

# **ENCUENTRO ACADÉMICO**

**Año 3, Número 7 Enero - Abril de 2025**



**Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México**

**Secretaría General      Sección Académica**  
**Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico**

## DIRECTORIO STUNAM

C. Carlos Hugo Morales Morales  
**Secretario General**

Lic. María de Lourdes Zea Rosales  
**Secretaria de Organización Administrativa**

C. Gustavo Alfonso Rodríguez Martínez  
**Secretario de Organización Académica**

C. Bruno Luna Gómez  
**Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos**

C. Alberto Pulido Aranda  
**Secretario de Prensa y Propaganda**

Lic. Arnoldo Rodríguez Hernández  
**Secretario de Finanzas**

C. Agustín Lazcano Bravo  
**Secretaria de Carrera Académica**

C. Patricia Gutiérrez Medina  
**Secretaria de Asuntos Universitarios**

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling  
**Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico**

Mtro. Alejandro Avilés Gómez  
**Titular del Departamento Jurídico**

## ENCUENTRO ACADÉMICO

### Editores:

C. Carlos Hugo Morales Morales  
Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

**Coordinador y Jefe de Redacción:**  
Lic. Javier Rocha Martínez

**Consejo de Redacción:** Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling, Elena Vargas Serrano, Lic. Maricruz Morales Salinas, Lic. Alfonso Velázquez Márquez.

**Diseño:** Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico

**Colaboradores:** Alfonso Velázquez Márquez, Alejandra Cureño García, Lic. Maricruz Morales Salinas, Lic. Javier I. Rocha Martínez

**Foto de Portada:** Popocatepetl Nevado, Javier Rocha, 2025.



# Encuentro Académico

Revista Académica del STUNAM

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretaría General    Sección Académica  
Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico

Año 3, Número 7    Enero - Abril de 2025

Publicación cuatrimestral

## Contenido:

<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<i>Reflexión autocrítica de la labor docente: Lo cotidiano y lo complejo del trabajo dentro del aula</i>	<b>4</b>
M. en E. Blanca Elizabeth Montalvo García	
<i>El quehacer del docente fuera del aula</i>	<b>8</b>
Dr. Roberto Rodríguez Pérez	
<i>Profesores Universitarios</i>	<b>12</b>
Mtro. Juan Mario Mondragón Zúñiga	
<i>Docencia en América Latina</i>	<b>17</b>
Psic. Agustín Lazcano Bravo	
<i>Promoviendo la Investigación Acción Participativa (IAP)</i>	<b>23</b>
Dra. Juana Angélica García Domínguez, Psic. Yunuen Ríos Santiago	

*Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura de los editores de la publicación. Esta publicación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la difusión de la información contenida. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados.*

Encuentro Académico, Año 3, Número 7, enero - abril de 2025, es una publicación cuatrimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con domicilio en calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, Alcaldía Iztapalapa, C.P. 09810, Ciudad de México., Tel: 551339-3305. [www.stunam.org.mx/sa/14divulgacion/encuentro/indencuentro.html](http://www.stunam.org.mx/sa/14divulgacion/encuentro/indencuentro.html), Correo electrónico: [encuentroacademicorevista@gmail.com](mailto:encuentroacademicorevista@gmail.com). Editores responsables: Carlos Hugo Morales Morales y Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling. Reserva de Derechos al uso exclusivo No. 04-2024-043014390000-203, ISSN: En Tramite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Lic. Alfonso Velásquez Márquez, Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM, Edif. Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, C.P. 09810, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México., fecha de la última actualización, 30 de abril de 2025.

## EDITORIAL

Llegamos al tercer año de la Revista Sindical Académica de Encuentro Académico con el apoyo de las y los académicos, trabajadores universitarios que han encontrado en este espacio el apoyo a sus actividades académicas de difusión y extensión, un recurso didáctico a sus clases y dejar plasmadas sus ideas y conocimiento por escrito. Esfuerzo que nuestra organización sindical cumple de los mandatos del Congreso General en sus resoluciones: espacio académico con valor curricular, para todas las categorías académicas.

Las diversas áreas de conocimiento se muestran en sus diversos artículos a lo largo de todos sus números y proceden de la Educación Media superior y la Superior, incluyendo posgrado. El cuidado editorial ha mejorado edición con edición y la colaboración de académicos se ha incrementado.

En este tercer año en su número 7 se muestran diversos temas como los derivados del XII Seminario Académico STUNAM, Academia Sindical Universitaria sin Fronteras en dos temas: Docencia en América Latina y Labor académica dentro y fuera del aula. Se plasma la reflexión autocrítica de la laboral docente, lo cotidiano y lo complejo del trabajo dentro del aula y fuera de ella. Así como en la pandemia las clases invadieron los espacios personales, se diluyeron los muros de las aulas y pasaron a las áreas del hogar familiar y personal, en este seminario se reflejó cómo la docencia convive día a día con los alumnos, cada uno de ellos con carácter diferente, situaciones de vida diferente, que los académicos manejan cada una de las condiciones a las que se enfrenta. El regreso a clases presenciales representó -y representa- el reto de transmitir el conocimiento dentro y fuera del aula, con medio digital y sin él por las prácticas de campo y de laboratorio. Por ello las clases en el salón de clases, las clases en línea, las experiencias son diferentes y complementarias. Se ha aprendido una nueva condición: estar sin estar, con la misma importancia de las actividades en el aula. Sin embargo las condiciones de salario no se han adecuado tan rápidamente, ni la asignación de grupos, ni la apertura de los Concursos de Oposición Abiertos, ni la apertura de espacios físicos a los académicos de asignatura para preparar sus clases. STUNAM, sindicato de institución continúa en la defensa de los trabajadores académicos y académicas.

Buen año 2025 con mejores condiciones salariales y contractuales.

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling  
Enero 2025

## **REFLEXIÓN AUTOCRÍTICA DE LA LABOR DOCENTE: LO COTIDIANO Y LO COMPLEJO DEL TRABAJO DENTRO DEL AULA**

M. en E. Blanca Elizabeth Montalvo García  
Profesora de Asignatura B Definitiva  
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 6 “Antonio Caso”, UNAM.  
Correo Electrónico: blanca.montalvo@enp.unam.mx

Día a día, profesoras y profesores quienes trabajamos en un salón de clases, convivimos con alumnas y alumnos todos ellos con similitudes y a la vez, representan una diversidad de pensamientos y formas de ver la vida, cada uno con sus contextos propios, lo cual hace que aunque el trabajo en el aula pareciera como algo simple y cotidiano y quizá hasta monótono o repetitivo. Sin embargo, quienes somos docentes sabemos de la complejidad de nuestra actividad.

Hacer una reflexión de nuestra labor académica nos lleva a desmenuzar cada uno de los aspectos a los que nos enfrentamos día a día maestras y maestros, esto nos permite mejorar, estar atentos de los cambios y estar actualizados, ser humildes y respetuosos ante nuestro alumnado y sensibles de su sentir y su pensar.

