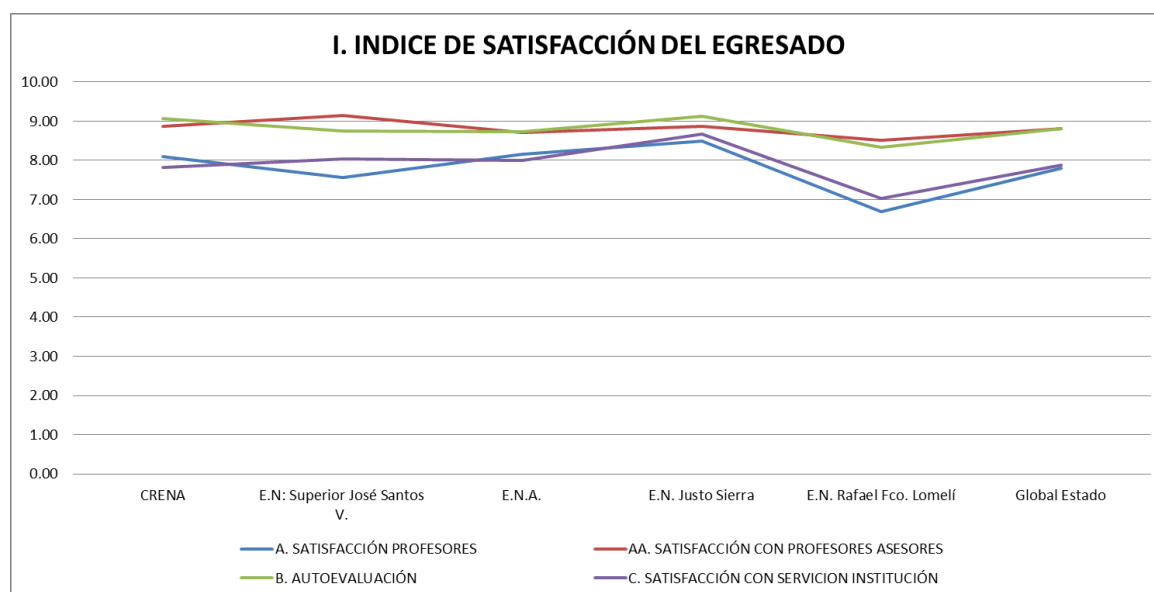
Gráfica 19.

A continuación se presentan los valores específicos calculados por escuela y a nivel global para cada uno de los indicadores propuestos.

Por ejemplo la tabla 44 presente los resultados para los subindicadores de correspondientes a la satisfacción profesional, en amarillo se observa el valor global estatal.

C1.Escuela Normal Egreso	A. SATISFACCIÓN PROFESORES	AA. SATISFACCIÓN CON PROFESORES ASESORES	B. AUTOEVALUACIÓN	C. SATISFACCIÓN CON SERVICION INSTITUCIÓN
CRENA	8.10	8.87	9.07	7.82
E.N: Superior José Santos V.	7.56	9.13	8.75	8.04
E.N.A.	8.15	8.72	8.73	7.99
E.N. Justo Sierra	8.49	8.86	9.12	8.68
E.N. Rafael Fco. Lomelí	6.70	8.50	8.34	7.03
Global Estado	7.80	8.81	8.81	7.88

Tabla 44.



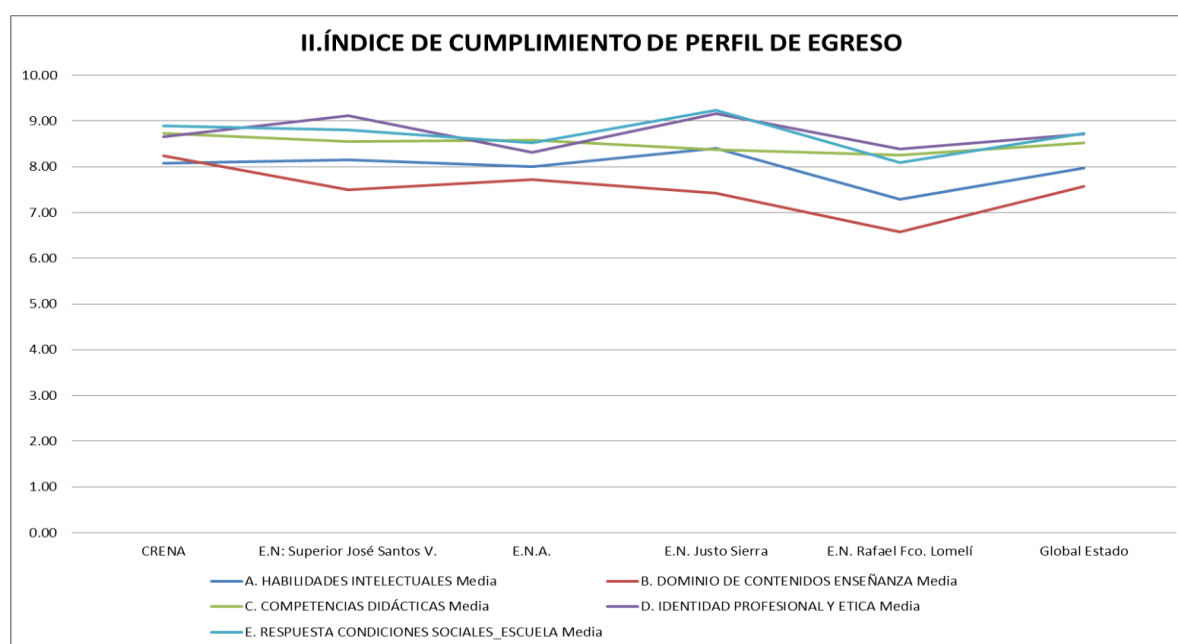
Gráfica 20.

II. Cumplimiento del perfil de egreso

La escuela normal Rafael Lomelí se encuentra en todos los subindicadores del cumplimiento del perfil de egreso, por debajo del valor global estatal. Para todas las instituciones se observan valores bajos en el sub indicador dominio de las competencias de enseñanza. Así mismo en todas las normales de Aguascalientes se forma con una gran identidad y ética profesional.

C1.Escuela Normal Egreso	A. HABILIDADES INTELLECTUALES	B. DOMINIO DE CONTENIDOS ENSEÑANZA	C. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS	D. IDENTIDAD PROFESIONAL Y ETICA	E. RESPUESTA CONDICIONES SOCIALES ESCUELA
	Media	Media	Media	Media	Media
CRENA	8.07	8.24	8.73	8.65	8.89
E.N: Superior José Santos V.	8.15	7.50	8.56	9.12	8.81
E.N.A.	8.00	7.72	8.58	8.32	8.53
E.N. Justo Sierra	8.41	7.43	8.38	9.16	9.24
E.N. Rafael Fco. Lomelí	7.30	6.58	8.26	8.39	8.09
Global Estado	7.98	7.57	8.52	8.71	8.73

Tabla 45.



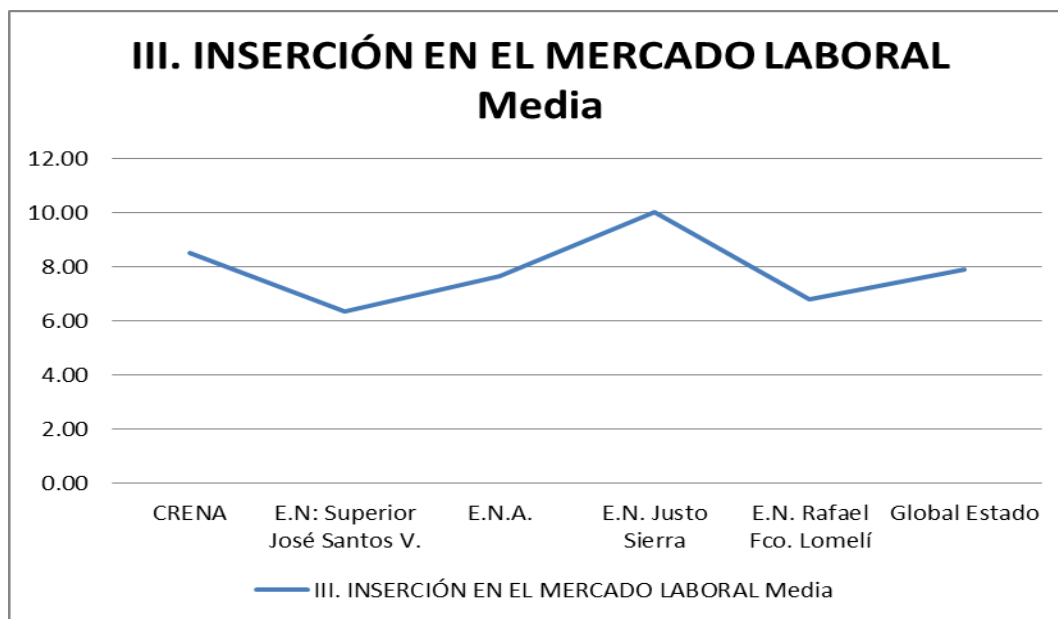
Gráfica 21.

III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Las Escuelas José Santos V y la Rafael Lomelí son las normales que tienen menor proporción de egresados insertados en el medio laboral, en ambos casos su proporción está por debajo del valor obtenido a nivel estatal.

C1.Escuela Normal Egreso	III. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL
	Media
CRENA	8.52
E.N: Superior José Santos V.	6.33
E.N.A.	7.65
E.N. Justo Sierra	10.00
E.N. Rafael Fco. Lomelí	6.79
Global Estado	7.88

Tabla 46.



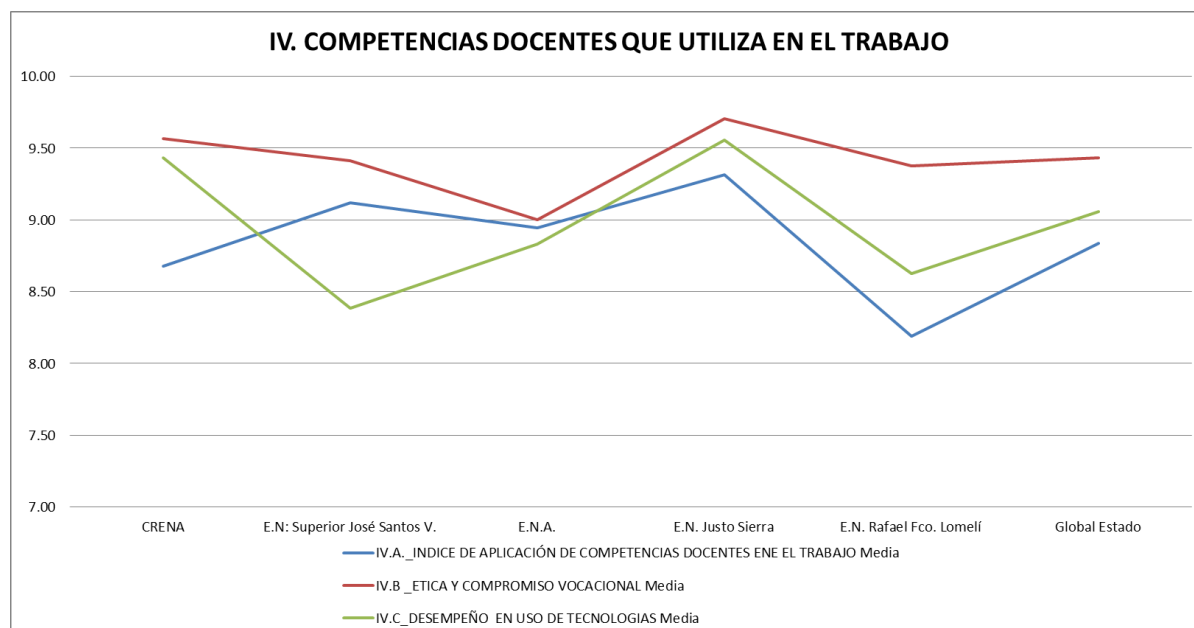
Gráfica 22.

IV. COMPETENCIAS DOCENTES EN EL TRABAJO

La Escuela Normal Rafael se encuentra por debajo del promedio Global Estatal en los tres indicadores

C1.Escuela Normal Egreso	IV.A._INDICE DE APLICACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES EN EL TRABAJO	IV.B _ETICA Y COMPROMISO VOCACIONAL	IV.C_DESEMPEÑO EN USO DE TECNOLOGIAS
	Media	Media	Media
CRENA	8.68	9.57	9.43
E.N: Superior José Santos V.	9.12	9.41	8.38
E.N.A.	8.94	9.00	8.83
E.N. Justo Sierra	9.31	9.71	9.56
E.N. Rafael Fco. Lomelí	8.19	9.38	8.63
Global Estado	8.84	9.43	9.06

Tabla 47.



Gráfica 23.

