



**UNIVERSIDAD TECVIRTUAL**  
**ESCUELA DE GRADUADOS EN EDUCACIÓN**

**Condiciones en que se desarrolla la práctica docente en educación secundaria, de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos.**

Tesis que para obtener el grado de:

**Maestría en Educación MEE. Especialidades en: Proceso de enseñanza aprendizaje, Educación media superior, Enseñanza de las ciencias, y Desarrollo cognitivo.**

Presenta:

**Luz Dary Gómez LLanos**

Asesor tutor:

**Mtra. Elsa Margarita Hernández Hernández**

Asesor titular:

**Ph. D. Manuel Flores Fahara**

## **Dedicatoria**

- A Dios: Porque es Él, quien me dio sabiduría, entendimiento y fortaleza para que iniciara, desarrollara y culminara con éxito mi maestría en educación. Gracias Señor, porque de tu mano he recibido todas las cosas hermosas que he tenido en la vida, siendo una de ellas, mi labor como docente y porque despertaste en mí el deseo de ser cada día mejor, para cumplir tan hermosa misión, como es la de enseñar.
- A mi esposo Fernando: Le dedico de todo corazón mi título, ya que fue él, el más sacrificado durante el desarrollo de todos los semestres de la maestría. A ti esposo, te doy gracias por tu amor, por tu paciencia, por todos los momentos de esparcimiento que sacrificaste solo por quedarte en casa, para acompañarme mientras cumplía con mis compromisos académicos. Gracias por tu apoyo incondicional y por creer en mí.

## **Agradecimientos**

- A la Universidad Minuto de Dios y al Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey: Por unir esfuerzos humanos y tecnológicos para brindarme la posibilidad de continuar con mi desarrollo profesional, realizando mi maestría en educación, mediante la modalidad virtual. Maestría que me dejó un sinnúmero de herramientas para continuar con mi labor docente.
- A mi tutora Elsa Margarita Hernández: Por sus conocimientos, entrega, dedicación y apoyo constante, el cual brindo durante el desarrollo de las diferentes etapas del presente trabajo. Gracias a sus palabras de aliento hoy culmino una etapa más en mi vida.
- Al doctor Manuel Flores Fahara: Por su espíritu investigador y por poner al servicio de los demás sus conocimientos.
- A mis compañeros que conformaron los diferentes equipos de trabajo: Ya que sin conocerlos personalmente, pude sentir su voz de aliento, impulsándome para seguir afrontando los retos de la maestría.

## **Resumen**

La presente investigación es cualitativa y surge de la necesidad de dar respuesta a la pregunta ¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad docente y recursos educativos en educación secundaria?, cuyo objetivo es el de identificar estas condiciones. Se tomó la muestra de una institución educativa rural y de carácter público, participaron tres docentes que laboran en secundaria. Los aportes dados en la entrevista a profundidad y la disponibilidad para ser observados en el pleno de sus labores académicas, permitieron realizar una confrontación entre lo expuesto por los autores sobre la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en el marco teórico y la realidad vivida. Para conocer en qué condiciones laboran los docentes, el primer paso fue realizar el resumen de las entrevistas y de las observaciones. El análisis de resultados fue guiado por las categorías planteadas en el marco teórico. Los resultados mostraron: que los docentes se sienten conformes con la estabilidad laboral, su formación académica es acorde a su área de desempeño, falta un poco más de interés por conformar los grupos de apoyos, la comunidad brinda poco apoyo a las actividades académicas, los docentes se identifican con su labor. Una vez realizado el análisis, se dio paso a la presentación de conclusiones y las recomendaciones que a bien tuvo la investigadora dejar. El estudio realizado, permitió ver, que las condiciones de la práctica docente están dadas para educar con calidad.