Tomar conciencia de nuestra labor docente y su importancia en la sociedad, permite generar cambios en nosotros mismos y así, resinificarnos y afirmarnos como agentes de cambio social, dignificando la labor docente, ya que nos asumimos como sujetos que participan en la historia y siendo parte de ella.

### **La ideología del docente como guía en su labor académica.**

Siendo docentes, es necesario identificarnos con una posición ideológica la cual nos guíe en la práctica docente que ejercemos, no tenerla, representaría que vamos un tanto a la deriva, sin un rumbo fijo.

Quienes comenzamos a ser maestros sin una formación inicial docente, empezamos, probablemente, sin una ideología clara que nos conduzca en nuestro trabajo, pero es poco a poco, que vamos aprendiendo, tomando cursos, compartiendo experiencias con nuestros pares, que tener un sustento ideológico, nos da una determinada personalidad como docente. Al tener esta ideología clara, podemos encausar a nuestros estudiantes hacia el pensamiento crítico de su entorno, ya que nosotros mismos ya estamos tratando de hacerlo y somos conscientes que a la vez que ellos aprenden a ser críticos, aprendemos nosotros, sus profesoras y profesores a serlo también; se trata de un proceso en el que docente y discente nos complementamos.

Durante los inicios de mi labor docente, sabía que deseaba ser “una buena maestra”, algo que en realidad es bastante relativo, pero que para mí significaba enseñar los contenidos del programa de estudios, respetar a mis estudiantes y ser justa. Ahora me doy cuenta, que lo que me guiaba en ese momento, era el gusto y el amor por enseñar, lo cual es esencial, pero no es suficiente. Ahora tengo más clara esa ideología respecto a mis clases, me interesa ver los contenidos, pero de forma integral, con perspectiva de género, buscando justicia, respeto, generando un espacio seguro en el aula clases, siempre en favor de los más desfavorecidos y nunca discriminando a nadie por ningún motivo.

Paulo Freire hace referencia a la práctica educativa progresista, en la que el docente tiene procesos reflexivos y críticos de su labor en las aulas, quien busca siempre la justicia y está en contra de toda discriminación por diferentes causas, y es precisamente, esta idea la que yo adopto como guía en mi camino docente. Lo anterior implica que nos asumamos como seres inacabados, sujetos a cambios necesarios y que se dan como resultado de la reflexión autocrítica sobre nuestro trabajo con el estudiantado.

Por otro lado, el trabajar en las aulas desde la idea de formar *comunidad*, ayuda a alejarse de los individualismos que hacen perder de vista, la importancia de aprender y crecer juntos, en dónde los más aptos para ciertas cosas, ayudan a otras y otros para lograr el aprendizaje y el pensamiento crítico. Lejos de ponerlos a competir entre ellos para ver quién es el mejor, es preferible que vean la importancia del trabajo colaborativo en el que todas y todos aportan y a partir de ellos logramos más en conjunto. Además, trabajar con una perspectiva de género, permite que se trate de alcanzar la igualdad sustantiva en materia de género, promover espacios seguros para las alumnas y en las que hombres, mujeres y personas que no se asumen dentro del binarismo genérico, comprendan la importancia de tener las mismas oportunidades en los espacios escolares.

### **¿Qué hace un docente día a día en su salón de clases?**

El quehacer docente es diverso y complejo, a su vez cotidiano, y no por ello, se vuelve simple, sino todo lo contrario. Quienes nos encontramos trabajando en un salón de clases, sabemos que esto involucra actividades dentro y fuera del aula, nuestra práctica no se queda o no se limita únicamente en lo que vivimos estando en clase. Dentro de las actividades que hacemos, podemos mencionar que impartimos clase, retroalimentamos, evaluamos, generamos espacios seguros, convivimos y compartimos momentos y experiencias, damos ejemplo, aprendemos de nuestros estudiantes, generamos conciencia de ciertas problemáticas, platicamos, encausamos, orientamos, explicamos, escuchamos, reímos, nos enojamos, motivamos o desmotivamos también. Todo ello se enlista fácil, sin embargo, involucra un trabajo dentro y fuera del aula de clases que requiere mucho tiempo; “dar una clase” involucra que el docente investiga y se cuestiona, planea y diseña experiencias de clase que sean motivadoras y significativas para el estudiantado.

### **¿Quiénes son aquellos a los que van dirigidos nuestros esfuerzos?**

Nuestro estudiantado está formado por una diversidad de pensamientos e historias de vida y contextos sociales y familiares que definen su forma de desenvolverse en el mundo y desde luego, su forma de ser en el salón de clases. Tienen cada una y uno de ellos concepciones de la vida, de las asignaturas que llevan y es así como esto resulta ser la base de conocimientos y bagaje cultural con el que ellas y ellos cuentan. Nadie de ellos viene desde cero, y es precisamente a partir de ello, es que la labor docente hace su trabajo. Cada día que en el que nos presentamos en nuestro salón de clases, debemos ir preparados en conocimientos y con humildad y respeto hacía el alumnado, concebirlos como personas que no saben nada o calificarlos como “generación de cristal” demerita sus sentires y sus saberes. Si como docente ya tengo un prejuicio de mis estudiantes, entonces mi actitud hacía ellas y ellos puede ser injusta o incluso, estaré descalificando con anticipación lo que piensan y expresan las y los estudiantes.

Si en la concepción que tengo de mis estudiantes, los veo como “hombres y mujeres como seres inacabados e históricos” (Freire, 1997), pero con aspiraciones y derechos propios, esto guía el proceso de enseñanza que planea para ellas y ellos, porque entiendo que su proceso educativo les brinda oportunidades de liberación, y no sólo para ellos, también para mí a la vez. Siendo más específicos, las y los alumnos con quienes trabajamos, son jóvenes adolescentes que cursan el bachillerato y que han aprobado un examen de selección con altos puntajes, los más altos de COMIPEMS. Lo anterior no significa que ya por ese hecho, ya todo sea fácil y este todo resuelto, hay diversas condiciones del estudiantado, sus características y sus carencias de muchos de ellos que hacen que como docentes debemos estar preparados para afrontar las situaciones que en el aula de clases se nos presenten.

Dentro de nuestra población de alumnos, tenemos quienes tiene problemas de adicciones, psicológicos, problemas económicos, otros de violencia familiar; y todo ello hace que cuando estamos en clase, no sólo debamos cubrir con los contenidos del programa de estudios y que estemos preparados en nuestra área del conocimiento, sino que su vez, debemos saber encausar y canalizar a nuestra comunidad de estudiantes para que sean atendidos de la mejor manera, pero también a comprenderlos y saber cómo actuar y desarrollarnos juntos en clase.

