

**FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN DESAFÍOS  
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO**

**José Antonio Pérez López  
Escuela Normal Rural  
“Justo Sierra Méndez”  
Aguas Calientes México**

**RESUMEN**

Nos reconocemos, como formadores de docentes que en la sociedad del conocimiento, el aprendizaje es constante. Desde esta premisa las organizaciones educativas avanzan en la medida en que se asimilen, apliquen y sistematicen los conocimientos creados a través de la misma creación de saberes.

Es importante, en estos momentos, reorientar la preparación de las nuevas generaciones de profesores que han ingresado como trabajadores docentes a las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes (Escuelas Normales), con el desarrollo de competencias en el Área de Docencia, que nos permitan hacer frente a la diversidad de problemas y que con paradigmas globalizados como la educación para la vida, el aprender a ser, a aprender, a hacer y a convivir enaltezcan el desarrollo del profesional de la educación.

La evaluación constante del desempeño académico en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes demanda reconocernos en el sentido formativo que partimos del supuesto básico de que los profesores, ni somos culpables de los problemas de la educación actual ni podemos ser los únicos actores del mejoramiento de la educación, pues son muchos los factores que contribuyen a producir los resultados de ésta. Pero, indudablemente, jugamos un papel preponderante que depende del mayor o menor grado en que se sientan, ejerzan y seamos reconocidos como profesionales de la educación, para ello, es necesario transitar desde el ¿por qué hacerlo?, al ¿cómo hacerlo?, requerimos participar activamente en dichos procesos con proyectos de investigación educativa en donde la evaluación institucional sea en el deber ser de cada uno de los que intervenimos en ellas, para ir desarrollando cada uno de los puntos solicitados en este rubro con el propósito de dilucidar nuestras inquietudes que al respecto van surgiendo día con día en nuestra cotidianidad.

Nuestras escuelas requieren un poderoso dispositivo de formación, es útil configurar –

ahora-, estructuras lo suficientemente robustas y estables, para incentivar la voluntad para la permanente reconstrucción de dichas estructuras educativas.

Valorar, pero valorarle bien, a las Escuelas Normal como el origen y destino de los cambios que se busquen, requiere impulsar desde nivel central, en especial de la renovación curricular, no será posible si no participamos en tiempo y forma para su análisis del mejoramiento académico y organizacional de nuestras instituciones formadoras y actualizadoras de docentes; si se desea tener impacto, se tendrá que trabajar el convencimiento de los integrantes de la comunidad educativa.

Estamos a muy buen tiempo para ello, sólo resta organizarnos para trabajar con actitud de servicio hacia la transformación constante de la educación superior.

## INTRODUCCIÓN

Nos reconocemos, como formadores de docentes que en la sociedad del conocimiento, el aprendizaje es constante. Desde esta premisa las organizaciones educativas avanzan en la medida en que se asimilen, apliquen y sistematicen los conocimientos creados a través de la misma creación de saberes.

Es importante, en estos momentos, reorientar la preparación de las nuevas generaciones de profesores que han ingresado como trabajadores docentes a las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes (Escuelas Normales), con el desarrollo de competencias en el Área de Docencia, que nos permitan hacer frente a la diversidad de problemas y que con paradigmas globalizados como la educación para la vida, el aprender a ser, a aprender, a hacer y a convivir enaltezcan el desarrollo del profesional de la educación.

La evaluación constante del desempeño académico en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes demanda reconocernos en el sentido formativo que partimos del supuesto básico de que los profesores, ni somos culpables de los problemas de la educación actual ni podemos ser los únicos actores del mejoramiento de la educación, pues son muchos los factores que contribuyen a producir los resultados de ésta. Pero, indudablemente, jugamos un papel preponderante que depende del mayor o menor grado en que se sientan, ejerzan y seamos reconocidos como profesionales de la educación, para ello, es necesario transitar desde el ¿por qué hacerlo?, al ¿cómo hacerlo?, requerimos participar activamente en dichos procesos con proyectos de investigación educativa en donde la evaluación institucional sea en el deber ser de cada uno de los que intervenimos en ellas, para ir desarrollando cada uno de los puntos solicitados en este rubro con el propósito de dilucidar nuestras inquietudes que al respecto van surgiendo día con día en nuestra cotidianidad.