A continuación se presentan tres tablas que contienen los valores promedio por pregunta a nivel cuestionario. En la tabla 48 se presentan los ítems que obtuvieron una calificación promedio muy baja (menor que 6), como puede observarse en todas las instituciones normales los egresados califican muy insuficiente y inefectivo el apoyo de su formación profesional en relación a que tienen carencia de equipo tecnológico (cañón, computadora y aula de enciclomedia), por lo que las instancias correspondientes pudieran llevar a cabo acciones para corregir esta situación.

El conocimiento de los egresados de los propósitos, los contenidos y los enfoques que se establecen para la enseñanza de las asignaturas de los planes y programas de estudio vigentes es muy pobre, quizás esto se debe a las recientes reformas educativas que a nivel nacional se han implementado, por lo que hay que poner énfasis en este aspecto.

Así mismo fortalecer la Formación Profesional en ampliar la orientación filosófica, los principios legales y la organización del sistema educativo en los estudiantes de las escuelas normales.

Indicadores Grado 3 (Áreas de oportunidad a corto plazo)

Rescalado de 0 a 10	CRENA	E.N: Superior José Santos V.	E.N.A.	E.N. Justo Sierra	E.N. Rafae l Fco. Lomel í	Globa l Estat al
Ind2D_3 Tengo información suficiente sobre orientación filosófica, los principios legales y la organización del sistema educativo	7.0	6.7	6.2	6.5	7.2	6.7
Ind2B_1 Conozco con profundidad los propósitos, los contenidos y los enfoques que se establecen para la enseñanza de las asignaturas de los planes y programas de estudio vigentes	8.0	7.1	7.1	5.6	5.9	6.8
Ind1C_1 El equipo tecnológico (cañón, computadora y aula de enciclomedia) fue suficiente y efectivo para apoyar mi formación profesional	6.6	7.7	7.2	7.5	5.8	6.9

Tabla 48.

En la tabla 49 se presentan los ítems que obtuvieron un valor entre 7 y 8. Se marcaron con rojo las observaciones que están por debajo de estos valores para diseñar un plan de mejora en particular para cada escuela. Estas preguntas dan información específica en todos los rubros estudiados y puede coadyuvar a diseñar planes de mejora institucionales.

Indicadores Grado 3 (Áreas de oportunidad a mediano plazo)

Rescalado de 0 a 10	CRENA	E.N: Superior José Santos V.	E.N.A.	E.N. Justo Sierra	E.N. Rafael Fco. Lomelí	Global Estatal
Ind1A_ 4 Mantuvieron el interés del grupo durante las sesiones de clase	7.3	7.2	7.8	7.8	5.9	7.2
Ind2A_1 Demuestro alta capacidad para la comprensión del material escrito y tengo el hábito de lectura	7.4	7.4	7.8	7.4	6.1	7.2
Ind1B_6 Mis participaciones generaron la discusión académica	7.1	7.9	7.4	7.6	6.8	7.3
Ind1A_ 8 Utilizaron adecuadamente los recursos didácticos	7.8	7.2	8.2	7.9	6.1	7.4
Ind2B_2 Tengo dominio de los campos disciplinarios para los temas incluidos en los programas de estudio	8.1	7.5	7.4	7.4	6.5	7.4
Ind1A_3 Mostraron conocimiento y dominio del tema	7.5	7.6	8.3	7.9	6.1	7.5
Ind1A_ 5 Promovieron discusión y el diálogo para facilitar el aprendizaje grupal	7.9	7.2	7.6	8.4	6.3	7.5
Ind1A_ 7 Aclararon todas las dudas	7.9	7.4	8.1	8.4	5.8	7.5
Ind1B_ 7 Mis aportaciones en clase apoyaron el aprendizaje grupal	7.6	7.8	7.8	7.4	7.0	7.5
Ind1A_ 2 Presentaron el contenido de manera clara	7.9	7.6	7.8	7.5	6.8	7.5
Ind1A_ 12 Relacionaron los contenidos con las otras asignaturas del plan de estudios	8.4	7.3	7.8	8.2	5.8	7.5
Ind1A_ 14 Me proporcionaron retroalimentación oportuna	8.3	7.9	7.8	7.4	6.3	7.6
Ind1C_ 5 La bibliografía disponible en la biblioteca fue suficiente para lograr los objetivos de las materias	8.2	8.1	7.3	7.1	6.8	7.6
Ind2D_4 Conozco los principales problemas, necesidades y deficiencias que deben resolverse para fortalecer el sistema educativo mexicano	6.7	8.1	7.6	8.5	7.4	7.6
Ind2C_3 Identifico necesidades especiales de educación en mis alumnos, las atiendo mediante propuestas curriculares adaptadas	7.4	7.7	7.9	7.6	7.4	7.6

Ind2A_4 Aplico las capacidades para la investigación científica para mejorar los resultados de mi labor educativa	8.0	8.5	8.5	7.4	6.5	7.8
Ind1A_10 Asistieron a clase puntualmente	7.8	7.4	8.1	9.1	6.8	7.8
Ind2A_2 Expreso mis ideas con claridad sencillez y corrección por escrito	7.4	8.4	6.9	9.1	7.4	7.8
Ind1C_8 Los eventos académicos extra clase (talleres, conferencias, intercambios académicos, etc.) organizados por la escuela normal fueron espacios efectivos de aprendizaje.	7.3	7.7	7.8	9.6	7.1	7.8
Ind1C_7 La escuela normal organizó eventos académicos extra clase (talleres, conferencias, intercambios académicos, ect)	7.4	7.7	8.3	9.6	6.9	7.9
Ind1B_2 Consulté otras fuentes de información además de la bibliografía básica	7.9	8.1	8.1	8.1	7.3	7.9
Ind1C_2 El mobiliario permitió desarrollar cómodamente las dinámicas de las clases	8.2	8.5	8.1	8.4	6.4	7.9
Ind1C_3 Los servicios de control escolar fueron oportunos	8.4	8.1	8.1	8.5	6.4	7.9
Ind1C_6 Las aulas cubrieron las condiciones indispensables de limpieza, iluminación y ventilación	7.9	8.2	8.8	8.8	6.5	7.9

Tabla 49.

En la tabla 50 se observan las preguntas que obtuvieron una calificación mayor que 8. Se marcan con amarillo las observaciones que están con un promedio entre 7 y 8, y con rojo las observaciones que se encuentran con un valor menor que siete. Estas observaciones marcadas pueden también servir para hacer planes de mejora en cada una de las instituciones evaluadas.

Indicadores Grado 3 (Áreas con un valor promedio de 8 y más)

Rescalado de 0 a 10	CRENA	E.N: Superior José Santos V.	E.N.A.	E.N. Justo Sierra	E.N. Rafael Fco. Lomelí	Global Estatal
Ind4_5 Construyo, desarrollo, participo y evalúo proyectos de innovación educativa	7.6	9.0	8.5	8.1	7.0	8.0
Ind2E_4 Reconozco los principales problemas que enfrenta la comunidad donde laboro y tengo la disposición para contribuir a su solución	8.0	8.6	7.9	8.2	7.0	8.0
Ind2B_4 Sé establece una correspondencia adecuada entre el grado de complejidad de los contenidos educativos con los procesos cognitivos y el nivel de desarrollo de mis alumnos, para considerarlos en la planeación de actividades didácticas	8.1	7.3	8.2	8.8	7.2	8.0

Ind1C_9 Las actividades socioculturales y deportivas fueron adecuadas para mi formación	7.3	7.3	9.3	10.0	7.1	8.0
Ind2B_3 Soy capaz de articular contenidos curriculares para favorecer procesos de enseñanza y aprendizaje	8.7	8.1	8.2	7.9	6.7	8.0
Ind1A_9 Respectaron horarios de clases	7.8	7.6	8.5	9.0	7.6	8.0
Ind1A_6 Se apegaron al programa del curso	8.3	7.7	8.1	9.4	6.9	8.1
Ind1A_1 Dieron a conocer el programa del curso	8.2	7.7	8.2	9.1	7.7	8.2
Ind2E_3 Promuevo la solidaridad y apoyo en la comunidad hacia mi escuela	8.5	8.6	7.9	8.5	8.2	8.4
Ind2C_2 Reconozco las diferencias individuales de los educandos y aplico estrategias didácticas para estimularlos	9.3	8.5	7.6	8.2	7.8	8.4
Ind2C_6 Conozco los materiales de enseñanza y los recursos didácticos disponibles y los utilizo con creatividad y propósitos claros	8.3	8.5	8.5	8.2	8.5	8.4
Ind2C_4 Conozco y aplico distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo	8.9	8.5	8.8	8.2	7.8	8.5
Ind1B_1 Cumplí con tareas y trabajos requeridos	8.9	8.2	8.3	9.6	7.9	8.6
Ind4_4 Realizo actividades de generación, uso y transferencia de conocimiento educativo	8.4	9.3	8.8	9.4	7.5	8.6
Ind1A_11 Dieron a conocer los criterios de educación	9.0	7.8	8.8	9.6	8.0	8.6
Ind1B_3 Asistí puntualmente a clases	9.1	8.6	8.5	9.0	8.1	8.7
Ind4_6 Actuó intencionalmente y con autonomía (cognitivo-motivacional-afectiva) en la solución de problemas educativos	8.9	9.3	8.7	9.0	7.8	8.7
Ind2A_3 Soy capaz de orientar a mis alumnos para que adquieran la capacidad para analizar situaciones y resolver problemas	8.7	8.8	8.8	9.1	8.1	8.7
Ind1AA_16 La retroalimentación recibida por el asesor de trabajo decente de 7mo y 8vo semestres fue:	8.8	9.0	8.8	8.8	8.3	8.7
Ind1AA_17 Los ambientes de aprendizaje que generó el asesor en las sesiones de seminario de análisis del trabajo docente fueron:	8.7	9.1	8.8	9.0	8.4	8.8
Ind1AA_18 Las orientaciones del asesor de seminario de análisis del trabajo docente para la construcción del documento recepcional fueron:	8.8	9.2	8.6	8.8	8.5	8.8
Ind2A_5 Localizo, selecciono y utilizo información que necesito para la actividad profesional	8.9	9.2	8.5	9.1	8.1	8.8
Ind1A_13 Fueron respetuosos en su trato	9.4	8.2	9.3	9.1	7.9	8.8
Ind1C_4 La atención del personal no docente fue respetuosa	9.0	9.1	9.3	8.7	8.3	8.8
Ind1B_4 Permanecí en el salón durante las sesiones completas	9.2	8.6	9.0	9.0	8.4	8.9
Ind2E_5 Asumo y promuevo el uso racional de los recursos naturales y soy capaz de enseñar a mis alumnos a actuar personal y colectivamente con el fin de proteger el ambiente	9.3	9.0	8.8	9.7	7.5	8.9
Ind1AA_15 El acompañamiento del asesor de trabajo docente en 7mo y 8vo semestre fue:	9.2	9.3	8.7	8.8	8.8	9.0
Ind1B_12 Aproveché las sesiones del seminario para realizar un buen análisis de mi trabajo docente	9.8	8.7	8.7	9.3	8.4	9.0
Ind2C_1 Sé diseñar, organizar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas para desarrollar competencias en mis alumnos, considerando contexto social, cultural y familiar	9.4	9.2	9.1	8.8	8.5	9.1

Ind4_8 Utilizo efectivamente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mi desempeño profesional, así como otros recursos que tenga a mi alcance	9.4	8.4	8.8	9.6	8.6	9.1
Ind4_1 Planeo, guío y evalúo situaciones auténticas de aprendizaje	8.7	9.0	9.3	9.4	9.1	9.1
Ind2D_7 Identifico y valoro la importancia de la educación pública así como los elementos más importantes de la tradición educativa mexicana	8.9	9.6	8.8	9.4	8.9	9.1
Ind2E_2 Valoro la función educativa de la familia, me relaciono con las madres y padres de mis alumnos de manera receptiva, colaborativa y respetuosa	9.4	8.8	9.1	9.7	8.4	9.1
Ind1B_10 En mis prácticas de trabajo docente colaboré en otras actividades del centro escolar	9.6	9.2	8.8	9.1	8.9	9.2
Ind2C_5 Tengo la capacidad de establecer un clima de relación en el grupo que favorece actitudes de confianza, autoestima, respeto, disciplina, creatividad, curiosidad y placer por el estudio	9.1	9.0	9.4	9.1	9.6	9.2
Ind2D_1 Asumo como principios de acción y de mis relaciones con el colectivo escolar los valores como respeto y aprecio a la dignidad humano	9.4	9.8	8.5	10.0	8.5	9.3
Ind4_3 Tomo parte de manera comprometida y responsable en mis actividades sociales, colaborativas y comunitarias	9.1	9.3	9.1	10.0	8.8	9.3
Ind2E_1 Aprecio y respeto la diversidad regional, social, cultural y étnica del país y acepto que esta diversidad está presente en las situaciones en las que realizo mi trabajo	9.3	9.6	8.8	10.0	8.9	9.3
Ind4_2 Participo en actividades de colaboración y trabajo institucional	9.3	9.0	9.1	10.0	9.0	9.3
Ind1B_5 Me integré al trabajo en equipo	9.8	9.2	9.2	10.0	8.5	9.3
Ind2D_6 Valoro el trabajo en equipo como un medio para formación continua y el mejoramiento de la escuela	9.4	10.0	9.1	9.7	8.5	9.4
Ind1B_11 Durante mis prácticas de trabajo docente establecí buenas relaciones con el colectivo escolar	9.5	9.4	9.3	9.7	9.2	9.4
Ind4_7 Actúo con apego a las normas éticas y de compromiso de vocación e identidad profesional	9.6	9.4	9.0	9.7	9.4	9.4
Ind2D_2 Reconozco el significado que mi trabajo tiene para alumnos, padres de familia y la sociedad	9.4	9.8	8.8	10.0	9.1	9.4
Ind1B_13 Entregué con oportunidad mis documentos	9.8	9.1	9.6	9.9	8.9	9.5
Ind2D_5 Asumo mi profesión como una carrera de vida	9.6	9.8	9.1	10.0	9.1	9.5
Ind1B_8 Asistí puntualmente a mis prácticas de trabajo docente	9.8	9.4	9.3	10.0	9.6	9.6
Ind1B_9 Me presenté a las prácticas de trabajo docente con planeaciones debidamente autorizadas	9.7	9.5	9.6	10.0	9.5	9.7

Tabla 50.