### ¿Qué herramientas requiere un docente para su labor?

Cuando menciono todo lo anterior, no quiero decir que las y los profesores debamos resolver todas las problemáticas de nuestro estudiantado, no, sino, que al ser algo cotidiano para nosotros, debemos saber cómo ser empáticos y con quienes dirigirlos para su bienestar, pero también para el nuestro. Una de las cosas que me han guiado y ayudado en mi labor docente, es, ante todo, tratar de ser empática y nunca considerar que ciertas actitudes del estudiantado son personales hacia mí. Al hacer esto, puedo ser más objetiva en cuanto al cómo debo responder ante alguna situación en clase que me genere conflicto con mis estudiantes. Los cursos que tomamos son parte fundamental en nuestra actividad docente, nos ayudan a escuchar otras voces y experiencias de nuestros pares y podemos aprender de ello. Ser sensibles ante nuestros alumnos, también nos resulta necesario para establecer ambientes sanos y empáticos y además, casi siempre, de forma natural, recibimos lo mismo por parte de las y los estudiantes. No significa que todos sean empáticos con nosotros, pero, cuando ofrecemos respeto y empatía, casi siempre recibimos lo mismo.

Complementando a lo anterior, Paulo Friere (1997) menciona lo siguiente:

*Mi respeto de profesor a la persona a la persona del educando, a su curiosidad, a su timidez...exige de mí el cultivo de la humildad y la tolerancia...El olvido a que está relegada la práctica pedagógica, que siento como una falta de respeto a mi persona, no es motivo para no amarla o para no amar a los educandos. No tengo porque ejercerla mal...lo que no es posible es permanecer en ella y envilecerla con el desdén por mí mismo y por los educandos.* También requiero tener una perspectiva de género definida y que me permita fomentar entre mis estudiantes, el respeto a las diversidades de género y ser conscientes de las desigualdades, violencias y discriminación que han vivido las mujeres por años, con ello, generamos la reflexión y la autocrítica en el estudiantado y así buscamos la prevención en materia de violencia de género en nuestros salones de clases. Asimismo, requiero estar dispuesta a dialogar con mis estudiantes, esto significa que siempre vamos a estar de acuerdo, que hará discrepancias y que la diversidad de pensamientos nos permite formarnos a ambos, lo cual es indispensable para que nuestros estudiantes generen un pensamiento propio y sean críticos. Para ello, parto de que no sé todo, y que el alumnado tiene sus propias ideas y conceptos.

Y añade , Paulo Friere (1997):  *Mi seguridad, se funda en la convicción de que algo sé y de que ignoro algo, a lo que se junta con la certeza de que puedo saber mejor lo que ya sé y conocer lo que aún ignoro. Mi seguridad se afirma en el saber confirmado por la propia experiencia de que, si mi inconclusión, de la que soy consciente, atestigua, de un lado, mi ignorancia, me abre, del otro, el camino para conocer.*



Cuadro explicativo Autor: Elaboración propia

## La labor docente involucra rebeldía y la búsqueda de la dignificación del ser maestra y maestro.

La práctica docente ha sido desvalorizada con el paso del tiempo, por años, de acuerdo con las políticas neoliberales, ser maestro se ha convertido en sinónimo del detrimento de la importancia de la labor social y de poder transformador que tenemos maestras y maestros en la sociedad.

Cada vez más, las y los docentes, desarrollándonos en ambientes precarizados, con carga excesiva de trabajo, ya sea por grupos sumamente numerosos o por una cantidad de actividades extra-clase con a las cuales se nos invita a participar. Estamos de acuerdo que requerimos una formación docente y constante, esto es esencial para quienes somos académicos, sin embargo, muchas veces, pareciera que son tantas actividades “extras” que terminamos agobiados con todo ello, y pareciera, que nuestra presencia frente a grupo pasara a segundo plano. La competencia continua entre docentes para obtener una plaza de tiempo completo, e incluso para obtener definitividades, hacen que la empatía y solidaridad entre académicos sea poco común. Es una cultura de obtener puntos y más puntos, y más puntos, para poder concursar y ganar. Aunque haya algunos concursos para plazas de tiempo completo, esto no resuelve la problemática de los profesores de asignatura, es decir, debemos tener muchos alumnos para poder tener ingresos aceptables.

¿Por qué no buscar que los sueldos de los profesores de asignatura sean mejores, o que los estímulos dejen de ser estímulos económicos y sean parte del salario? Esto resolvería gran parte la carga académica excesiva de quienes somos profesoras y profesores de asignatura. Ser docentes significa buscar la dignificación de nuestra práctica docente, buscando en primer lugar, nosotros mismos ser conscientes y con nuestros pares, sobre las situaciones laborales a las que nos enfrentamos en nuestros espacios de trabajo. Ser maestra o maestro es también resignificar la práctica docente, mostrar para quienes no lo ven así, que es una práctica profesional y no una “chamba” (Freire, 1997) nada más.

## REFERENCIAS

Quijano Velasco, M. (2021). *Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencia*. Coordinación para la Igualdad de Género CIGU, UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/wp-content/uploads/2024/02/CIGU- Herramientas-docentes-Version-2024.pdf>

Freire, Paulo. (1994). *Cartas a quien pretende enseñar*. Siglo XXI editores.

Freire, Paulo. (1997). *Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica docente*. Siglo XXI editores.

Jaramillo, Gina. (2023, junio). Sobre aprendizajes, escuela y transformaciones...*Revista de la universidad de México*, (897), 74-77. Nueva época.



## EL QUEHACER DEL DOCENTE FUERA DEL AULA

Dr. Roberto Rodríguez Pérez

Profesor de Asignatura B Definitivo

Escuela Nacional Preparatoria Plantel 6 “Antonio Caso”, UNAM.

Correo Electrónico: beto\_rodriguezperezl@yahoo.com.mx

### Las funciones del docente hoy en México

En nuestro país, el nivel medio superior juega un papel fundamental en la creación de riqueza intelectual, ya que dota a las personas de una cultura general y habilidades que permitan al estudiante continuar aprendiendo a lo largo de su vida, con la capacidad del cuidado de su entorno socioeconómico y de compromiso social. Para que esto sea posible, se requiere de una reformulación sustancial de los métodos de enseñanza y aprendizaje, lo cual implica una seria y profunda reflexión sobre el quehacer del docente en generar un aprendizaje significativo en sus estudiantes.

En el Diario Oficial son expuestas las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional del Bachillerato:

Que en el México de hoy es indispensable que los jóvenes que cursan el bachillerato egresen con una serie de competencias que les permitan desplegar su potencial, tanto para el desarrollo personal como para contribuir en la sociedad (PND, 2022: p.24)

Por otro lado, se trata también de que los estudiantes tengan la posibilidad de capacitarse para realizar actividades laborales a través de opciones técnicas que les permitan complementar su formación académica, descubrir vocaciones y que sean un apoyo en sus estudios superiores.