Nuestras escuelas requieren un poderoso dispositivo de formación, es útil configurar – ahora-, estructuras lo suficientemente robustas y estables, para incentivar la voluntad para

## **MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

la permanente reconstrucción de dichas estructuras educativas.

### **DESARROLLO**

#### **CONTEXTUALIZACIÓN**

Después de dos décadas de reformas educativas con resultados relativos, uno de los actuales centros de atención son los profesores. A ellos se les reconoce un papel clave en dichas reformas por razones que son aparentemente contradictorias y que Fullan (1993) resume en su frase ya clásica: La formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación.

Señalar como nuevo reto estas características, nos produce la reflexión constante de nuestros haceres, puesto que la transformación del profesional de la educación requiere de cada institución formadora y actualizadora de docentes dejar de ser un sistema cerrado, ya que las formas de trabajo docente, pareciera ser, que son surgidas ya en contextos sociales superados y obsoletos.

Requerimos de un nuevo maestro que tenga vigencia ante las demandas de la sociedad del conocimiento, de gran calidad, altamente propositivo e innovador en su campo, con una dinámica en las construcciones que haga en el aula, que responda a las nuevas formas de organización y trabajo docente, así como a los cambios en los aspectos: científico, tecnológico, económico y social.

Un maestro innovador apunta en la dirección en la que no deba estar limitado por lo que pasa en el aula, sino que compenetre a sus estudiantes con lo que está pasando en sus realidades y vinculado con otras instituciones, local, regional, nacional e internacional.

Los procesos de formación de un nuevo maestro mexicano, debe responder al esfuerzo personal, que implique el desarrollo pleno de la inteligencia y la voluntad para ser, -ser-, que surge con el reconocimiento alternativo como reacción de la enciclopédico dejándole caduco ante la educación permanente y/o continua.

#### **COMPROMISOS INELUDIBLES**

Hoy implicamos en dicha definición las premisas requeridas para una efectiva optimización de la calidad de la enseñanza, que son: dominio de un saber legitimado; capacidad de diagnosticar problemas y encontrar por sí mismo soluciones a los problemas irrepetibles y específicos de la práctica docente; autonomía y a la vez responsabilidad individual respecto de su tarea; y responsabilidad colectiva en relación con el rendimiento del alumno, de la

escuela y del sistema (Núñez y Vera, 1990).

Desde una educación de calidad y excelencia, consideramos hacer patente en este rubro, la insatisfacción del reconocimiento que reciben hacia la trascendente labor educativa que realizamos los profesores, y que de alguna manera ésta no se vea traducida en una suficiente remuneración económica. Es importante y urgente la necesidad de que las autoridades educativas, tomen decisiones encaminadas hacia una política que promueva una profesionalización docente, acorde con los nuevos tiempos.

Se plantea contar con suficientes espacios académicos en donde los maestros puedan acudir a actualizarse, capacitarse y superarse profesionalmente. Proponemos que las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes funjan en la formación y el desarrollo profesional de los maestros, la instauración de un programa de becas que apoye la superación profesional, así como elevar en esta connotación el acceso a programas de posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorado) en el sentido de participación y responsabilidad en la impartición de ellas.

Así mismo, se reconoce que un problema clave que tienen los directivos, es conjuntar los esfuerzos de la planta docente. No es fácil, en medio de antiguas disputas, de intereses creados, de recursos en juego y de rencillas políticas, ganar consensos y formación de coaliciones para el cambio en las instituciones.

Se reconoce que se vive una especie de fragmentación y ruptura latente entre el personal, entonces, ¿qué se requiere?, desde nuestra experiencia, es importante elevar las destrezas, los valores y las capacidades de todo equipo directivo, pero, ¿para qué?, pareciera obvio que es con la puesta de proyectos comunes y metas institucionales compartidas, esto es, desde el diagnóstico hasta la evaluación de las acciones y la valoración mesurada de los logros obtenidos en cada período

Por ello, profesores y equipo directivo, serán capaces de generar una dinámica de trabajo (pertinente y eficaz) en donde resulte imprescindible *la planeación* de cada acción educativa, o sea que se marquen los trazos para fortalecer las funciones que competen a cada uno de estas figuras a través de acciones acordes a estrategias que nos conduzcan hacia posiciones de logro educativo y que nos lleven a la definición de los cambios e innovaciones, que conforme se rescaten las trayectos personales para la generación de los proyectos institucionales de forma organizada y coherente a las acciones mismas de la gestión escolar para la mejora continua de todos los que de una manera u otra participamos en la vida de las Escuelas Normales.