4.3 Resultado del modelo de Seguimiento de Egresados.

La información proporcionada por cada egresado se usó como unidad de análisis para construir el modelo de “Ecuaciones Estructurales”, a fin de encontrar las principales relaciones entre las variables referentes a Formación profesional y a la Eficacia del Desempeño Laboral del Egresado Normalista. Para la estimación de los parámetros del modelo de “Ecuaciones Estructurales” se utilizó el software EQS versión 6. Es común utilizar este tipo de análisis para probar modelos teóricos que especifican relaciones causales entre una serie de variables observadas. El modelo de Ecuaciones Estructurales determina si el modelo teórico explica de forma satisfactoria las relaciones observadas en los datos de la muestra. EQS suministra índices de calidad de ajuste que miden si el modelo en su totalidad representa adecuadamente las relaciones de los datos muestrales, así como pruebas de significancia estadística para senderos causales específicos.

Existen varias ventajas cuando se emplea este tipo de modelos. La principal ventaja es que permite medir efectos directos e indirectos entre variables. Otra ventaja es que proporciona una visión gráfica de las relaciones entre las distintas variables. Los coeficientes de los senderos, por otro lado, proporcionan cierta información sobre los impactos causales subyacentes. La técnica de estimación de máxima verosimilitud fue el método empleado para estimar los diferentes parámetros y todos los análisis fueron realizados calculando la matriz de varianza y covarianza.

Estas estimaciones se estandarizaron, lo que nos permite determinar la contribución relativa de cada variable. De esa manera, podemos señalar que variables son más importantes.

El modelo propuesto está constituido por trece conceptos:

1. Índice de satisfacción de egresados (Profesores).
2. Índice de satisfacción de egresados (Asesores).
3. Índice de satisfacción de egresados (Autoevaluación)
4. Índice de satisfacción de egresados (Servicios institución)
5. Índice de cumplimiento perfil egreso (Habilidades intelectuales)
6. Índice de cumplimiento perfil egreso (Dominio de contenidos enseñanza)

7. Índice de cumplimiento perfil egreso (Competencias didácticas)
8. Índice de cumplimiento perfil egreso (Identidad profesional y ética)
9. Índice de cumplimiento perfil egreso (Respuesta condiciones sociales del entorno de la escuela)
10. Índice de inserción en el mercado laboral
11. Índice de percepción de cumplimiento de Competencias docentes
12. Índice de percepción de ética y compromiso vocacional
13. Índice de desempeño en uso de tecnologías

Los índices de bondad del ajuste para el modelo principal pueden ser observados en la Tabla 51.

Bondad de Ajuste del Modelo.

La estadística del Ji cuadrado incluido en la tabla suministra una prueba de la hipótesis nula, acerca de que la matriz de covarianza muestral tiene la estructura del modelo especificado, en otras palabras, que el modelo representa adecuadamente los datos observados. Esta tabla también presenta tres índices adicionales de bondad de ajuste: el índice de ajuste normalizado, o NFI elaborado por Bentler y Bonett en 1980, el índice de ajuste no normalizado, o NNFI elaborado por Bentler y Bonett en 1980, el índice de ajuste comparado, o CFI elaborado por Bentler en 1989 (Hatcher, 1994) y la Raíz del Cuadrado Medio del Error (RMSA).

Tabla 51. Índices de bondad del ajuste del modelo de Ecuaciones Estructurales

GOODNESS OF FIT SUMMARY FOR METHOD = ERLS

INDEPENDENCE MODEL CHI-SQUARE = 786.686 ON 78 DEGREES OF FREEDOM

INDEPENDENCE AIC = 630.686 INDEPENDENCE CAIC = 359.454
 MODEL AIC = -49.302 MODEL CAIC = -254.465

CHI-SQUARE = **68.698** BASED ON **59** DEGREES OF FREEDOM
 PROBABILITY VALUE FOR THE CHI-SQUARE STATISTIC IS **.18175**

FIT INDICES

 BENTLER-BONETT NORMED FIT INDEX = **.913**
 BENTLER-BONETT NON-NORMED FIT INDEX = **.982**
 COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = **.986**
 BOLLEN'S (IFI) FIT INDEX = .987
 MCDONALD'S (MFI) FIT INDEX = .946
 JORESKOG-SORBOM'S GFI FIT INDEX = .871
 JORESKOG-SORBOM'S AGFI FIT INDEX = .801
 ROOT MEAN-SQUARE RESIDUAL (RMR) = 138
 STANDARDIZED RMR = .068
 ROOT MEAN-SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = **.043**
 90% CONFIDENCE INTERVAL OF RMSEA (.000, .082)

Tabla 51.

La estimación del modelo teórico sugerido revela un valor insignificante para el ji-cuadrado del modelo (68.698, valor $p=0.18175$). Los valores del NNFI, y el CFI son todos superiores a 0.95 y el RMSA es menor que 0.06. Por otra parte, ninguno de los residuales normalizados de este modelo es superior a 0.23 en magnitud absoluta. Por tanto, podemos concluir que el modelo construido se ajusta a los datos.

El NFI es un indicador que puede oscilar entre 0 y 1, donde 0 representa la bondad del ajuste asociada con un modelo nulo (un modelo que no representa los datos observados), y 1 representa la bondad de ajuste asociada con un buen modelo, incluyendo el modelo “saturado” (un modelo con 0 grados de libertad que reproduce la matriz de covarianza original de una manera perfecta). El NNFI y el CFI son variaciones del NFI que han demostrado estar menos sesgadas cuando se utilizan muestras pequeñas. Valores en cualquiera de estos índices superiores a .9 con un valor de MSRA menor que 0.06, indican un ajuste aceptable entre el modelo y los datos.

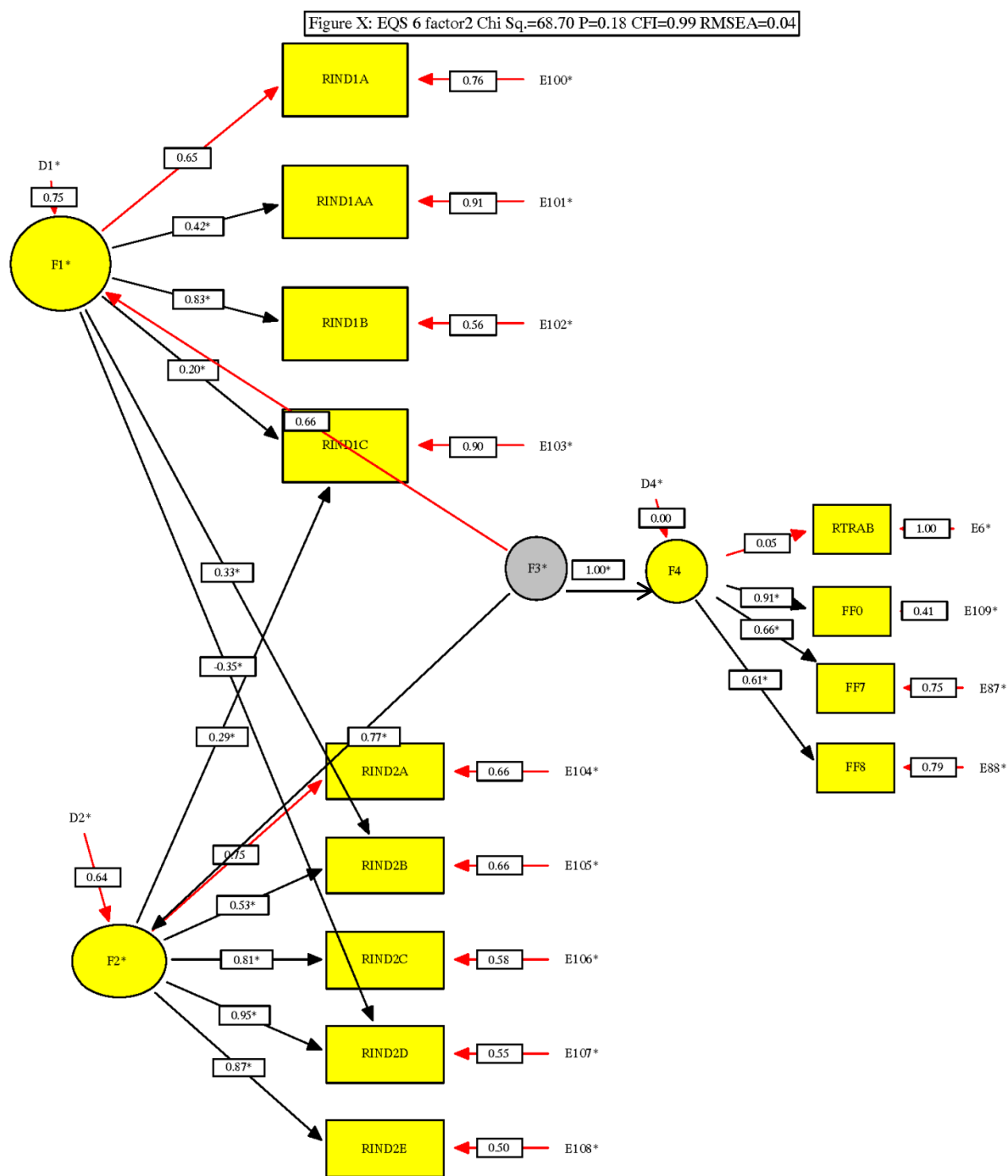


Figura 10a. Modelo de Seguimiento de Egresados (nombre variables).