Como argumenta Fernández Enguita (1990:p.153):

*La escuela es un entramado de relaciones sociales materiales que organizan la experiencia cotidiana y personal del estudiante con la misma fuerza o más que las relaciones de producción puedan organizar las del obrero en el taller o las del pequeño productor en el mercado. ¿Por qué entonces, continuar mirando el espacio escolar como si en él no hubiera otra cosa en lo que fijarse que las ideas que se transmiten?*

En otras palabras, los docentes tenemos que involucrar a la asignatura que impartimos en el colegio donde laboramos a resolver problemas implicados en el entorno en donde habitan nuestros educandos.

Para el profesor el tiempo es el enemigo a vencer en el transcurso del ciclo escolar, y esto no solo es en el aula, sino también fuera de ella. La mayoría de la gente puede pensar que el trabajo del docente es exclusivamente en la Institución en donde imparte clases, pero eso es una falacia, es por ello que en ese tiempo en que el docente no está frente a grupo tiene que estar implicado en otras actividades extracurriculares de las cuales platicaremos más adelante.

En esta tercera década del siglo XXI, los formadores nos debemos de adaptar a la sociedad de la información, la cual es caracterizada por el uso generalizado de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la economía y cultura globalizada.

## Las funciones de los docentes del siglo XXI

Existe una gran diferencia de lo que ocurría a mediados del siglo pasado a lo que sucede ahora en la sociedad actual, resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren, siempre y cuando dispongan de las herramientas necesarias para ello.

Por lo anterior, hoy en día el papel de los docentes no es tanto “enseñar” (explicar o bien examinar) conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los educandos a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la gran cantidad de información y las poderosas herramientas de las TIC y que consideren sus características (aprendizaje centrado en el alumno) y que les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no solo se limiten a realizar una simple concepción pasiva- memorística de la información.

Por otro lado, la gran diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que puedan darse, recomienda que los profesores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la actividad docente y trabajar en colaboración con otros colegas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia actividad didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias que se den en el salón de clase.

Argumenta Tébar (2003) que los rasgos fundamentales del docente son:

1. Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
2. Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición, siendo su principal objetivo que el alumno construya habilidades para lograr su plena autonomía.
3. Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos, su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
4. Fomenta el logro de aprendizajes significativos.
5. Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, y el pensamiento convergente.
6. Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen e interés por alcanzar nuevas metas.
7. Enseña que hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
8. Comparte la experiencia de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo, etc.
9. Atiende las diferencias individuales.
10. Desarrolla en los alumnos actitudes positivas y valores.

De acuerdo a lo anterior, existen algunas actividades que se realizan en el salón de clase y otras más que se llevan a cabo fuera de la institución en donde se imparte cátedra. Las actividades fuera del aula son:

A) Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias que consideren la realización de actividades de aprendizaje individuales y cooperativas, de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes que conforman a los grupos a los

que se le imparte la clase.

B) Planificar cursos. Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos y evaluación.

C) Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje.

- Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas y aplicativas.

- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador y con ello preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

D) Buscar y preparar materiales para los estudiantes y aprovechar todos los lenguajes. Elegir los materiales que se utilizarán, el momento de hacerlo y la forma de su uso, cuidando de los aspectos organizativos de las clases. Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos.

E) Buscar recursos relacionados con la asignatura. Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o en TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que repercutirá en su eficacia.

F) Evaluar. Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluación formativa y sumativa).

- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.

- Evaluar las propias intervenciones docentes, para generar mejorías en la impartición de la cátedra por parte del profesor



G) Formación continua. Todo buen profesor debe de contar con una competencia personal, la cual hace referencia a la posición subjetiva de la persona respecto del saber en cuanto que no se conoce como poseedor de la verdad absoluta sobre su campo disciplinar, sino como un conocedor insuficiente del mismo. Por consiguiente, moviliza su energía hacia el aprendizaje y el crecimiento constante a través del desarrollo excelente de la actividad académica a lo largo de su carrera profesional. (Saravia, 2008).

Las competencias que debe de tener un docente en matemáticas se asocian con la necesidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones de educación media superior.

Gómez-Chacón y Planchart (2005) mencionan:

La elección de las competencias como puntos dinámicos de referencia aporta muchas ventajas, ya que: Fomenta la transparencia en los perfiles profesionales y académicos de las titulaciones y programas de estudio y favorece un énfasis cada vez mayor en resultados y desarrolla un nuevo paradigma de educación primordialmente centrada en el estudiante y la necesidad de encauzarse hacia la gestión del conocimiento. (p. 22)

H) Colaboración en trabajos de gestión en la institución en donde trabaja. Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia, por ejemplo:

- Informe trimestral.
- Aplicación de exámenes extraordinarios.
- Informe anual.
- Aplicación de cuestionarios pedagógicos que los estudiantes realizan en el transcurso de su estancia en la institución escolar.

Todo lo expuesto es el trabajo que todo docente hace fuera de la institución en donde imparte clases, lo cual es el complemento del trabajo en el aula.



## REFERENCIAS:

Díaz-Barriga Arceo F. y Hernández Rojas G. (2006). Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. Mc Graw Hill.

Fernández, M. (1990). La cara oculta de la escuela. Siglo XXI Editores.

Gómez-Chacón y Planchart. (2005). Educación matemática y formación de profesores. Humanitarian Net.

Saravia, G. (2004). Calidad en el profesorado. Un modelo de competencias académicas. Revista de Investigación Educativa 26 (1), 141-156. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321884008.pdf>

Tébar Belmonte, L. (2003). El perfil del profesor mediador. Aula XXI. Santillana. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/56463/TEE2003\\_V4\\_perfilprofesor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/56463/TEE2003_V4_perfilprofesor.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## PROFESORES UNIVERSITARIOS

Mtro. Juan Mario Mondragón Zúñiga

Delegado Sindical Académico del STUNAM  
Profesor de Asignatura A Interino

Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Correo electrónico: profesor.unam.jm2@hotmail.com

### INTRODUCCIÓN

Al salario también se le denomina “remuneración” o “retribución”, y consiste en el pago a una persona por realizar alguna actividad denominada “trabajo”, o “servicio”, que pueden ser de diversos tipos; y desde el punto de vista jurídico, constituye un elemento esencial de la relación laboral (patrón y trabajador), por ello en la Ley Federal del Trabajo, establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, previsto en el artículo 82 de dicho ordenamiento. Otra característica, para que se pueda entregar este salario al trabajador, es que existe una relación de subordinación, por ello el artículo de la ley de la materia, señala que la actividad que va a realizar el trabajador para el patrón, que es denominada “jornada de trabajo”, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, previsto en el precepto normativo número 58, existiendo de igual manera, una clasificación de jornadas laborales, previstas en la ley.