Ello nos permitirá reconocer y en hacer de la evaluación y la autoevaluación una práctica común, que en la definición de políticas educativas se considere el enfoque de la educación y que los servicios que ofrezca este subsistema se articulen en un programa de educación continua y permanente para garantizar una verdadera profesionalización de los maestros del Estado de Aguascalientes y la región.

Estamos en el mejor de los tiempos para que magisterio y sociedad tengan que desarrollar

## **MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

una interacción genuina caracterizada por la transparencia, la rendición de cuentas y la cooperación mutua para que se consigan niveles de calidad educativa inéditos en México. Dicha calidad ha de posibilitar que los jóvenes mexicanos se dirijan a una posición de competitividad frente a otros educandos del mundo pero que también contribuyan eficazmente a la construcción de una sociedad más responsable y más humana.

Elevar el nivel del sistema educativo en el que se imparte la formación docente inicial no resulta conflictivo en la medida en que no se modifique negativamente la situación de las instituciones formadoras tradicionales. Entre todas estas decisiones, la que indudablemente presenta el mayor desafío es la que concentra la formación docente inicial, por ello, en nuestros días la evaluación educativa como menciona Pérez Juste (2005), requiere que resaltemos la importancia de la evaluación pedagógica en el tenor de que evaluar es valorar, mediante la aplicación de criterios y referencias preespecificados, los diferentes «objetos educativos» como base para la toma de decisiones de los mismos. En todo acto evaluativo se parte de una información en relación con la realidad evaluada, que es valorada aplicando tales criterios y referencias, sirviendo de base para las decisiones correspondientes «planes de mejora», por lo tanto, la evaluación pedagógica es, ante todo un medio al servicio de los objetivos educativos, a cuyo logro debe contribuir decisivamente

### **ARGUMENTACIÓN**

De la vigencia profesional del docente hacia la formación continua es nuestro punto de partida, puesto que en esta alternativa de solución de que los profesores que ingresan como trabajadores docentes (actualmente la categoría es de profesor - investigador de enseñanza superior) a las escuelas normales y que tras conseguir un puesto permanente, los aspirantes deban superar un periodo de formación, de un año de duración, en el cual han de participar en diversas actividades de perfeccionamiento y formación continua.

Este año de formación, se desarrollará sobre la base de proyectos institucionales específicos en colaboración y participación con los Cuerpos Académicos donde se involucren en los procesos en y para la investigación educativa. Así mismo, en dichos proyectos se debe prestar una especial atención a la mejora de sus destrezas tecnológicas y al conocimiento de las lenguas extranjeras.

Durante ese año cada nuevo profesor es Tutelado por un Coordinador Académico de expresa solvencia moral y profesional así como del visto bueno de las autoridades inmediatas a dicho Coordinador (puede tener la connotación de Tutor Profesional de Educación Superior). Al final de su periodo de formación, y en caso de obtener una valoración positiva por un comité evaluador se confirma su puesto de profesor.

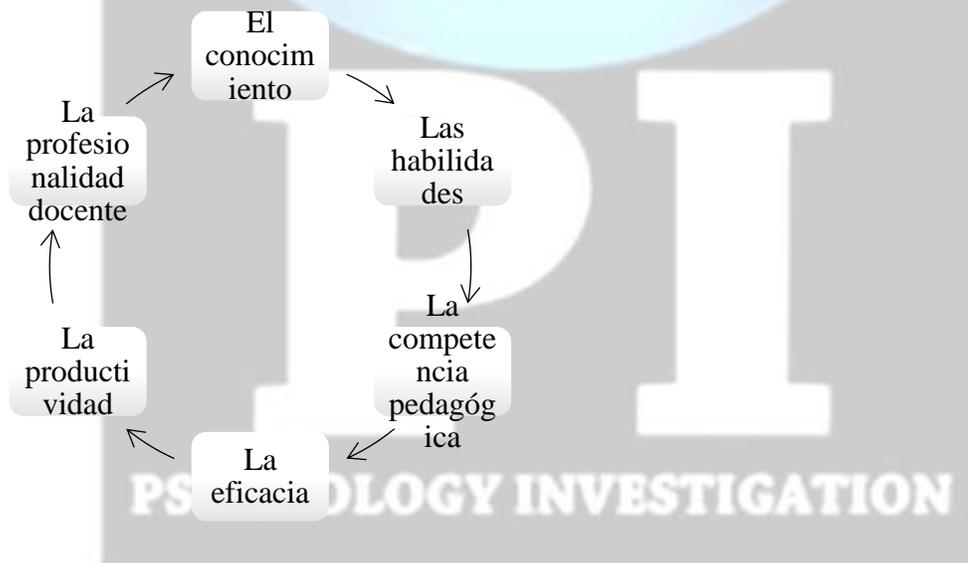
Cabe hacer mención que para todo ello, según Ávalos (1999) nos comparte que la lógica tradicional conceptualiza la formación continua como perfeccionamiento entregado a profesores carentes de algo, sobre la base de ofertas de cursos de distinto tipo. En esta