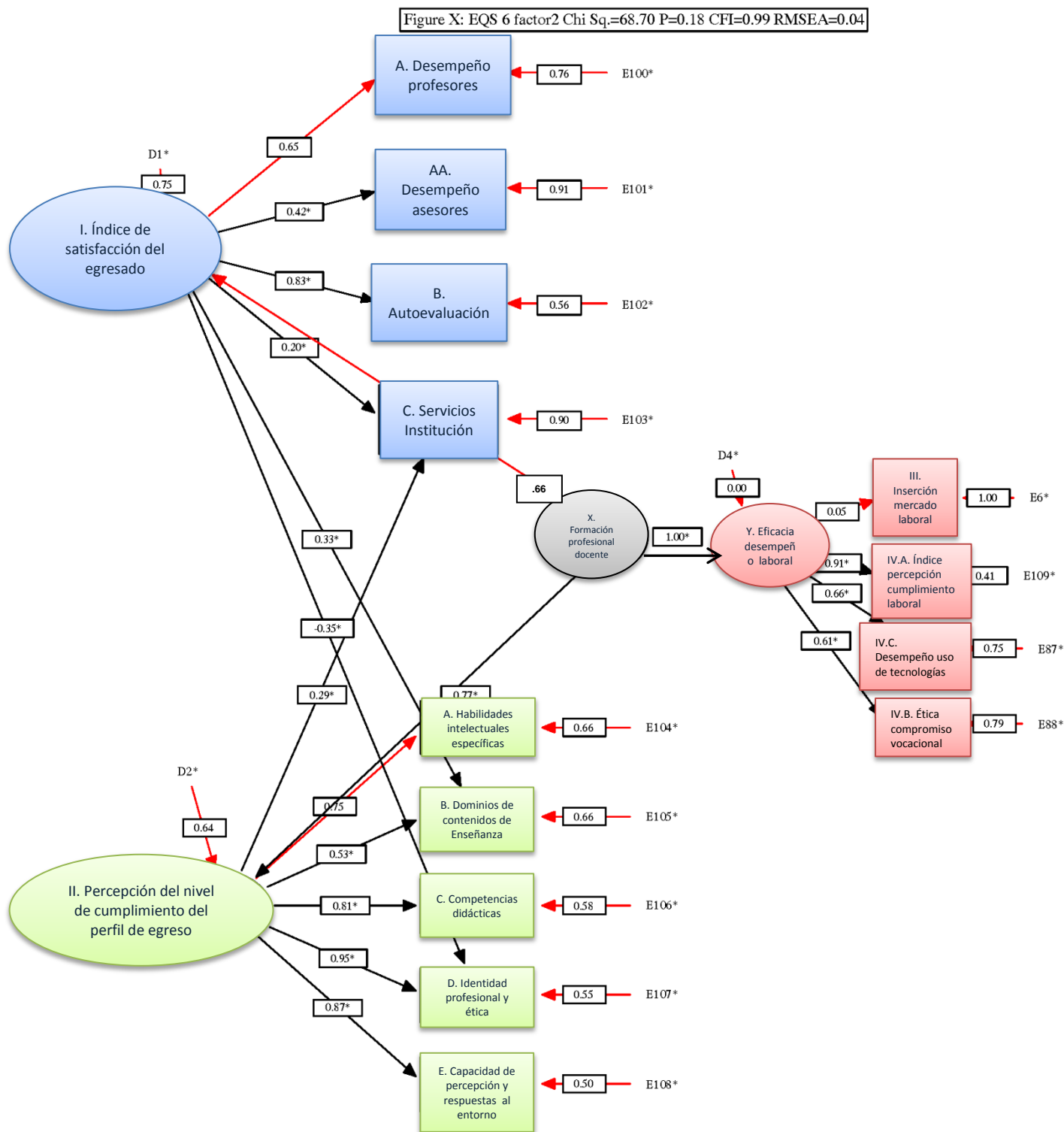


Figura 10b. Modelo de Seguimiento de Egresados (Descripción variables)

Hallazgos del Modelo.

La Figura 10 presenta los resultados del Modelo de Seguimiento de Egresados. En el modelo se incluyeron las tres variables latentes de interés, Índice de Satisfacción del Egresado (F1), Índice de Percepción de Nivel de Cumplimiento del Perfil de Egreso (F2), y el índice de Eficacia de desempeño laboral docente (F4) construidas a partir de variables que fueron observadas y captadas de la entrevista. Así mismo un cuarto factor que denominaremos Índice de desempeño laboral (F3) que también es una variable latente pero que no está construida de variables observadas sino a partir de otras latentes F1 y F2.

Relaciones de causalidad.

Formación Profesional.

Todos los factores medidos ejercen una influencia sobre la Formación Profesional. Los tres indicadores influyen de manera directa. Egresados con indicadores altos de Satisfacción y Percepción del nivel de cumplimiento de perfil de egreso tienen valores altos en el Indicador de Formación Profesional. De la misma manera el índice de percepción del nivel de cumplimiento del perfil de egreso impacta positivamente (+0.77) al índice de formación profesional. El índice de satisfacción del egresado impacta positivamente (+0.66) al índice de formación profesional.

Así mismo el índice de formación profesional ejerce una influencia positiva sobre el índice de eficacia en el mercado laboral, esto es egresados con valores altos en el índice de formación profesional tendrán valores altos en el índice de eficacia en el mercado laboral (+.02)

Satisfacción del egresado.

De acuerdo a este modelo, la satisfacción del egresado tiene una relación causal significativa, con las cuatro variables estudiadas.

Con todas las variables el índice tiene una relación causal positiva, por ejemplo para la variable índice de satisfacción del egresado respecto a su profesores la relación es (+0.65), con respecto a la satisfacción con los profesores asesores una relación (+0.42), con relación a su índice de autoevaluación una relación positiva de

(+0.83), mientras que el índice de percepción de los servicios prestados por la institución tienen un impacto positivo (+0.2).

De las cuatro variables asociadas al índice de satisfacción la que mayor impacto tiene al indicador es el de auto evaluación, seguido por el desempeño de los profesores. Era de esperarse que si el egresado se evalúa con valores altos en el cumplimiento de su deber como estudiante, se esperarían valores altos en su índice de satisfacción. Un resultado muy interesante del modelo es en relación al desempeño de los profesores, la relación aunque no es la más alta si esta relacionada positivamente con la satisfacción del egresado, y es el segundo indicador que mayor impacto tiene en la satisfacción. El indicador con el menor impacto a este factor son los servicios prestados por la institución, y era de esperarse ya que las computadoras, la bibliografía, las actividades extra clase, sociales o deportivas por ejemplo, pudieron ser adquiridas en forma personal por el egresado y por otras instancias.

Percepción del Nivel de cumplimiento del perfil de egreso.

Congruentemente, en egresados donde se perciben valores altos habilidades intelectuales específicas, o en el dominio de los contenidos de enseñanza, se observa una influencia muy notable en la satisfacción del nivel de cumplimiento del perfil de egreso.

Al igual que el Factor 1, todas las variables asociadas al Factor 2, tienen una relación causal positiva sobre el factor. Con respecto al Factor 1, estas relaciones poseen valores mucho más grandes.

Eficacia en el mercado laboral.

Racionalmente, en egresados donde se percibe un valor alto en el cumplimiento de competencias en el trabajo, en ética y compromiso vocacional y en altos valores en el desempeño en el uso de tecnología, se observa una influencia positiva para que el egresado tenga valores altos en el índice de la eficacia en el mercado laboral.

La variable de inserción en el mercado laboral (que tenga trabajo el egresado), tienen un impacto positivo también sobre el índice de eficacia en el mercado laboral. El

impacto en esta variable es mucho más pequeño que el resto que están asociadas al concepto (+0.05), mientras que el resto tienen un impacto mayor que (+0.6).

Asociaciones:

Índice de satisfacción del egresado e índice de Formación profesional.

En el modelo se cuenta con evidencia suficiente para afirmar que existe una asociación fuerte positiva entre la satisfacción del egresado y su Formación profesional.

Es decir, egresados en donde se observa niveles altos satisfacción, también cuentan con valores altos en su índice de satisfacción profesional. Sin embargo, es importante comentar que una no es la causa de la otra, sino que este cambio es probable que sea causado por otras variables.

Índice de percepción de cumplimiento de perfil de egreso con el índice de formación profesional.

Los egresados que perciben valores altos en el cumplimiento de su perfil de egreso, cuentan con valores altos en su índice de Formación profesional.

Una relación sumamente importante que viene a no rechazar la hipótesis de esta investigación es la relación entre el F3. Índice de formación profesional y el F4 Índice de eficacia en el mercado laboral.

Esta relación es positiva, no tiene un valor muy alto de relación (+0.02), pudiera pensarse que para elevar esta relación sea posible integrar otras variables al modelo que contribuyan a fortalecer esta relación.

Existen otras relaciones que no son de factor a factor, sino que son de factor (variable latente) y variable observable.

Se encuentran una relación positiva, se observa entre el Factor 1 (índice de satisfacción del egresado) y el índice de percepción del cumplimiento del perfil de

egreso en cuanto al dominio de los contenidos de enseñanza (+0.33). Y una relación negativa que del índice de percepción del cumplimiento de perfil de egreso respecto a la Identidad profesional y ética y el Factor 1 (índice de satisfacción del egresado). Esta es la única relación negativa y en la que no se observa una explicación lógica, porque lo que describe es que para egresados que tienen niveles altos en el índice de percepción de cumplimiento de perfil de egreso en Identidad profesional y ética, se observan niveles bajos en el índice de satisfacción del egresado.

Tabla 52. Solución estándar

STANDARDIZED SOLUTION:	R-SQUARED
TRAB =V6 = .049 F4 + .999 E6	.002
FF7 =V87 = .663*F4 + .749 E87	.439
FF8 =V88 = .608*F4 + .794 E88	.370
RIND1A =V100= .646 F1 + .763 E100	.417
RIND1AA =V101= .417*F1 + .909 E101	.174
RIND1B =V102= .826*F1 + .563 E102	.683
RIND1C =V103= .199*F1 + .293*F2 + .903 E103	.184
RIND2A =V104= .752 F2 + .659 E104	.566
RIND2B =V105= .327*F1 + .530*F2 + .661 E105	.563
RIND2C =V106= .813*F2 + .582 E106	.662
RIND2D =V107= -.351*F1 + .953*F2 + .553 E107	.694
RIND2E =V108= .867*F2 + .499 E108	.751
RIND4 =V109= .910*F4 + .415 E109	.828
F1 =F1 = .656 F3 + .755 D1	.430
F2 =F2 = .768*F3 + .640 D2	.591
F4 =F4 = 1.000*F3 + .000 D4	1.000

En donde:

TRAB =V6 = III. Inserción en el mercado laboral. Trabaja actualmente si o no

FF7 =V87 =Actúo con apego a las normas éticas y de compromiso de vocación e identidad profesional

FF8 =V88 = Ind4_8 Utilizo efectivamente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mi desempeño profesional, así como otros recursos que tenga a mi alcance

RIND1A =V100= Evaluación de los profesores

RIND1AA =V101= Evaluación de los profesores Asesores

RIND1B =V102= autoevaluación

RIND1C =V103= Servicios proporcionados por la institución

RIND2A =V104= Habilidades intelectuales específicas

RIND2B =V105= Dominio de los contenidos de enseñanza

RIND2C =V106= Competencias didácticas

RIND2D =V107= Identidad profesional y ética

RIND2E =V108= Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela

RIND4 =V109= IV. Competencias docentes que utiliza en su trabajo

F1 =F1 = I. Índice de satisfacción del egresado

F2 =F2 = II. Percepción del nivel de cumplimiento del perfil de egreso

F4 =F4 = X. Índice de Formación Profesional

Tabla 52.

4.4 Resultados cuestionario para autoridades.

De los 121 egresados se buscó entrevistar a su superior para contar con una opinión que pudiera dar información sobre el desempeño real que tiene el egresado en su ámbito laboral. Desafortunadamente solo se logró recabar información de 47 autoridades, sin embargo esta información es sumamente valiosa ya que puede sentar las bases para dar inicio a este tipo de evaluaciones. Esta fue una razón por la que esta información no se insertó en la construcción del modelo.

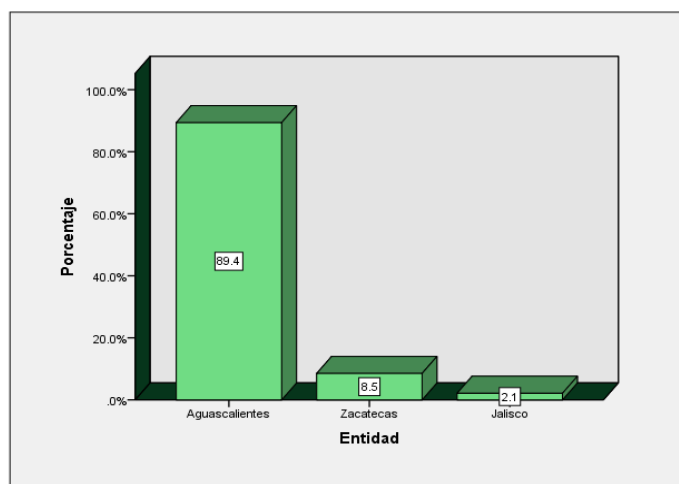
A continuación se describen la información obtenida correspondiente a los ítems de esta evaluación.

1. Entidad federativa del lugar de trabajo del egresado. Aproximadamente nueve da cada diez autoridades que se logró entrevistar en su están en planteles ubicados en el estado de Aguascalientes, una de cada diez esta en otra entidad (Zacatecas y Jalisco).

Entidad federativa del lugar de trabajo del egresado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aguascalientes	42	89.4	89.4	89.4
Zacatecas	4	8.5	8.5	97.9
Jalisco	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabla 52.