Así podemos afirmar, que el salario es una obligación por parte del patrón, que tiene su génesis de una relación laboral, con todas sus implicaciones no solamente de índole jurídico, sino también económico, social, ético, y sobre todo, como una prerrogativa o un derecho fundamental, o bien como un derecho humano; pues con independencia desde el punto de vista que se le quiera ver, este derecho que tiene el trabajador, es una consecuencia de su actividad física e intelectual, que presta al responsable de la fuente de trabajo, y como veremos más adelante, los trabajadores académicos de la Universidad de la Nación, se les ha violentado dicho derecho humano, de una manera constante y permanente; motivo por el cual, en este breve trabajo, mencionaré algunos datos que afirman lo antes expresado. Constitucionalmente, se establece lo referente al salario mínimo, esto es, a la remuneración que todo trabajador como ser humano, requiere para satisfacer sus necesidades más apremiantes, así el precepto constitucional en su numeral 123, letra A, fracción VI, párrafo segundo, en concordancia con el precepto legal en materia laboral, el numeral 90, que establecen que el mismo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; tratándose de los salarios mínimos profesionales, como es el caso de los trabajadores académicos y de cualquier profesionista, los mismos se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

No hay que olvidar que, el salario también contiene un aspecto de previsión social, como una medida de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado), así Mario de la Cueva definió a la previsión social como “el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”, como sería el caso de accidentes, enfermedades, invalidez, vejez, fallecimiento o cualquier otra que pudiera afectar al trabajador. Finalmente, podemos señalar, que el salario es concebido en la actualidad como un derecho humano, y que con dicha retribución económica, el trabajador debe de administrar el mismo, para la adquisición de los alimentos para el anterior y su familia, para realizar el pago de ropa, habitación, educación, servicios médicos, sana diversión, y todo aquello para beneficio y

pago de aquéllos requerimientos que todo ser humano necesita para su subsistencia.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 133 de nuestra Constitución federal, que establece lo relativo a que no solamente la Constitución será la Ley Suprema de toda la Unión, sino también todos los tratados internacionales que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, es que existen en la actualidad diversos instrumentos internacionales que protegen al salario, a saber:

*La Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en su artículo 23 que: “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que determina las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que deben asegurar, entre otras cosas, una remuneración que propicie mínimamente para todas y todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, así como, el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

El Protocolo de reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (B-31) (Protocolo de Buenos Aires), determina en su artículo 43 que *“el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realice y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier otra circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar”*.

Como podemos observar, de los anteriores instrumentos de carácter internacional, de la misma Constitución, y de la Ley laboral, el salario incluye podría decir, todo aquello para la subsistencia de las personas trabajadoras y de su familia, lo mínimo para que se lleve a cabo lo anterior.

En el caso en concreto, de los trabajadores académicos de las universidades públicas, como la Universidad Nacional Autónoma de México, y todas aquéllas universidades en cada entidad federativa, NO PERCIBIMOS NI SIQUIERA UN SALARIO MÍNIMO, con lo cual se vulnera por parte del Rector y de sus dependencias, este derecho humano y fundamental, en perjuicio de todos los ACADÉMICOS DE ASIGNATURA, que somos la gran mayoría; situación que en definitiva debe de cambiar para el bienestar de nuestros compañeros trabajadores académicos, de nuestras familias, y que a continuación señalaré algunos datos para dar a conocer, la manera en que de manera flagrante se viola la dignidad de todos nosotros como catedráticos de la Universidad de la Nación, y de todas aquéllas escuelas que son Alma Mater, de donde surgen los futuros profesionistas del país.

#### 1. Naturaleza jurídica de los académicos de la UNAM.

Capítulo I (Cláusula No. 3) del CCT, establece que los profesores universitarios, son Trabajadores Académicos.

#### 2. Legislación aplicable.

\* CPEUM, Apartado B, del artículo 123 al señalar las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores (no obstante lo establecido en la fracción VII, del artículo 3º. CPEUM, al señalar que: las

relaciones, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A, del artículo 123, y con las modalidades de la Ley Federal del Trabajo.

**NOTA:** El artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, establece:

“La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión...así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Artículo 90, primer párrafo, CPEUM, establece: La administración pública federal, será centralizada y paraestatal.

\* Ley Orgánica de la Administración Pública Federal Artículo 3o. El Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará en los términos de las disposiciones legales correspondientes, de las siguientes entidades de la administración pública paraestatal:

I.-Organismos descentralizados.

\* Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México Artículo 1°. La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado...

\* Ley Federal de las Entidades Paraestatales Artículo 1o. La presente Ley, Reglamentaria en lo conducente del artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene por objeto regular la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal. Artículo 3o. Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, se regirán por sus leyes específicas.

Los trabajadores académicos de la UNAM, y de todas aquellas universidades públicas autónomas, tenemos el carácter de SERVIDORES PÚBLICOS FEDERALES Con todas las prerrogativas y/o derechos inherentes a quienes tienen ese carácter.

### Derechos Humanos y Precariedad De Salarios... Hacia Una Remuneración Más Justa!

A continuación se hacen unas tablas para ver las condiciones económicas de los Académicos al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México:

Talón y/o comprobante de pago correspondiente a la primera quincena del mes de octubre de 2024, tabla de Percepciones

PERCEPCIONES	IMPORTE
PROFESOR ORDINARIO DE A SIGNATURA "A"	\$998.20
PROFESOR ORDINARIO DE A SIGNATURA "A"	\$998.20
COMPENSACIÓN ANTIGÜEDAD DOCENTE	\$559.00
MATERIAL DIDÁCTICO	\$58.40
APOYO PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA	\$234.94
RECONOCIMIENTO PERSONAL ACADEMICO A SIGNATURA	\$149.08
RECONOCIMIENTO PERSONAL ACADEMICO A SIGNATURA	\$149.08
<b>GRAN TOTAL:</b>	<b>\$3,146.90</b>

Tablas de comparación Autor: Mtro. Juan Mario Mondragón Zúñiga

## Retenciones y cuotas de Seguridad Social

SEG. RETIRO, CESANTIA, EDAD AVANZADA Y VEJEZ	\$156.52
SEGURO DE INVALIDEZ	\$15.97
SEGURO DE SALUD PENSIONADOS	\$15.97
SEGURO DE SALUD PERSONAL ACTIVO	\$70.27
SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES	\$12.78
<b>GRAN TOTAL:</b>	<b>\$271.51</b>

Des-

cuentos

SEGURO VARIOS ACADEMICO	\$1.74
DONATIVO FUNDACION UNAM	\$145.00
SERVICIO FUNERARIO AAPAUNAM	\$8.50
<b>GRAN TOTAL:</b>	<b>\$155.24</b>

Por lo que la suma de retenciones y cuotas de seguridad social y descuentos: \$426.75 dando un gran total: \$2,720.15