## Tabla de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Resumen.....	iv
<b>Capítulo 1: Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes .....	1
1.2 Contexto.....	5
1.3 Planteamiento del problema .....	9
1.4 Pregunta de investigación.....	10
1.5 Objetivos.....	11
1.5.1 Objetivo general .....	11
1.5.2 Objetivos específicos .....	12
1.6 Justificación .....	12
1.7 Delimitación del estudio.....	15
<b>Capítulo 2: Marco teórico.....</b>	<b>17</b>
2.1 Aspectos generales .....	17
2.2 Condiciones de la labor docente .....	24
2.3 Situación laboral .....	30
2.3.1 Remuneración.....	33
2.3.2 Estabilidad laboral .....	40
2.4 Desarrollo profesional.....	43
2.5 Contexto social .....	47
2.6 Calidad educativa.....	49
2.7 Identidad del docente .....	53
2.8 Recursos educativos.....	54
<b>Capítulo 3: Metodología .....</b>	<b>57</b>
3.1 Enfoque .....	57
3.2 Muestreo.....	62

3.3 Instrumentos .....	66
3.4 Procedimiento .....	69
3.4.1 Recolección de datos.....	71
3.4.2 Estrategias de análisis de datos.....	73
<b>Capítulo 4: Análisis y discusión de resultados .....</b>	<b>75</b>
4.1 Situación laboral .....	76
4.1.1 Remuneración.....	79
4.1.2 Estabilidad laboral .....	80
4.2 Desarrollo profesional .....	82
4.3 Contexto social .....	85
4.4 Calidad educativa.....	92
4.5 Identidad del docente .....	97
4.6 Recursos educativos.....	100
<b>Capítulo 5: Conclusiones .....</b>	<b>102</b>
5.1 Conclusiones.....	103
5.2 Trabajos futuros .....	107
5.3 Recomendaciones .....	108
5.4 Limitantes del estudio .....	109
<b>Referencias .....</b>	<b>111</b>
<b>Apéndice A. Guía de la entrevista .....</b>	<b>115</b>
<b>Apéndice B: Guía del Diario de Campo .....</b>	<b>117</b>
<b>Apéndice C. Tabla de resultados .....</b>	<b>118</b>
<b>Apéndice D. Guía de observación.....</b>	<b>123</b>
<b>Carta de autorización .....</b>	<b>126</b>
<b>Currículum Vitae.....</b>	<b>127</b>

## **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

En el presente capítulo se plantea el problema y las diferentes situaciones que giran en torno al contexto donde se desarrolló la investigación. Para empezar a darle forma al trabajo, se realizó el análisis de antecedentes (investigaciones realizadas con el fin de identificar las condiciones de la labor docente), luego se presentó el contexto donde se desarrolló el trabajo investigativo, se realizó el planteamiento y se estableció la pregunta de investigación.

Una vez establecida la pregunta, se plantearon los objetivos que guiaron el desarrollo de la investigación. Seguidamente se justificó el por qué es importante que se investigue sobre las condiciones de la labor docente y los beneficios que puede traer a quienes desempeñan dicha labor. Por último se estableció la delimitación del estudio, el cual comprende contexto y limitaciones, aspectos que permiten identificar los alcances y restricciones de la investigación.

### **1.1 Antecedentes**

Tal como lo señala Zorrilla (2009, p.4) “la educación es un proceso de doble hélice, ya que hace referencia al desarrollo de cada persona en lo individual, así como en lo colectivo o social”. A nivel individual, el estudiante adquiere conocimiento, se encuentra con su ser, desarrolla habilidades y destrezas que le permiten dar solución a las situaciones que se le presentan en su cotidianidad y participa del desarrollo social. A

nivel colectivo se logra el desarrollo científico y tecnológico, la globalización de mercados y la convivencia social.

La educación lidera cambios, pero también está sujeta a cambios. Es así, como las transformaciones que realizan los diferentes sectores, influyen en el sector educativo, generando modificaciones positivas y otras no tan positivas, pero siempre con el horizonte de lograr desarrollo. Ante esta situación (Zorrilla, 2009), invita a que los responsables de la educación (padres de familia y profesores), orienten y acompañen a los jóvenes para que sean partícipes del desarrollo socio - económico y político. Al igual que centren su quehacer pedagógico en el desarrollo humano (ideal social), cuyo objetivo es el de crear una sociedad justa, libre y democrática. También hace el llamado a quienes están al frente del proceso educativo, para que estén más atentos a las necesidades de la sociedad, ya que estas son producto del cambio que día a día afronta la sociedad en el diario vivir.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, una investigación realizada por la Universidad Nacional de Jujuy en Argentina (Modelos de identidad docente en la transformación educativa), plantea que debido a los aspectos sociopolíticos y económicos, el sistema educativo se transforma y con él, la práctica docente. De igual forma, los cambios realizados al sector educativo están influenciados por las políticas nacionales e internacionales.