discusión están en pugna dos visiones: una visión implícita tradicional de formación docente continua como acciones que sirven para subsanar elementos «deficitarios» de los profesores frente a las necesidades actuales, y otra visión, más actualizada, que supone que la formación profesional es un continuo a lo largo de toda la vida. Esta última responde a la conceptualización reciente sobre formación docente que se centra en el concepto de desarrollo profesional.

La necesidad de la evaluación del desempeño profesional, parte de una «ética del ser» o de la manera de actuación personal en relación con los sus estudiantes, para Aguerro (2001), la urgencia de las transformaciones masivas ha llevado a la etapa actual, en la que comienza a aparecer de manera cada vez más promisoriosa la apertura de ámbitos de perfeccionamiento institucional, pero es de hacer notar que esto implica transformaciones en el campo de la organización de la institución escolar y de la administración del sistema.

Nuestra propuesta de *evaluación del desempeño docente* parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, saben la asignatura y saben enseñarla; o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas de su gestión escolar y/o está en constante formación alcanzando niveles de excelencia personal y social en el sentido de contar con elementos en sus evaluaciones como son las competencias haciendo posible la eficacia docente.

Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían los que se exponen en la siguiente figura:



Con todo lo anterior expuesto podríamos reflexionar en un esquema de evaluación muy concreto que tome en cuenta aspectos relevantes y pertinentes sobre lo que se enseña y sobre lo que se aprende, tal como se muestra en la siguiente tabla:

## MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

SOBRE LO QUE SE ENSEÑA	SOBRE LO QUE SE APRENDE
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dominio de los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.</li><li>• Conozca las características, en cuanto a conocimientos y experiencias de sus estudiantes.</li><li>• Planifique y organice los objetivos y contenidos del Plan de Estudios de manera coherente.</li><li>• Sus estrategias de evaluación sean coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.</li><li>• Sus estrategias de enseñanza sean desafiantes y detonantes del conocimiento.</li><li>• Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes así como la aplicación de la normatividad escolar sobre al respecto.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establezca un clima agradable de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.</li><li>• Manifieste altas expectativas sobre las posibilidades de aprender a aprender.</li><li>• Establezca y mantenga normas consistentes de gestión en el aula.</li><li>• Disponga de los espacios de superestructura que le brinde la institución y aborde otros con los que pueda vincularse en su trabajo docente.</li><li>• Dominio expreso conceptual, procedimental y actitudinal de lo que comparte en el aula.</li><li>• Promoción del pensamiento complejo en su clase.</li><li>• Reflexión constante y sistemática sobre su trabajo docente.</li><li>• Asume las relaciones profesionales y de equipo con sus colegas a la vez que propicia relaciones de colaboración.</li><li>• Promueve la asesoría y/o tutoría</li></ul>

en la institución.

- Manifiesta conocimiento actualizado sobre su profesión, el sistema educativo y la aplicación de políticas vigentes en el subsistema.

Cualquier proceso de obtención de información del desempeño académico, aparte de los instrumentos de evaluación concebidos para tal fin y que aún están vigentes, se pueden añadir los siguientes para propósitos valorativos del mismo desempeño, como son:

- Observación fina del proceso en el aula.
- Informe de los Coordinadores Académicos.
- Cuestionarios dirigidos a los estudiantes por una instancia evaluadora externa a la institución.
- Portafolio del profesor.
- Pruebas de rendimiento a los estudiantes.
- Procedimientos de autoevaluación del docente.