En lo que respecta al programa de estímulos a la productividad y al rendimiento del personal académico de asignatura (PEPASIG). Convocatoria 2024-2025 son los siguientes:

Rango	A	B	C	D
Horas/ Semanas / Mes	Licenciatura	Especialización	Maestría	Doctorado
03-05	894	920	1,123	1,368
06-08	1,757	1,802	2,210	2,707
09-11	2,764	2,838	3,479	4,259
12-14	3,862	3,951	4,828	5,895
15-17	4,749	4,837	5,893	7,279
18-20	5,216	5,326	6,504	8,020
21-23	5,669	5,777	7,040	8,693
24-26	6,101	6,217	7,574	9,338
27-29	6,521	6,642	8,088	9,994
30 o más	6,922	6,923	8,584	10,584

Evaluación:

a) El Consejo Técnico de la entidad académica correspondiente:

- 1) Revisará el cumplimiento de los requisitos indicados en la presente Convocatoria.
- 2) Evaluará al personal académico conforme a los criterios establecidos en las diversas modalidades mencionadas en la presente Convocatoria.

#### REFERENCIAS:

Justo López Basanta. El salario, Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

El salario y la previsión social, disponible en: <file:///C:/Users/profe/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23.pdf>

Salario Mínimo y Derechos Humanos, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/salario-minimo-dh.pdf>



Mitin STUNAM 2024 archivo personal RSGR

## DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA

Psic. Agustín Lazcano Bravo

Secretario de Carrera Académica STUNAM

Correo Electrónico: agustinlazcanobravo@hotmail.com

SINGAPUR:

### UN EJEMPLO DE SUPERACIÓN EDUCATIVA

Convirtió su sistema educativo en uno de los más valorados en el mundo, debido a su profesorado.

\*En un período de 30-40 años.

\* Destinando una parte considerable de su presupuesto nacional a la educación en todos sus niveles.

#### ¿Cómo distribuyó el presupuesto?

- Infraestructura
- Capacitación Docente
- Desarrollo de programas Innovadores
- Incorporación de tecnologías en el aula
- Salarios dignos

### PERFIL DEL DOCENTE

★ Formación Integral y  
continúa

★ Selección rigurosa y  
alta competencia  
académica

★ Desarrollo Profesional  
y Plan de Carrera

★ Enfoque en la  
Innovación y  
Adaptabilidad

★ Evaluación y  
retroalimentación  
constante

★ Ética Profesional y  
compromiso con los  
estudiantes

★ Compensación y  
reconocimiento

## UNIVERSIDAD

La palabra “Universidad” proviene del latín *universitas magistrorum et scholarium*, significa “comunidad de maestros y estudiantes”.

Este concepto surge en Europa en el periodo de la Edad Media, y es insertada en México en el año de 1551 con la Real y Pontificia Universidad de México, hoy la Universidad Nacional Autónoma de México. Quien en recientes fechas ha sido reconocida en el muro de la Cámara de Senadores con letras de oro, quedando estampada la leyenda “Universidad Nacional Autónoma de México. y su lema , “Por mi raza hablará el espíritu”.



Fuente : [https://accesalud.femexer.org/unam-escudo\\_metal/](https://accesalud.femexer.org/unam-escudo_metal/)

### MARCO CONSTITUCIONAL

En México, la educación superior es reconocida en el artículo 3° de la Constitución, el cual establece el derecho a una educación pública, laica y gratuita para todos los mexicanos. La incorporación de la universidad en el marco constitucional buscaba garantizar que la educación superior se convirtiera en un pilar para la movilidad social y el desarrollo económico del país.

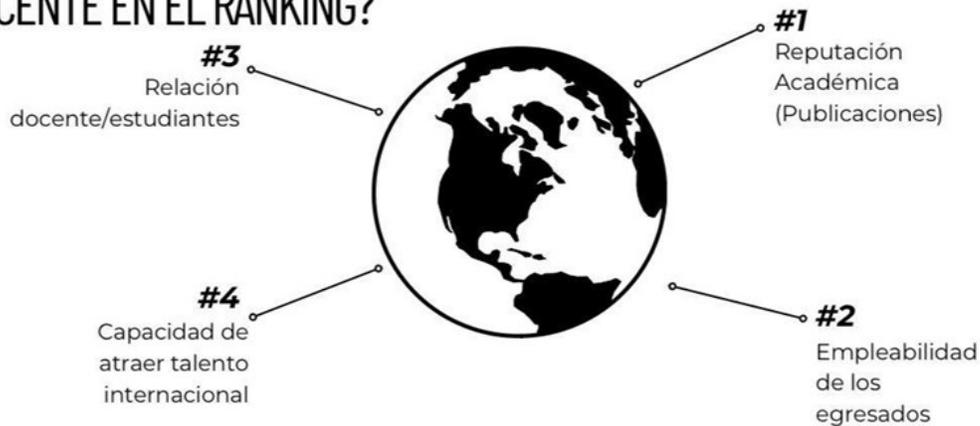
### RANKING INTERNACIONAL

En la actualidad, para el QS World University Ranking, dos de las universidades de México se encuentran entre las 10 mejores de América Latina.

					
Index	2025	2024	Institution Name	COUNTRY / TERRITORY	SUBREGION
Sorting	RANK	RANK			
1	<b>1</b>	1	Universidade de São Paulo	Brazil	South America
2	<b>2</b>	2	Pontificia Universidad Católica de Chile (UC)	Chile	South America
3	<b>3</b>	3	Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)	Brazil	South America
4	<b>4</b>	4	Tecnológico de Monterrey	Mexico	Central America
5	<b>5</b>	8	Universidade Federal do Rio de Janeiro	Brazil	South America
6	<b>6</b>	5	Universidad de Chile	Chile	South America
7	<b>7</b>	6	Universidad de los Andes	Colombia	South America
8	<b>8</b>	10	UNESP	Brazil	South America
9	<b>9</b>	7	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Mexico	Central America
10	<b>10</b>	9	Universidad de Buenos Aires (UBA)	Argentina	South America

Fuente: <https://www.topuniversities.com/latin-america-caribbean-overall>

## ¿COMO CONTRIBUYE EL DOCENTE EN EL RANKING?



\*La **calidad en la enseñanza** es fundamental para construir y mantener la reputación y competitividad de una institución en el ámbito global.\*

## LA IMPORTANCIA DEL DOCENTE EN LAS AULAS DE LAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA

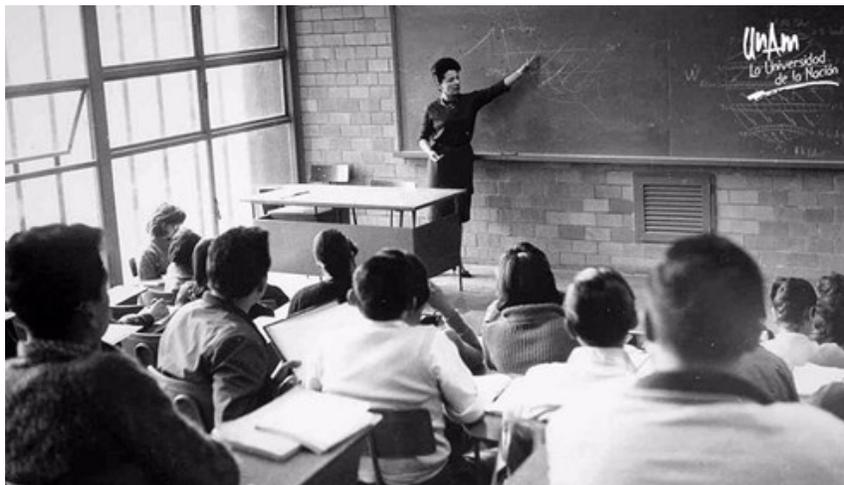
Promover el pensamiento crítico.