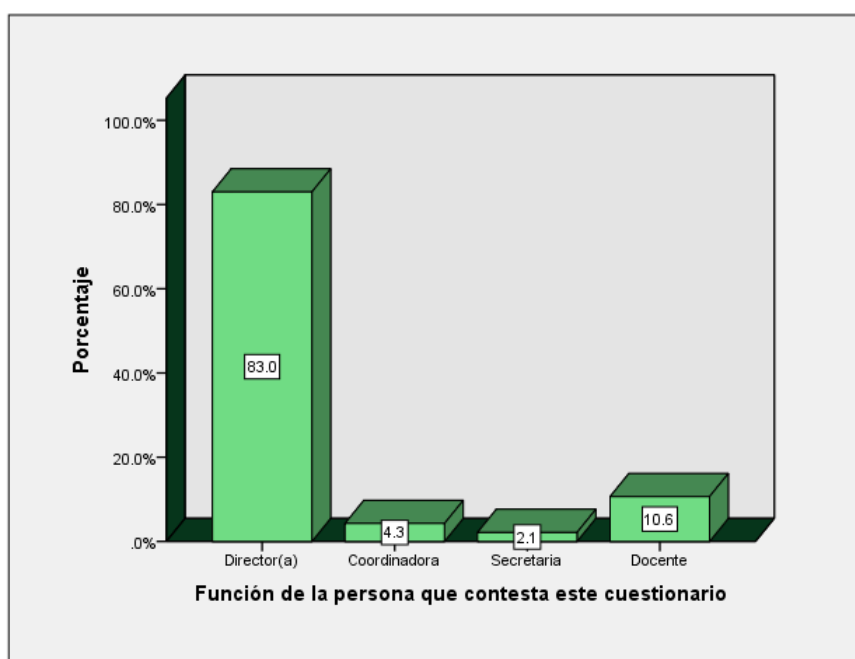


Gráfica 24

2. Entidad federativa del lugar de trabajo del egresado. La distribución de la función de la autoridad que proporciona la información sobre los egresados en su mayoría son directores de escuela 83.0%, el 4.3 % son coordinadoras, el 2.1% son secretarías y el 10.6% fueron otros docentes pares.

Función de la persona que contesta este cuestionario

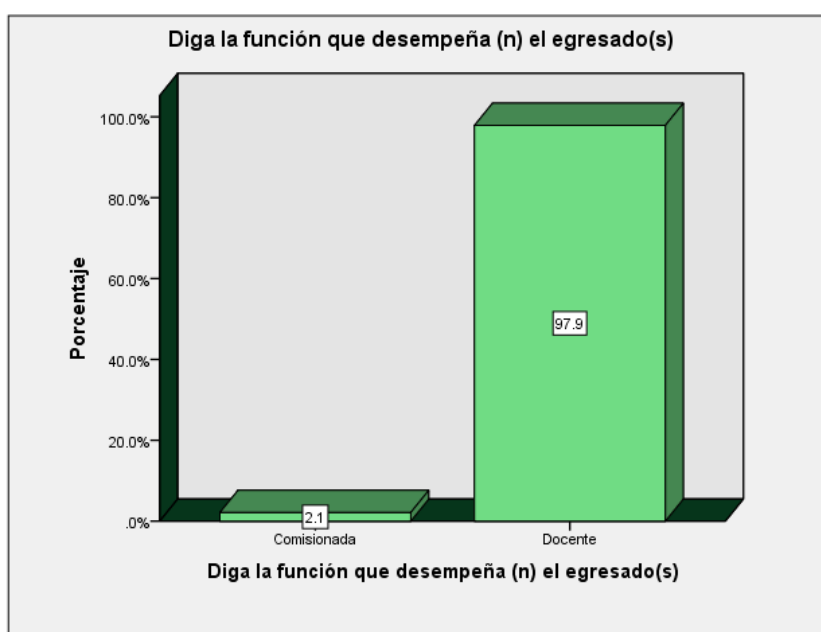
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Director(a)	39	83.0	83.0	83.0
	Coordinadora	2	4.3	4.3	87.2
	Secretaría	1	2.1	2.1	89.4
	Docente	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Gráfica 25.

3. Diga la función que desempeña (n) el egresado(s). La distribución de la labor de desempeño de los egresados es la siguiente. El 97.9 % son docentes y el 2.1% son docentes también pero comisionados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Comisionada	1	2.1	2.1	2.1
	Docente	46	97.9	97.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



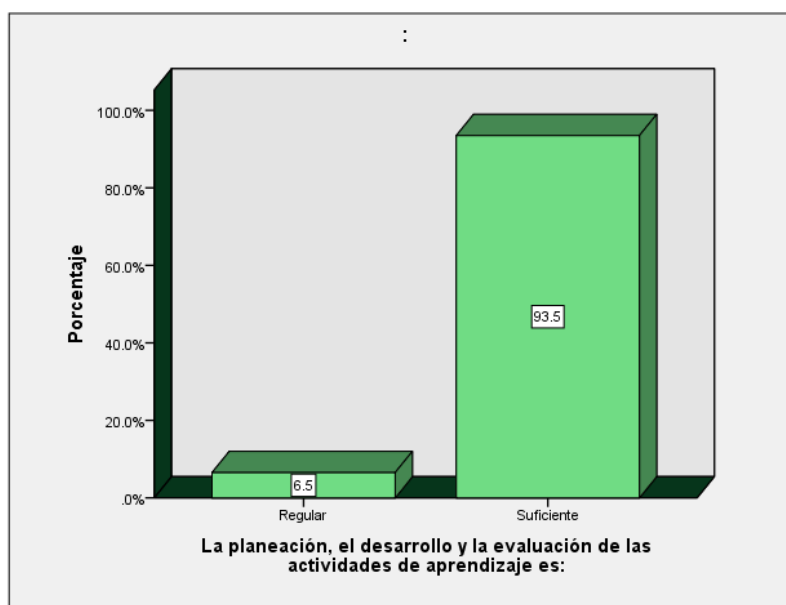
Gráfica 26.

4. La planeación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de aprendizaje.

El 93.5% de las autoridades que evaluaron a los docentes comentaron que la planeación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de aprendizaje es suficiente, mientras que el 6.5% comentó que es regular.

La planeación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de aprendizaje es:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	6.4	6.5	6.5
	Suficiente	43	91.5	93.5	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.1		
Total		47	100.0		



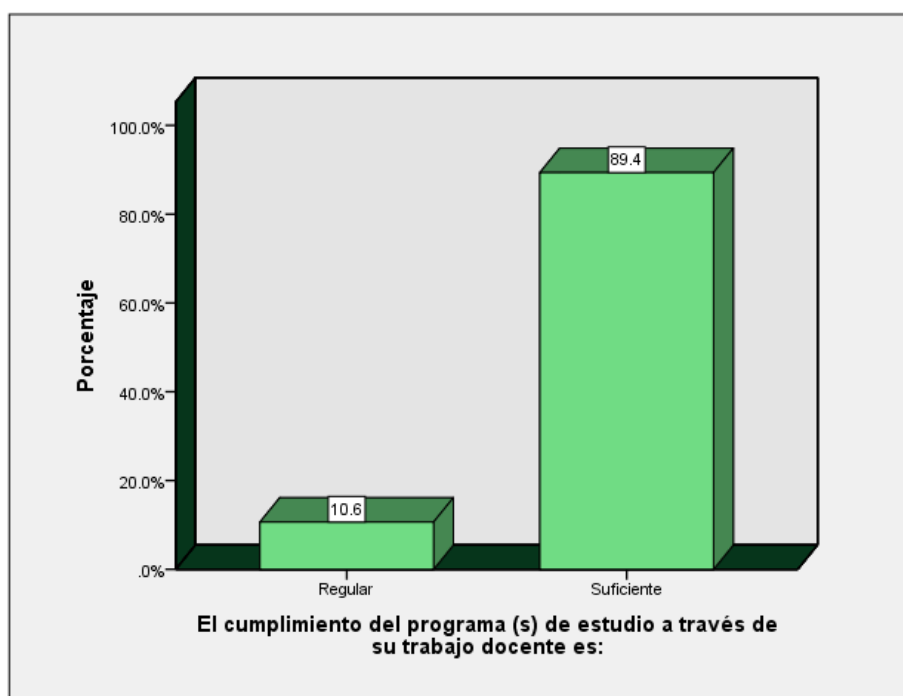
Gráfica 27.

5. El cumplimiento del programa (s) de estudio a través de su trabajo docente.

El 89.4% de los evaluadores comentó que el cumplimiento del programa (s) de estudio a través del trabajo del docente, mientras que el 10.6% comentó que es regular.

El cumplimiento del programa (s) de estudio a través de su trabajo docente es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	10.6	10.6	10.6
Válidos Suficiente	42	89.4	89.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

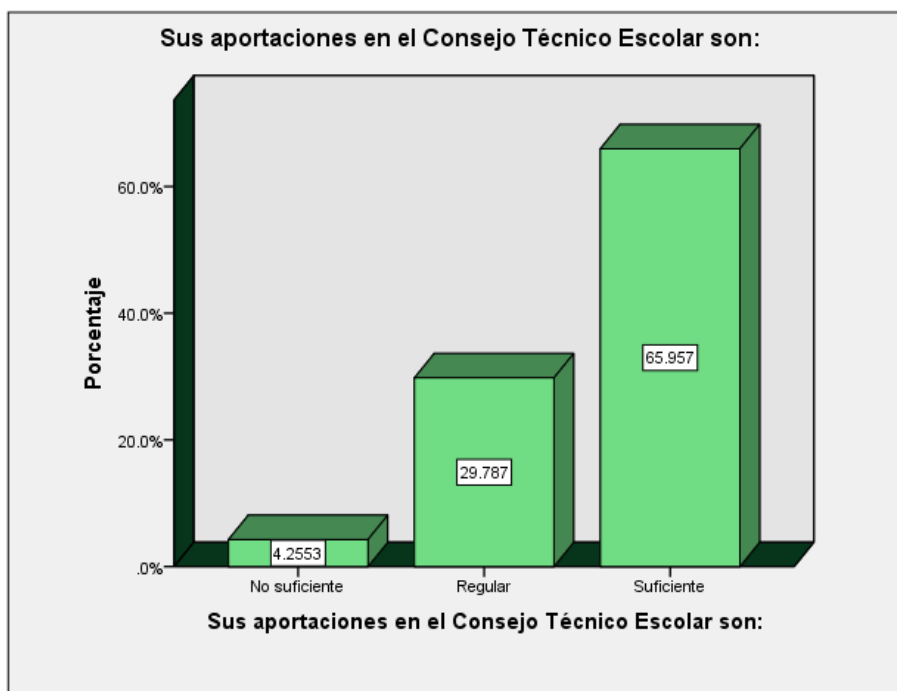


Gráfica 28.

6. Sus aportaciones en el Consejo Técnico Escolar. El 665 de las autoridades mencionó que las aportaciones de los egresados ya como docentes en el Consejo Técnico Escolar son suficientes, el 29.8% mencionó que son regulares, mientras que 4.3% mencionó que no han sido suficientes.

Sus aportaciones en el Consejo Técnico Escolar son:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No suficiente	2	4.3	4.3
	Regular	14	29.8	34.0
	Suficiente	31	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0

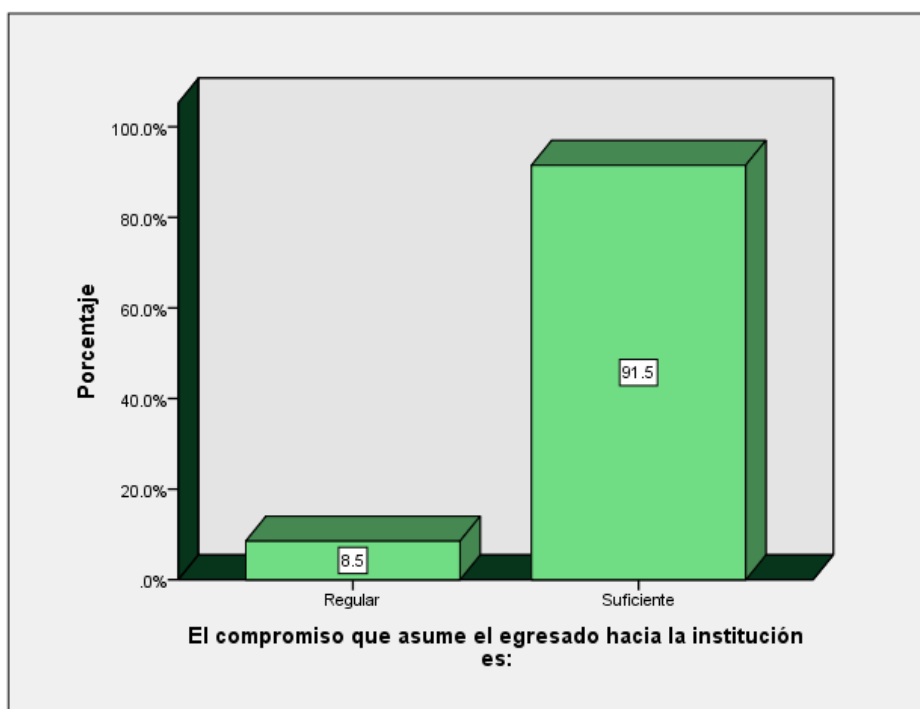


Gráfica 29.

7. El compromiso que asume el egresado hacia la institución. El 91.5% de las autoridades que evaluaron a los egresados en su desempeño laboral comentaron que es suficiente el compromiso del egresado hacia la institución, mientras que solo el 8.5 % mencionó que el compromiso es regular.