Con todo ello, y a falta de un análisis más fino, es posible concluir que no existe un modelo único común de lo que se considera un *docente de calidad* hacia la sociedad del conocimiento.

Hacemos consistente que para ello se ha de orientar la adopción de elementos metodológicos e instrumentales que nos exige la evaluación, como el reconocer las habilidades intelectuales que hemos desarrollado, una nueva actitud que permita el desarrollo pleno de libertad del pensamiento en una diversidad de ambientes y comunidades de aprendizaje aprendiendo en un ambiente de colaboración para dar solución a lo intrincado de la problemática actual que requiere la consistencia y responsabilidad de nuestras actuaciones.

Para Ávalos (1999) nos sitúa en el marco del cambio de los sistemas educativos, y menciona que una condición fundamental es que los profesores puedan cambiar, por dos razones principales: por un lado, deben hacerlo si queremos que los estudiantes desarrollen nuevas formas de aprendizaje; y por el otro, porque si los profesores no acompañan y

## **MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

apoyan las reformas, los más hermosos diseños fracasarán.

Finalmente, se retoma lo que nos comparte Pablo Latapí (2003:21) referido a los docentes: «Primero, para aprender hay que querer aprender. Y para aprender algo que sirva para mejorar la propia práctica, hay que querer relacionar lo que se aprende con la práctica».

Formar docentes nos permite creer, que si no hay buena comunicación entre el educador y el educando no se puede tener una buena educación, ello implica que tendríamos que obtener, en esta sociedad del conocimiento, el incremento en nuestro bagaje cultural y social manteniendo una estrecha relación entre lo que juzgamos con lo que decimos en los salones de clase.

Entonces pues, requerimos incrementar los modos de pensar y actuar en un ambiente crítico-reflexivo ampliando con ello nuestra visión de la comprensión de los procesos de mediación e interacción en el aula.

Institucionalizar una carrera docente como parte de un proyecto de toda la sociedad requiere generar las bases para que las instituciones formadoras adquieran el compromiso de hacerse cargo de orientar a los profesores a lo largo de toda su carrera profesional. Esto sólo es posible si el objetivo es influir sobre prácticas cotidianas escolares tendiendo a colaborar en el desarrollo de nuevas estrategias de enseñanza y, como consecuencia, a mejorar la calidad de los aprendizajes y por ende la calidad de los docentes.

Para ello, como menciona Torres (1999), es necesario entender la cuestión de la evaluación de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

Ahora con los cambios por venir, se señala que la reforma de la formación docente es una pieza absolutamente importante en la transformación del sistema educativo pero, como se ha visto, su concreción está condicionada por una serie de desafíos.

### **CONCLUSIONES**

Los que hemos encarado hasta acá surgen fundamentalmente a partir del contenido de las decisiones. Existen, además, otros desafíos originados en la dinámica misma del proceso de transformación del desempeño docente que se constituyen también en temas políticos que tienen que ver con la gestión o conducción de la reforma educativa en las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes. Entre estos se destacan:

a) Los intereses del docente como trabajador.

b) Los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los profesores.

c) La oportunidad y la sincronización de los cambios.

d) Los intereses del docente como trabajador.

Es justo y razonable, en estos momentos de cambio de que el profesor de nivel superior es ya un profesional altamente calificado, responsable y autónomo, capaz de colaborar en la evaluación de su propia función docente y del conjunto de componentes y funciones de! proceso didáctico, convendría plantear pues, que la conveniencia de estimularle sería a través de admitir en sí mismo y que haga parte de sí, en su formación continua la capacidad de evaluación. Con ello certificaría su desempeño profesional.

Como menciona Rosales (2000), lejos de pensar que esta capacidad pudiera lograrse mediante el conocimiento y puesta en práctica de técnicas específicas, consideramos que se produce de manera implícita a través de la estimulación del desarrollo en el profesor de una capacidad general de razonamiento reflexivo sobre la enseñanza.

Dicho proceso de razonamiento podría seguir dos grandes vías, que no tendrían por qué ser, en principio, incompatibles, sino que se pueden considerar como complementarias, formando parte de un proceso global. Por otra parte, destacamos que la reflexión de la evaluación, la define Shulman (1987) como el conjunto de procesos a través de los cuales un profesional aprende de la experiencia. Recoge datos, los contrasta solo o en colaboración, con ayuda de grabaciones o sin ellas, los relaciona con determinados principios. El contacto con la realidad es posterior y a partir de la evaluación, de la reflexión crítica, se produce un nuevo enriquecimiento de la primera comprensión.