Incentivar el espíritu transformador de sus estructuras sociales.



Vincular a los estudiantes para desarrollarse profesionalmente en el mundo laboral.



Fuente: <https://images.app.goo.gl/PtQLxF3Jvx13k>

De acuerdo a la influencia de la educación Eurocentrista, es la Universidad a través de sus docentes, quienes deben generar planteamientos dirigidos a reconocer el sentido histórico de las diferencias culturales en las que se desenvuelve la educación en AL, la subalterización y el colonialismo de cada uno de los países, abriendo una perspectiva de formación de la diversidad para aquellos a quienes se ha excluido y vulnerado (indígenas, mujeres, afrodescendientes, migrantes, entre otros). Uno de los problemas a los que se enfrenta la educación en AL, es su geografía y su multiculturalidad.



Fuente: <https://images.app.goo.gl/4HHPxEHm>

## CONTEXTO DE LA FORMACIÓN DOCENTE Y EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN AMÉRICA LATINA

<p>La formación de los docentes desempeñará un rol de suma importancia en la redefinición de la universidad como espacio de aprendizaje, redimensionando el perfil del docente, de tal forma que deje de ser el que más sabe y pasé a ser aquel que posee mayores habilidades para armonizar las distintas inteligencias y la multiplicidad de aprendizajes que convergen en las aula (feedback), y las distintas inteligencias (TIC´s).</p>	<p>La formación actual de los profesores en América Latina y de los procesos culturales, sociales y políticos se irán construyendo con el pensamiento crítico de cada región (inclusive mucho tendrá que ver con el Gobierno que esté en turno en cada uno de los países).</p>	<p>El docente en América Latina es la causa principal de los problemas en la educación de las universidades, pero de manera paradójica, es considerado al mismo tiempo, también, la solución (una constante capacitación ya siendo docente, salarios bien remunerados y el suficiente material pedagógico).</p>
--	--	---

## LA DOCENCIA Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

El reto debe ser la implementación de las nuevas tecnologías en la labor docente, tienen un gran potencial para mejorar la inserción de los alumnos en el mundo laboral, elevando el nivel educativo, especialmente en un contexto donde el mercado laboral y el conocimiento evolucionan rápidamente. Para que la tecnología realmente tenga un impacto positivo, es esencial que los docentes reciban capacitación adecuada y que exista una infraestructura que permita el acceso equitativo. Además, es importante recordar que la tecnología es un complemento, y que su implementación debe ser estratégica para alinearse con los objetivos pedagógicos y laborales de los estudiantes universitarios.

Un ejemplo de la necesidad de capacitar a los docentes en la aplicación de tecnologías en el aula, fue la situación vivida durante la pandemia, y todas las complejidades a las que se enfrentaron los docentes para sacar adelante la educación a distancia.

### PROPUESTAS PARA UNA MEJOR DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA

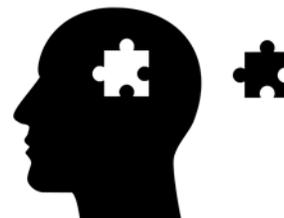
Se pueden imitar sistemas educativos de éxito, para ello se necesita contextualizar las condiciones sociales, culturales, geográficas, económicas y políticas de cada región de América Latina.

Algunos de los retos más significativos para lograrlo, incluyen:

Recursos financieros	Capacitación continúa	Creación de entornos educativos inclusivos y de calidad, contemplando el intercambio académico	Mejores condiciones laborales y sociales para la planta docente	Integración de tecnologías educativas (TIC's)	Recursos para la investigación e innovación	Relación Universidad-sector privado, para inserción de los egresados
----------------------	-----------------------	--	---	---	---	--

### DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LOS DOCENTES

Es impartir la docencia desde una percepción pedagógica que potencialice su práctica profesional en la docencia, que aporte la identificación y los planteamientos de estrategias de trabajo en las aulas universitarias, que le permita al profesor “enseñar a aprender” y al estudiante “aprender a aprender”, lo cual no se logrará si el profesor no se reinventa o innova.



## NEUROEDUCACIÓN: ESTRATEGIAS PARA LA DOCENCIA EN LAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA

Esta estrategia innovadora en el área educativa combina conocimientos de la neurociencia, pedagogía y psicología, los cuales ofrecen mejorar los procesos de aprendizaje. Este enfoque busca comprender las funciones del cerebro y así crear métodos de enseñanza que optimicen el aprendizaje, la retención de información y el desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Favorece y refuerza a la resolución de problemas, usada también, como estrategia de enseñanza para lograr resultados de cambio en el avance educativo.

### REFERENCIAS

<https://www.topuniversities.com/latin-america-caribbean-overall>

Torres Hernández, Rosa María (2019). La Formación de docentes en América Latina: perspectivas, enfoques y percepciones, CLACSO

<https://rutamaestra.santillana.com.co/educacion-de-calidad-en-singapur/#:~:text=SSingapur%20es%20hoy%20considerado,las%20%C3%A1reas%20examinadas%20por%20PISA.>



Saliendo de C.U. 2024 Archivo personal RSGR

## PROMOVIENDO LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA (IAP)

**Dra. Juana Angélica García Domínguez**  
Profesora de Asignatura A Interino  
Carrera: Enfermería  
Facultad de Enfermería y Obstetricia  
Correo: garciajuanaangelica@gmail.com

**Psic. Yunuen Ríos Santiago**  
Universidad de Negocios ISEC  
Carrera: Psicología  
Correo: yuni.16.09.03@gmail.com

La Investigación Acción Participativa (IAP) es un enfoque del método cualitativo en donde la investigación se aplica cuando surge una necesidad que requiere una solución inmediata y que la propuesta es derivada de la voz interior que conlleva a diferentes significados. Elliot [citado por J. McKernan 2001], Álvarez (2003) considera que es el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ellas.