El compromiso que asume el egresado hacia la institución es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	8.5	8.5	8.5
Válidos Suficiente	43	91.5	91.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

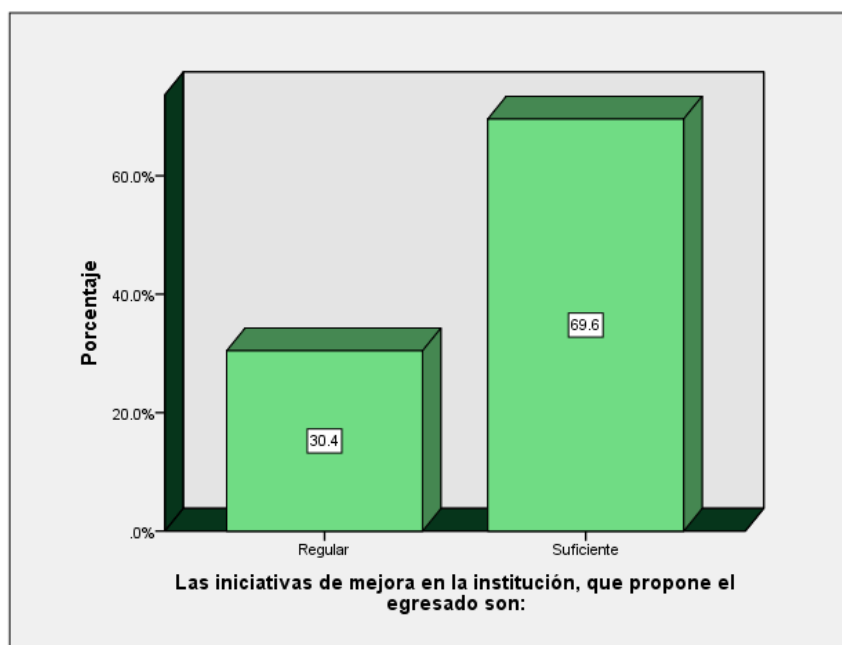


Gráfica 30.

8. Las iniciativas de mejora en la institución, que propone el egresado. El 69.6% de los evaluadores señaló que las iniciativas que propone el egresado para mejorar la institución son suficientes, el 30.4 mencionó que son regulares.

Las iniciativas de mejora en la institución, que propone el egresado son:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	14	29.8	30.4	30.4
	Suficiente	32	68.1	69.6	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.1		
Total		47	100.0		

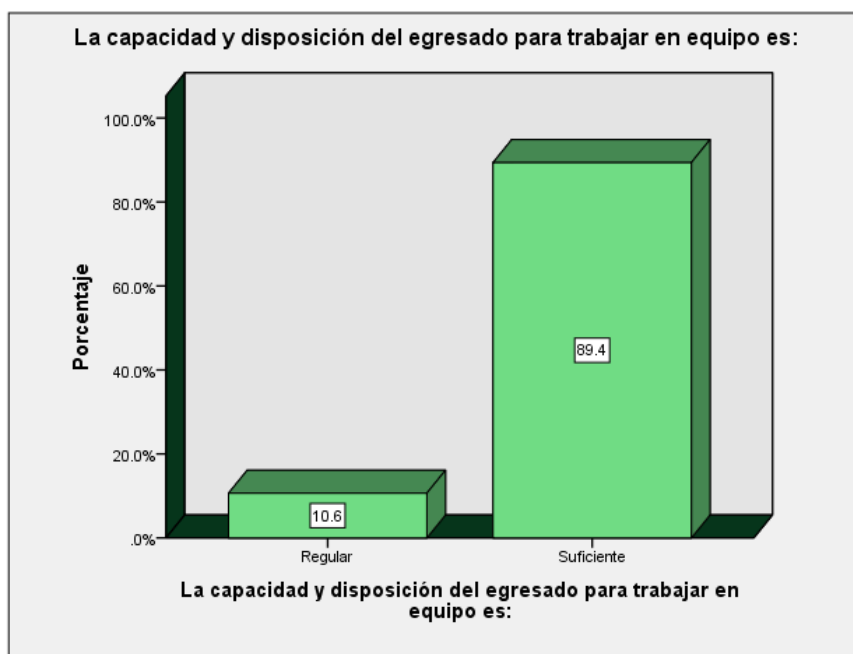


Gráfica 31

9. La capacidad y disposición del egresado para trabajar en equipo. El 89.4% de las autoridades que evaluaron a los egresados comentaron que la capacidad y disposición del egresado para trabajar en equipo ha sido suficiente, mientras que el 10.6% mencionó que ha sido regular.

La capacidad y disposición del egresado para trabajar en equipo es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	10.6	10.6	10.6
Válidos Suficiente	42	89.4	89.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

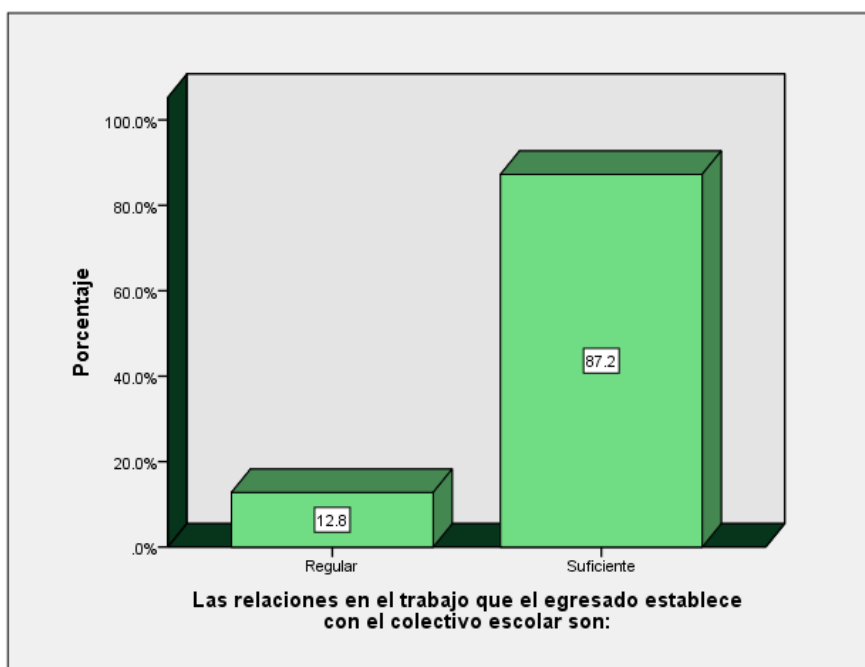


Gráfica 32

10. Las relaciones en el trabajo que el egresado establece con el colectivo escolar. El 87.2% de los evaluadores de los egresados mencionaron que las relaciones de trabajo de los egresados con el colectivo escolar han sido suficientes, mientras que el 12.8% mencionó que ha sido regular.

Las relaciones en el trabajo que el egresado establece con el colectivo escolar son:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	6	12.8	12.8	12.8
	Suficiente	41	87.2	87.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

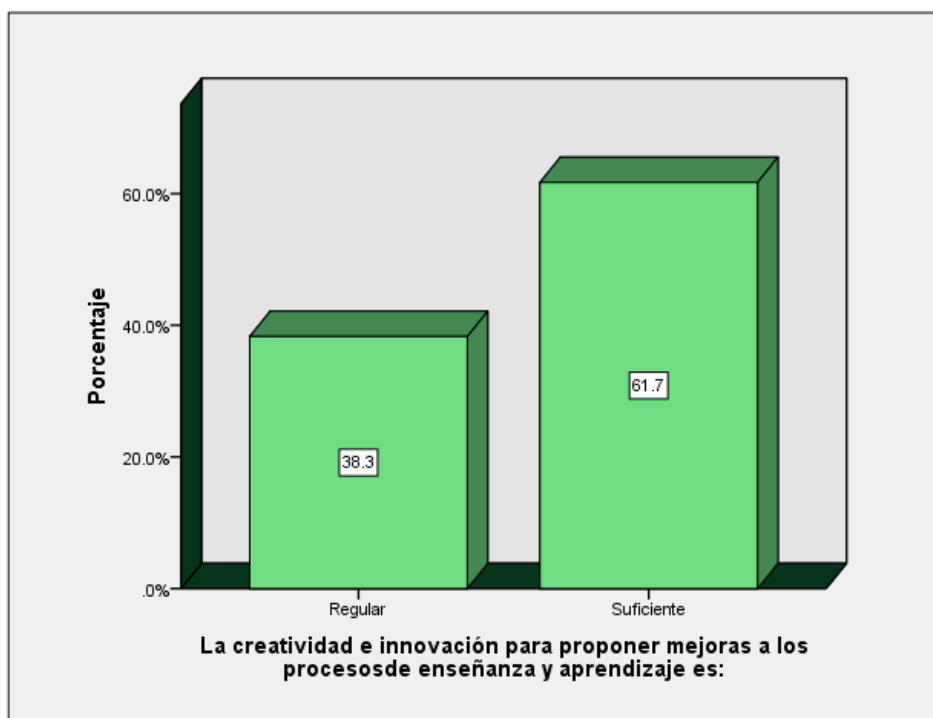


Gráfica 33.

11. La creatividad e innovación para proponer mejoras a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Seis de cada diez evaluadores mencionó que la creatividad e innovación para proponer mejoras a los procesos de enseñanza y aprendizaje de los egresados son suficientes. Cuatro de cada diez evaluadores consideró que son regulares.

La creatividad e innovación para proponer mejoras a los procesos de enseñanza y aprendizaje es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Regular	18	38.3	38.3	38.3
Suficiente	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

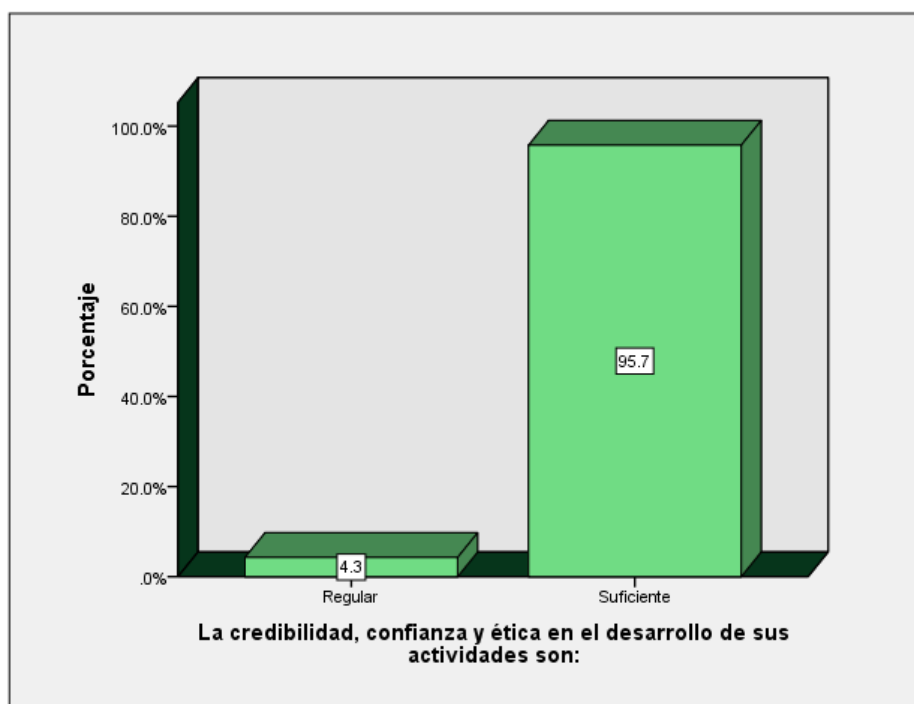


Gráfica 34.

12. La credibilidad, confianza y ética en el desarrollo de sus actividades. El 95% de las autoridades que evaluaron a los egresados mencionaron que la credibilidad, confianza y ética en el desarrollo de las actividades del egresado han sido suficientes, mientras que el 4.3% mencionó que han sido regulares.