Valorar, pero valorarle bien, a las Escuelas Normal como el origen y destino de los cambios que se busquen, requiere impulsar desde nivel central, en especial de la renovación curricular, no será posible si no participamos en tiempo y forma para su análisis del mejoramiento académico y organizacional de nuestras instituciones formadoras y actualizadoras de docentes; si se desea tener impacto, se tendrá que trabajar el convencimiento de los integrantes de la comunidad educativa. Estamos a muy buen tiempo para ello, sólo resta organizarnos para trabajar con actitud de servicio hacia la transformación constante de la educación superior.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguerrondo, I. (2001). La descentralización de las escuelas puede no ser suficiente (algunas reflexiones sobre la dirección desde abajo), El IPE / París, en: Foro sobre la Organización

## **MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

de los Ministerios de Educación, 20 y 21 de Junio, París.

Ávalos, B. y Nordenflycht, M. E. (1999). La formación de profesores. Perspectiva y experiencias. Santiago de Chile, Aula XXI/Santillana.

Fullan, M. (1993). Fuerzas de cambio: La prueba de las profundidades de la Reforma Educativa, Londres, Palmer.

Latapí, P. (2003). ¿Cómo aprenden los maestros?, México, Secretaría de Educación Pública. Cuadernos de discusión 6. Recuperado

Pérez Juste, R. (2005). La evaluación pedagógica. Una concepción integradora. Ponencia de la Sociedad Española de Pedagogía, Murcia, España.

Shulman, L. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the new Reform. En Harvard Educational Review, 57, 1.

Torres, R. M. (1999). Nuevo rol docente: ¿Qué modelo de formación, para qué modelo educativo?, en Revista Novedades Educativas, núm. 99, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas.

### **RESEÑA AUTOR**

#### **JOSÉ ANTONIO PÉREZ LÓPEZ**

Estudió la Licenciatura en Pedagogía y la Maestría en Gestión y Dirección de Centros Educativos en la Universidad Panamericana Campus Bonaterra en la ciudad de Aguascalientes. Cuenta con una especialidad realizada en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Herramientas Básicas de Investigación Educativa, además de tener estudios de Diplomados de Diseño de Programas de Formación Continua por la Universidad Pedagógica Nacional y el de AsesOre por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Desde su formación de sus estudios de licenciatura laboró en el Departamento de Deportes de la UP Campus Bonaterra como asistente de la coordinación, además ha sido el organizador de tres coloquios intergeneracionales para la Escuela de Pedagogía de la misma universidad.

Como profesional de la educación ha laborado en el Centro Escolar El Encino en el área de secundaria como director de grupo y como docente de español y artes; en la misma institución ejerció como preceptor de varios alumnos de educación básica y fue titular de grupo de 3° y 5° de primaria.

Se desempeñó, como coordinador de tutorías y apoyo pedagógico del Colegio Tierra Nueva en el área de educación secundaria. Ha participado como facilitador en varias empresas dando cursos de capacitación, todas desde la perspectiva de crecimiento humano en el trabajo y ha laborado en algunas instituciones de educación superior del estado dando diversos cursos, tanto en la Universidad del Valle de México, la Universidad Cuauhtémoc Campus Aguascalientes y en la Escuela Normal Superior Federal de Aguascalientes “Prof. José Santos Valdés”. En las dos últimas instituciones mencionadas se ha desarrollado como catedrático a nivel de estudios de maestría, dando las asignaturas de aprendizaje autorregulado, evaluación pedagógica, teorías contemporáneas de intervención pedagógica e interacciones sociales en la gestión escolar.

Actualmente ejerce como profesional de la educación en la Escuela Normal Rural “Justo Sierra Méndez” donde ha impartido distintas asignaturas y cursos, además de que ha sido jefe del área de investigación educativa y recientemente jefe del área de docencia. Ha incursionado en diversos congresos nacionales e internacionales en calidad de ponente donde ha podido representar a la Escuela Normal con algunas investigaciones con respecto a la formación de la calidad e integridad de la educación, la educación de la afectividad, el aprendizaje a través del conectivismo y el impulso a la evaluación como medio para la mejora de las prácticas educativas.