Lo anterior, no solo se presenta en Argentina, en Colombia el caso es similar. Tal es el caso del estatuto docente, el cual ha sufrido dos cambios sustanciales. Hasta el año



2002, todos los docentes estaban regidos por el decreto 2277 de 1979 expedido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y cuya definición se contempla en el artículo primero según MEN (2012, p.1) “el presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional”

Las condiciones para que los docentes fueran nombrados bajo este decreto, era que tuvieran título docente o que estuvieran inscritos en el escalafón docente (artículo 5). El decreto en mención rige para los docentes estatales que fueron nombrados antes de la expedición de la Ley 715 de 2001(Sistema General de Participaciones).

Mediante la Ley 715 de 2001, se dictaron normas orgánicas en materia de recursos y otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud. En el artículo 38, se señalaron las condiciones para que se diera la incorporación de docentes, directivos docentes y administrativos a los cargos de las plantas estatales. En dicho artículo, también se señaló que los maestros nombrados antes de la expedición de la ley en mención, se les respetaba dicho nombramiento y no debían someterse a un nuevo concurso.

En el año 2005 el gobernante de turno hace cumplir el Decreto 1278 de 2002, estableciéndose así el nuevo estatuto de profesionalización docente, el cual tiene por objeto garantizar que la educación este ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de la formación, experiencia, desempeño y competencias (artículo 1).

Según el MEN (Ministerio de Educación Nacional), el nuevo estatuto busca atraer y retener a los mejores profesionales al servicio de la educación estatal, por lo tanto:

- Regula el ingreso al servicio educativo y a la carrera docente
- Establece un periodo de prueba de un año
- Evaluaciones de desempeño y competencias específicas para permanecer, ascender y ser retirados del escalafón

En cuanto al ingreso al servicio educativo estatal, el decreto 1278 establece como única opción, el concurso de méritos. Dicho concurso es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión como docente.

El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), es la entidad responsable de aplicar las evaluaciones. Proceso que inicia con la inscripción, luego se aplica la prueba y por último se publican resultados. Una vez que se conoce los resultados, ingresa al servicio estatal, la persona que haya obtenido más de 60 puntos ; si el caso es para ascensos en la escala salarial, quien obtenga más de 80 puntos, podrá reubicarse en el escalafón, de lo contrario esperar a una nueva evaluación. Para este caso el ICFES, establece una escala de valor de 1 a 100.

De acuerdo a Hargreaves (2003), es deber de quien administra los recursos educativos velar porque las condiciones sean óptimas, para que la labor docente sea exitosa. Que las instituciones educativas tengan infraestructura adecuada. Que los

docentes tengan estabilidad laboral, seguridad social, oportunidad de actualización y crecimiento personal. Condiciones mínimas que permiten el pleno desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que los docentes se motivan a crear, inventar e investigar para darle sentido a su práctica y lograr una educación con calidad. Sin dejar de promover la enseñanza de valores, la democracia, el humanitarismo y la identidad cosmopolita de sus educandos.

## **1.2 Contexto**

El trabajo de campo se realizó en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, la cual se encuentra ubicada en el centro poblado de la Sierra (vereda la Sierra, municipio de Lérída Tolima – Colombia). El centro poblado queda a 7 kilómetros de distancia de la cabecera municipal y cuenta con una población aproximada de 800 habitantes. La economía está basada en el cultivo del arroz, la ganadería, la cría de peces en menor escala, agricultura y productos de pan coger.