La credibilidad, confianza y ética en el desarrollo de sus actividades son:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	4.3	4.3	4.3
Válidos Suficiente	45	95.7	95.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

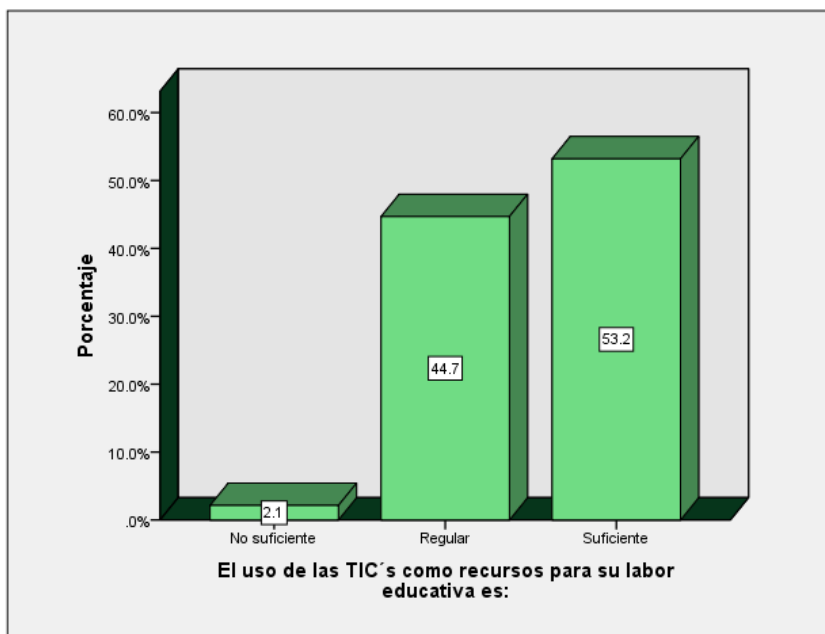


Gráfica 35.

13. El uso de las TIC's como recursos para su labor educativa. El 53.2% de los evaluadores mencionó que ha sido suficiente el uso de las TIC's como recursos para la labor educativa del egresado. El 44.7% mencionó que ha sido regular el uso, mientras el 2.1% de los evaluadores mencionó que no ha sido suficiente.

El uso de las TIC's como recursos para su labor educativa es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No suficiente	1	2.1	2.1
	Regular	21	44.7	46.8
	Suficiente	25	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0

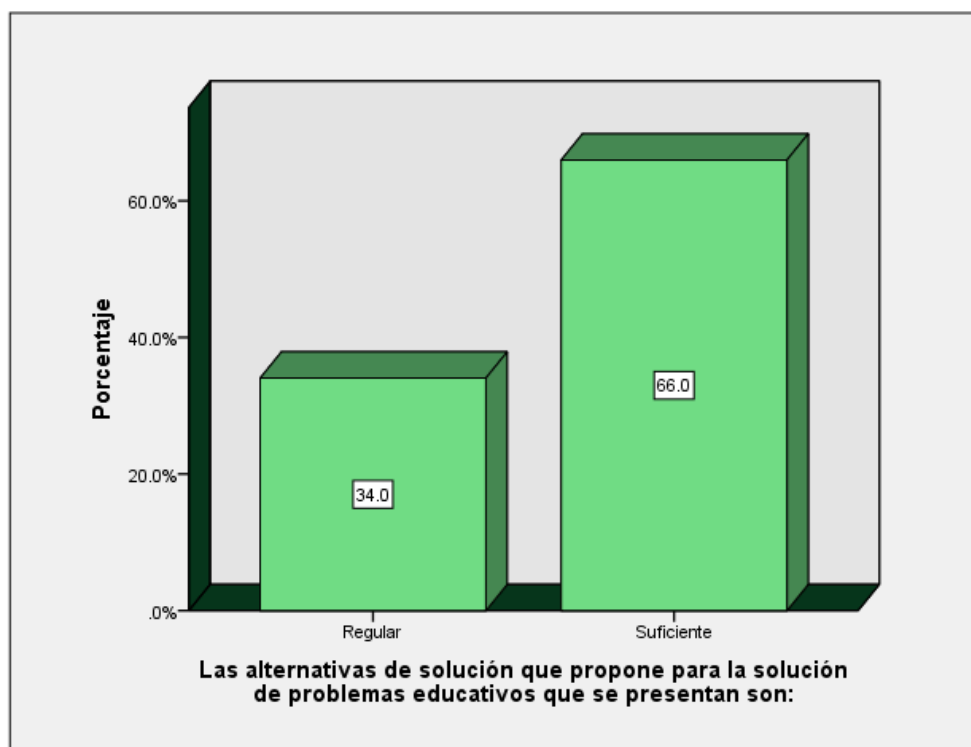


Gráfica 36.

14. Las alternativas de solución que propone para la solución de problemas educativos que se presentan. El 66% de las autoridades que evaluaron al egresado en su labor docente mencionó que las alternativas de solución que propone el docente para la solución de problemas educativos que se presentan en su ámbito laboral han sido suficientes, mientras que el 34% ha mencionado que han sido regulares.

Las alternativas de solución que propone para la solución de problemas educativos que se presentan son:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	16	34.0	34.0	34.0
	Suficiente	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

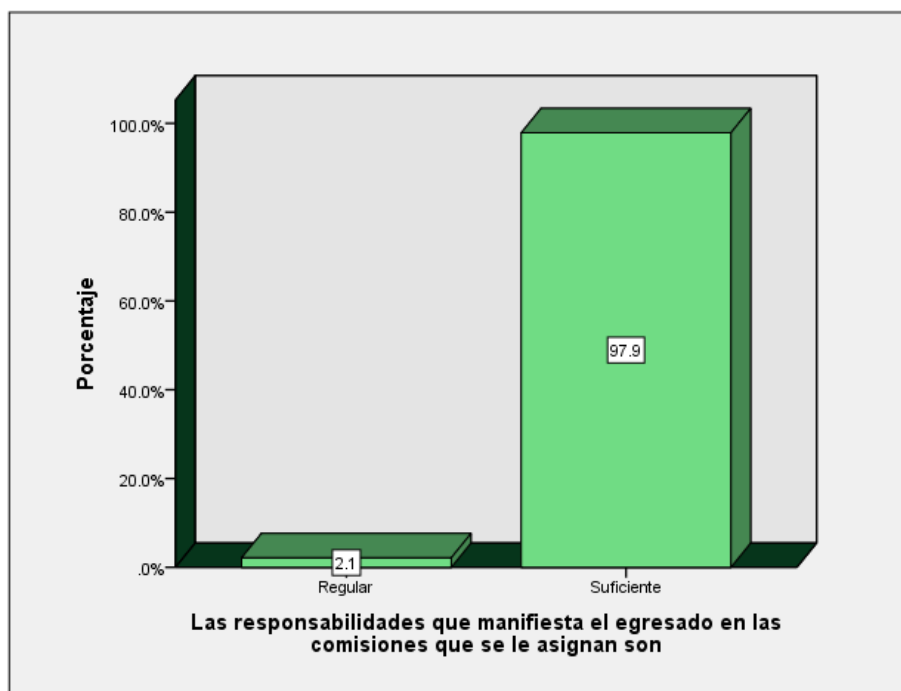


Gráfica 37.

15. Las responsabilidades que manifiesta el egresado en las comisiones que se le asignan. El 97.9% de las autoridades que evaluaron a los egresados mencionó que as responsabilidades que manifiesta el egresado en las comisiones que se le asignan han sido suficientes, mientras que el 2.1% mencionó que han sido regulares.

Las responsabilidades que manifiesta el egresado en las comisiones que se le asignan son

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	2.1	2.1	2.1
Válidos Suficiente	46	97.9	97.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

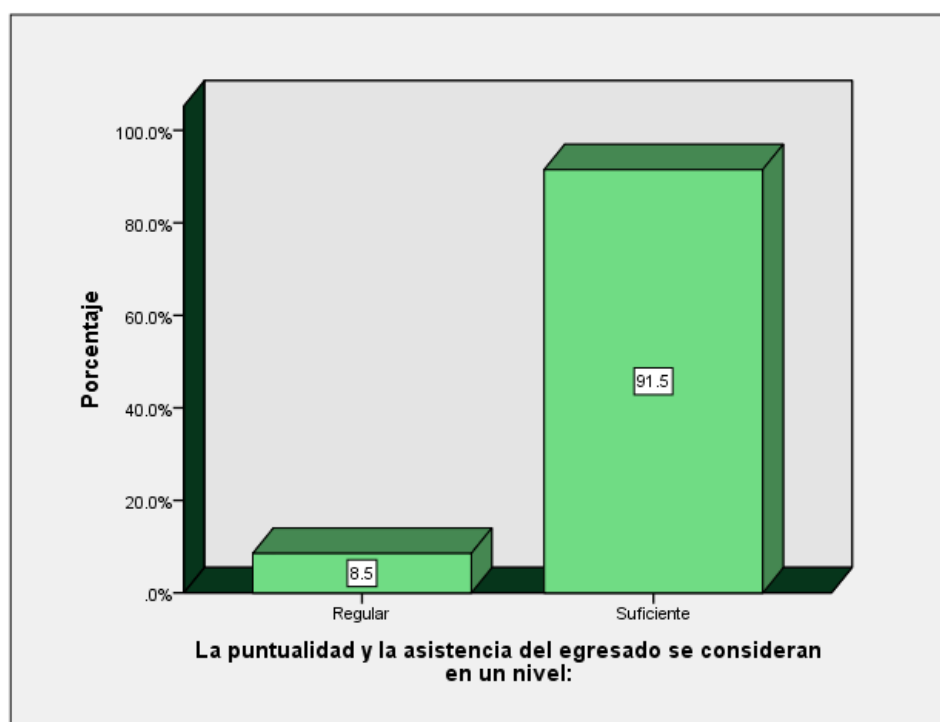


Gráfica 38.

16. La puntualidad y la asistencia del egresado. El 91.5% de las autoridades que evaluaron a los docentes mencionaron que la puntualidad y la asistencia del egresado ha sido suficiente. El 8.5% mencionó que ha sido regular.

La puntualidad y la asistencia del egresado se consideran en un nivel:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	4	8.5	8.5	8.5
	Suficiente	43	91.5	91.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

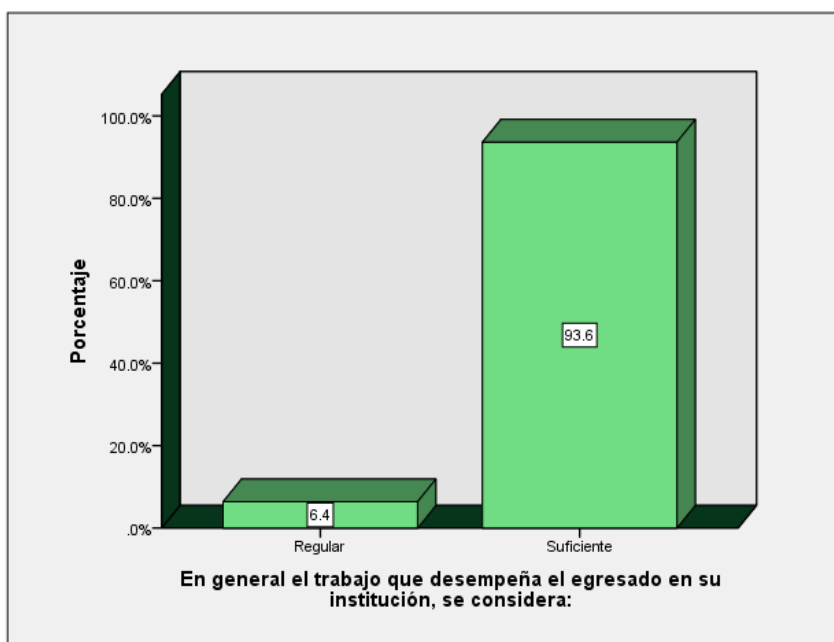


Gráfica 39.

17. El trabajo que desempeña el egresado en su institución. El 93% de las autoridades que evaluaron a los egresados mencionaron que ha sido suficiente el trabajo que desempeña el egresado en su institución, el 6.4% de las autoridades mencionó que el desempeño ha sido regular.

En general el trabajo que desempeña el egresado en su institución, se considera:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	6.4	6.4	6.4
	Suficiente	44	93.6	93.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Gráfica 40.

Como comentarios generales de las autoridades que evaluaron a los egresados en relación a que otros saberes y/o habilidades que deberían tener mencionaron las siguientes:

Vocación, identidad profesional y ética, además del dominio de contenidos. Abordar de manera más amplia el ámbito de la psicología y el trabajo con niños de educación especial. Competencias para la vida, plan de estudios 2011. Constante participación para innovar en la educación. Saber elaborar documentos administrativos. Fortalecer su pensamiento estratégico, mediación al conflicto. Mayor gestión escolar y participación social. Mayor manejo de recursos tales como la música y el movimiento. Mayores conocimientos en política educativa. Respetar y apoyar la inclusión de alumnos con distintas formas de pensar. Ser más comprometidos en cuanto a su actividad docente. Ser más creativos en cuanto a la elaboración de materiales. Interés permanente en la actualización profesional. Mayor habilidad para la elaboración del plan de grupo, plan de comisión así como los informes de grupo. Involucrar de manera constante la participación de los padres de familia. Más participación en deportes y actividades extra clase. Mayor práctica en actividades culturales y mayor apertura hacia las sugerencias, persistencia en las comisiones.