La IAP fue entendida inicialmente alrededor de los años cuarenta por Kurt Lewin (1946), posteriormente por Kolb (1984), Carr y Kemmis (1988) entre otros, como un proceso que es continuo en forma de espiral, ya que permite se puedan analizar los hechos, conceptualizar los problemas, planificar las acciones para que se ejecuten y pasar a otro nuevo proceso, en el cual, se pueden implementar diferentes acciones, sin perder de vista el objetivo principal de la investigación, esto es, la IAP está constituido por 4 fases: diagnóstico, plan de acción, acción y reflexión, por lo que, con la implementación de este enfoque haya una retroalimentación entre la investigación y la acción para generar un cambio dentro de la organización o círculo social en el que se está utilizando (Rodríguez et al. 2011).

A diferencia de la investigación tradicional, la IAP no pretende expandir los conocimientos científicos sobre la comunidad, espacio o grupo en donde se esté realizando, en su lugar aborda un problema real que se esté presentando en el momento de la investigación o una necesidad específica. A pesar de ello, esta investigación no está peleada con los lineamientos rigurosos que tiene una investigación tradicional, desde su forma de trabajo implementa que haya un intercambio enriqueciendo entre los saberes locales y el conocimiento científico, pero enfocándose en las perspectivas y las prioridades de la población de estudio, poniendo especial atención y reconociendo a las diversas formas que se encontraron para generar conocimiento, por lo que, el papel que deben desempeñar los investigadores, es el de crear las condiciones necesarias para que se pueda llevar a cabo un diálogo reflexivo entre los saberes (Zapata y Rondan, 2016).

En este sentido, la IAP involucra a las personas que se encuentran en una situación problema (pueden ser miembros de una comunidad, profesionales, jóvenes, instituciones, entre otros) a través de la participación activa en todas las fases del estudio, por ser las que conocen sus necesidades y pueden pro-

poner soluciones más adecuadas, es por ello, que se les considera colaboradores, agentes de cambio o protagonistas. Esto implica que la investigación va más allá de la recopilación de datos y busca implementar cambios basados en los resultados obtenidos, por lo que, es de suma importancia considerar la confidencialidad de la información y los principios éticos, como el consentimiento informado en el cual se especifique la autorización de las observaciones, grabaciones, mapas sociales, entrevistas con guías semiestructuradas o estructuradas, grupos focales, u otras herramientas que se deseen utilizar (Rodríguez et al. 2011).

El uso de la IAP ha sido utilizada en diferentes disciplinas como es el caso de la enfermería, por su sensible vocación de propiciar un lugar en donde hay una mayor comprensión en los padecimientos de las personas que se encuentran a su cuidado, además de la oportunidad de retroalimentación en los métodos en la práctica individual, el equipo de trabajo y el acercamiento con el paciente que abre un espacio de comunicación más efectivo. Es importante destacar que en el trabajo multidisciplinario, al utilizar la IAP se podrían obtener mejores resultados en cuanto al tratamiento de las personas y en la toma de decisiones (Minaya, Ramon y Subirana, 2022).

Asimismo, la aplicación de la IAP en el área de salud permite que los profesionales involucrados conozcan el efecto que tiene su práctica con los pacientes, que vean las áreas de oportunidad a mejorar o los cambios que se puedan realizar al momento de tratar con pacientes. Toda forma de IAP tiene un proceso similar en donde se pretende identificar el problema, hacer un análisis y finalmente planificar la acción de cambio, sin embargo, aunque tengan el mismo proceso, el desarrollo nunca se va a replicar ya que el mismo análisis y planificación depende en gran medida de las creencias y actitudes de los participantes e investigadores y para mejores resultados, la implicación que tuvieron los participantes en el proceso, será una clave fundamental (Abad, Delgado y Cabrero, 2010).

A manera de reflexión, la IAP es una propuesta de investigación humanista que puede ser aplicada por las diferentes disciplinas que tengan como objetivo el escuchar la voz de sus protagonistas desde su sentir, tomando en cuenta que es un trabajo profundo que implica una dedicación mayor, porque el proceso del espiral es un constante de información nueva y para ello, el conformar un equipo multidisciplinario es un recurso importante. La IAP ha tenido varias trayectorias en metodología investigación-acción, es decir, en los criterios de una investigación cualitativa que sustenta y fundamenta investigaciones en psicología y pedagogía (Villamizar, 2024).

## Referencias:

- Abad, E., Delgado, P., & Cabrero, J. (2010). La investigación-acción-participativa. Una forma de investigar en la práctica enfermera. *Investigación y Educación en Enfermería*, 28(3), pp. 464-474.
- Álvarez, J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. *Fundamentos y metodología*. PAIDOS, pp. 1-224.
- Minaya-Freire, A., Ramon-Aribau, A. & Subirana-Casacuberta, M. (2022). Impacto de una investiga-

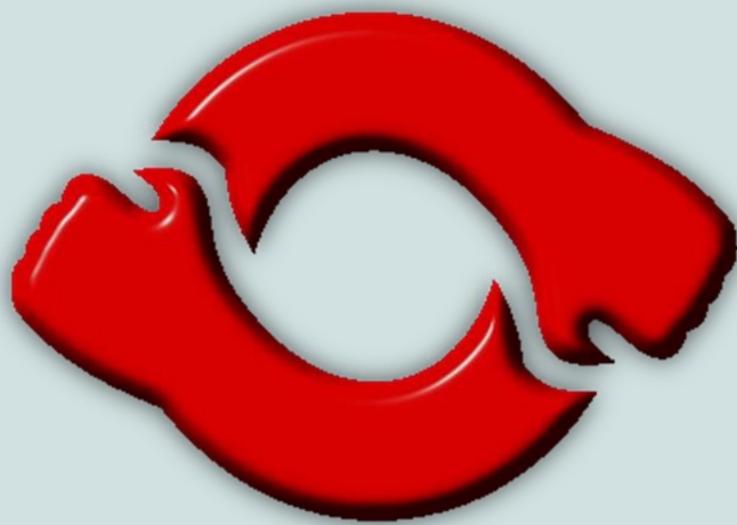
ción-acción participativa en el manejo del dolor de mayores con demencia. *Gerokomos*, 33(3), pp.161-167. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-)

Rodríguez, S., Herráiz, N., Prieto, M., Martínez, M., Picazo, M., Castro, I y Bernal, S. (2011). Investigación Acción. Métodos de investigación en Educación Especial. Libro digital. <https://es.calameo.com/read/002638567bd56389bb642>

Villamizar Acevedo, G. (2024). Kurt Lewin: teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, 8(1), 79-86. <https://doi.org/10.22206/cyed.2024.v8i1.2945>

Zapata, F. y Rondán, V. (2016). *La Investigación Acción Participativa: Guía conceptual y metodológica del Instituto de Montaña*. Lima: Instituto de Montaña.





**STUNAM**  
SINDICATO DE INSTITUCIÓN