4.4. Discusión.

No ha sido posible comparar los resultados de esta investigación con otros autores debido a que a la fecha no se ha encontrado un estudio que construya un modelo similar, sin embargo las variables latentes que se construyeron para elaborar el modelo son consistentes con los elementos que plantea la SEP en términos de las variables de nivel de cumplimiento de perfil de egreso y de la opinión de cumplimiento de en el trabajo. Las variables indicadoras de la satisfacción del egresado constituyen en su conjunto una buena representación del concepto de satisfacción del egresado. Sin embargo puede mejorarse a raíz de integrar otras variables como las antecedentes de la trayectoria educativa del egresado. En particular no se pudo incorporar al modelo el promedio obtenido en su periodo de formación normal, debido a que no se logró completar la información para todas las unidades de medición de la muestra obtenida. En este mismo sentido se debe fortalecer las variables que integran el indicador de eficacia en el mercado laboral, replanteando la construcción de este indicador en términos de la trayectoria laboral del egresado, como por ejemplo incorporar variables como: si el egresado trabajaba antes de egresar de la escuela, que tipos de trabajo a realizado, los tipos de contrato que ha tenido, que tipo de actividad realiza al momento del seguimiento, cuanto tiempo tardó en encontrar trabajo, cuantos trabajos ha tenido. Si se desempeña como docente, qué grados ha tenido, como obtuvo su trabajo actual, si tienen una plaza actualmente, etc.

Se puede pensar que el modelo propuesto se puede generalizar a cualquier egresado de educación normal, sin embargo, se requiere de mayor trabajo para mejorar los constructos y el instrumento. Así como hacer más eficiente el proceso de levantamiento de la información y dar mantenimiento y actualización a los registros de los egresados con una mayor frecuencia.

5. CONCLUSIONES.

Se logró captar información sobre la trayectoria personal, educativa, laboral y profesional de los egresados de la generación 2005-2009 de las escuelas normales del Estado de Aguascalientes, esta información permitió a través del modelo de seguimiento de egresados determinar las relaciones de su formación profesional docente con su inserción del mercado laboral.

Se ha logrado sistematizar la información obtenida para diseñar indicadores de calidad que tienen la posibilidad de servir a las autoridades educativas para mejorar, el plan de estudios de las escuelas normales; ya que a partir de ellos se pueden dilucidar áreas de oportunidad, además de generar información para implementar acciones, como por ejemplo crear programas que permitan incrementar a través de la comunicación organizacional los conocimientos sobre la filosofía, los principios legales y la organización del sistema educativo, ya que estos elementos son muy pobres en los egresados.

Así mismo reforzar en la formación profesional docente y con mayor profundidad los propósitos, los contenidos y los enfoques que se establecen para la enseñanza de las asignaturas de los planes y programas de estudio vigentes

Destinar mayores recursos para la compra y equipamiento de recursos tecnológicos en las instituciones Normales -cañón, computadora y aula de enciclomedia- para apoyar la formación profesional docente.

Se logró medir la opinión de los egresados de las escuelas normales sobre su propia formación a partir del nivel de logro del perfil de egreso, así como el grado de desarrollo de las competencias profesionales para desempeñar sus funciones docentes. Así mismo se recabó información sobre la opinión de las autoridades educativas (empleadores) sobre su desempeño laboral del egresado. Con esta información se logró construir indicadores de evaluación y desempeño sobre la inserción de los egresados de escuelas normales en el mercado de trabajo y en su ejercicio profesional.

Quedó establecida una línea base, para continuar con el seguimiento de egresados. Sin embargo es necesario considerar integrar tres componentes más al modelo. Fortalecer el indicador de inserción laboral integrando nuevas preguntas al cuestionario y disminuyendo la no respuesta en este constructo. Insertar variables sumamente importantes como son las calificaciones del examen EGIS, resultados de sus alumnos en la prueba enlace y otras variables ancladas a la experiencia de su labor docente.

Un resultado muy importante de esta investigación es el modelo de seguimiento de egresados, porque permite encontrar las relaciones existentes entre los diferentes factores que intervienen en la formación profesional docente y los factores de desempeño profesional de estudiantes de escuela normales de Aguascalientes, no solo de manera relacional sino medida también en términos cuantitativos.

Con los resultados de esta investigación se pueden establecer parámetros referenciales para que se lleven a cabo nuevos programas y actividades para mejorar la formación profesional de estudiantes de escuela normales del estado.

En este sentido se encuentra que los egresados tienen suficiente conocimientos para el desarrollo de actividades de aprendizaje y un buen cumplimiento en los programas de estudio. Una gran parte de los egresados han mostrado un compromiso hacia su institución laboral e iniciativa para hacer propuesta de mejora. Los egresados han mostrado buena disposición para trabajar en equipo y han podido establecer buenas relaciones con el colectivo escolar.

Sin embargo se necesitan por ejemplo llevar a cabo cambios en plan de estudios para lograr que sean más creativo e innovadores en los procesos de enseñanza aprendizaje, para elevar su capacidad en el uso de tecnologías y para plantear soluciones de problemas educativos que se presentan.

El resultado más significativo de esta investigación es que en el modelo de seguimiento de egresados permite establecer que la eficacia del desempeño laboral de los egresados de la generación 2005-2009 de escuelas normales del Estado de

Aguascalientes se ve impactado de manera positiva por la formación profesional docente recibida.

Las situaciones económicas, políticas, sociales y culturales de México se encuentran cambiando permanentemente, como también cambia el perfil y la práctica profesional del docente: Ahora no solo se requiere que el profesor únicamente enseñe a leer, escribir, contar, etc; sino que pueda contribuir a la formación de individuos pensantes y con competencias útiles y contextualizadas a su entorno social. Los docentes deben actuar como guías, como modelos, como puntos de referencia del proceso de aprendizaje. Si seguimos de cerca los cambios que se están produciendo, día tras día, en las formas de comunicarnos entre los seres humanos, debido a los continuos avances tecnológicos en los sistemas de tratamiento y transmisión del conocimiento, llegamos a la conclusión de que los procesos de enseñanza/aprendizaje deben estar en permanente revisión para incorporar los nuevos métodos en el sistema educativo. A la par entonces también debemos se deben cambiar los procesos formativos de los profesores, ya que el papel de los docentes es cada vez más importante en los nuevos entornos culturales y educativos que se están creando y que se deben crear con la ayuda de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

6. RECOMENDACIONES.

Realizar evaluaciones integrales que incluyan el aspecto formativo de la evaluación, el fomento de una cultura de diálogo, crítica, autocrítica y autorreflexiva y no la cultura de control y de la competencia entre los profesores.

Llevar a cabo una evaluación que no sea para calificar o clasificar, sino para problematizar el proceso formativo de los profesores, que brinde elementos para construir posibles soluciones a las problemáticas a las que se enfrenta la educación, que sirva de base para planificar y replanificar el proceso de formación docente, que tenga significado y valor para los alumnos, profesores, autoridades, padres de familia y sociedad en general.

Para dar seguimiento a los egresados se recomienda no solo hacer evaluaciones de carácter cuantitativo, sino complementar mediante estudios de carácter cualitativo. Se sugiere llevar a cabo entrevistas de profundidad con personalidades estratégicas de los diversos actores sociales (profesores, especialistas, estudiantes, autoridades educativas y organizaciones). Para posteriormente establecer Estudios de Grupos Focales para que cada uno de los actores discuta problemáticas particulares y necesidades reales de la formación docente.

Incorporar a la evaluación algunos resultados de investigaciones sobre los factores que puedan explicar el rendimiento escolar, cuidando no subestimar el papel del docente. Por ejemplo emplear los resultados de las pruebas enlace, más otras variables que se puedan construir a partir de su labor docente.

Se debe lograr que las reformas educativas lleguen a la escuela y al salón de clase al mismo tiempo con profesores formados con las actualizaciones de los planes de estudio que correspondan a las reformas educativas. Se observan desfases en este sentido lo que ocasiona que los docentes no cumplan con niveles altos en el cumplimiento de las competencias en el trabajo.

Llevar a cabo un segundo estudio integrando nuevamente esta generación e incluyendo las subsecuentes para hacer un estudio comparativo a largo plazo.

Se recomienda establecer un Programa Institucional de Seguimiento de Egresados y de opinión de Empleadores de los egresados de escuelas Normales de Aguascalientes, para ello el Instituto de Educación de Aguascalientes deberá crear mecanismos que puedan llevar a cabo el seguimiento.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE). Los rasgos deseables del nuevo maestro: perfil de egreso Consultado el 13 de julio de 2012 en: http://www.dgespe.sep.gob.mx/planes/lepri/perfil_egreso

Latapí, S. (2004). La política educativa del Estado mexicano. México: Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 6, No. 2, 2004 8.

Viramontes, E. EL NORMALISMO EN MÉXICO: UN BREVE RECORRIDO HISTÓRICO Recuperado en: <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2005/HISTORIA%20ESC%20NORMALE%20-%20Efren%20Viramontes.pdf>. Julio 2012.

SEP. (2010) Modelo curricular para la formación profesional de los maestros de educación básica. Proyecto de reforma curricular de las escuelas normales. Consultado el 13 de julio de 2012, en <http://ene.edu.mx/portal/archivos/reforma.pdf>

ANUIES, (2003). DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTADO ACTUAL DE LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS. Consultado el junio 2012, en: http://www.anui.es.mx/e_proyectos/pdf/Estudios_de_Egresados.pdf

Recomendaciones relativas al personal docente de la OIT. Recuperado en <http://www.slideshare.net/cristinalcala/recomendaciones-relativas-al-personal-docente-de-la-oit>. Julio 2012.

Canales, A. (2008). La evaluación de la actividad docente: a la espera de iniciativas. Revista Electrónica de Investigación.

Climént, J. (2010). Sesgos comunes en la educación y la capacitación basadas en estándares de competencia. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 12 (2). Consultado el 27 de mayo de 2011 en: <http://redie.uabc.mx/vol12no2/contenido-climent.html>.

Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenidoelizaldereyes.html>.

Estrada, M. J. (2006). Los dispositivos de formación de profesores a debate [Reseña del libro: Ethos y la autoformación del docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores]. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 8 (2). Consultado 12 DE julio de 2012 en: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-estrada.html>.

Imbernón, F. (2006). Actualidad y nuevos retos de la formación permanente. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 8 (2). Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-imbernon.html>.

Latapí, P. (2004). La política educativa del Estado mexicano desde 2002. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6 (2). Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-latapi.html>.

Garduño L., Carrasco M., Raccanello, K. (2010) Los formadores de docentes y la autoeficacia para la enseñanza en una muestra de escuelas normales en el estado de

Puebla. En Perfiles Educativos. Consultado en julio 2012 en: <http://132.248.192.201/seccion/perfiles/>.

Luna, E., Valle, C., Osuna, C. (2010). Los rasgos de un “buen profesional”, según la opinión de estudiantes universitarios en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [Número Especial]. Consultado en julio 2012, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp2/contenido-luna3.html>.

Osorio, M. (2009). La educación superior en México desde la mirada de la revista Perfiles Educativos. En Perfiles Educativos. Consultado en julio de 2012.

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2). Consultado el 26 de mayo de 2011, en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3>.

SEP. 2006. Licenciatura en Educación Primaria. Plan de estudios 19 97, Documentos Básicos. (2ª ed.). México: Secretaría de Educación Pública. Coll, E. (2006). Lo básico en la educación básica. Reflexiones en torno a la revisión y actualización del currículo de la educación básica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8 (1). Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/vol8no1/contenido-coll.html>.

García, J. y Organista, J. (2006). Motivación y expectativa para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria: un estudio de tres generaciones de estudiantes normalistas mexicanos de primer ingreso. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8 (2). Consultado en julio de 2012 en: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-garduno.html>.

García, C., y Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Especial. Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-garcialoredocarranza.html>, <http://redie.uabc.mx/vol4no1/contenido-amestoy.html>.

Perrenoud, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Biblioteca para la actualización del maestro. SEP. 2004.

Ramírez, V. (2010), “El normalismo: proyectos, procesos institucionales y actores”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, IISUE-UNAM/Universia, vol. 1, núm.2, Consultado en julio 2012 en <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/57/normalismo>.

Reyes Veyna, Luis de Jesús (2009). Educación normal, normalización y gubernamentalidad: para descifrar el cambio en los planes de estudio de la educación normal mexicana en *Boletim Técnico do SENAC*, Brasil. Consultado en julio 2012 en <http://www.ead.senac.br/BTS/353/artigo-01.pdf>.

Rodríguez, R. (2000). La reforma de la educación superior. Señas del debate internacional a fin de siglo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(1). Consultado en julio de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/vol2no1/contenido-rodgo.html>.

Hernández R.; Fernández C, y Baptista P. (2003). *Metodología de la investigación*, 3ª ed., México, Ed. McGraw Hill.

8. ANEXOS