La institución fue fundada en el año 1920, en una construcción de paredes de bahareque y techo de palma, se iniciaron las clases con el grado 1º de educación primaria. Más tarde la escuela paso a una casa nueva en donde funcionaron dos cursos con una sola profesora, en 1955 se inauguró las tres primeras aulas en el sitio, dónde funciona actualmente el Preescolar y primaria del plantel. En el año de 1964 se dio la primera promoción de alumnos con el grado quinto de primaria.

En el año 1972, el colegio Arturo Mejía Jaramillo, satélite la Sierra empezó a funcionar en una casa de familia en arriendo, gasto que pagaba la junta de acción comunal. En ese mismo año, la junta consiguió un lote de terreno y allí construyó las instalaciones físicas del plantel y gestionó la dotación del mismo con el Instituto Colombiano de Construcciones Escolares-ICCE.

En 1973 se inauguraron las nuevas instalaciones del colegio Arturo Mejía Jaramillo Satélite la Sierra. El día 9 de febrero de 1978, mediante la resolución #0047 se le dio vida jurídica al colegio Arturo Mejía Jaramillo Satélite la Sierra. Luego, en 1987 se produjo otra resolución firmada por el Señor Adolfo Polo Solano, reconociendo la legalidad de los estudios allí adelantados. El 28 de junio de 2001, a través de la resolución #0474 se fusionaron la “Escuela Rural Mixta la Sierra” con el “Satélite del colegio Arturo Mejía Jaramillo” de la misma Inspección y dio nacimiento al “Instituto docente San Francisco de la Sierra” teniendo una cobertura de la educación Pre-escolar, Básica Primaria y Básica Secundaria (hasta grado noveno).

En el año de 2002, mediante la Resolución # 0187 de febrero 28, se amplía el servicio educativo con la apertura del grado décimo de educación media. En este mismo año, mediante la resolución # 1213 de octubre 03, al Instituto Docente “San Francisco de la Sierra”, se le integra la Escuela rural mixta “El Censo”, naciendo así la nueva Institución Educativa “San Francisco de la Sierra”, nombre y razón social del actual plantel educativo. En el año 2003, por resolución N. 0360 del 5 de marzo se da inicio legal al grado once de la Educación Media, completando de esta manera todos los niveles de la Educación Pre-universitaria y ampliando su cobertura en un buen número

de estudiantes del sector rural del municipio de Lérída. En el mismo año, el 4 de diciembre de 2003, según resolución N.1057 se le reconoce oficialmente los estudios a la Institución educativa San Francisco de la Sierra, de acuerdo al artículo 151 de la Ley General de Educación (Ley 115 de febrero 8 de 1994. La institución educativa hasta el año 2011, ha entregado a la comunidad de la sierra, nueve promociones de bachilleres académicos.

Según el horizonte institucional, contemplado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en su capítulo 1, estableció como visión y misión lo siguiente:

- La Institución Educativa San Francisco de la Sierra, tiene la visión de proyectar la educación formal e inclusiva de sus estudiantes, de tal manera que les permita, una vez culminados sus estudios de bachillerato, vincularse al campo laboral (dependiente o independientemente), aplicando eficientemente elementos teórico – prácticos y adelantos tecnológicos en el Manejo de Aguas y Adecuación de Suelos de forma sustentable; adquiriendo además una formación intelectual y universal en todos los campos del saber humano, proveído a través de las áreas obligatorias y fundamentales, así como la formación integral de su personalidad y carácter.
- La Institución Educativa San Francisco de la Sierra, tiene la misión de contribuir en el desarrollo integral de los educandos, propiciando ambientes adecuados para fortalecer y vivenciar los elementos teórico – prácticos necesarios para una formación técnica e inclusiva, que potencialice sus capacidades laborales y sus

interrelaciones humanas para el progreso de su entorno social, dentro del marco de la Ley General y la Constitución Política.

Con relación a la población estudiantil, unos estudiantes viven en el centro poblado y otros en las veredas aledañas. Para desplazarse de las veredas a la institución, cuentan con transporte escolar el cual es suministrado por la administración local. Los estudiantes provienen de familias de escasos recursos y se encuentran ubicados en los niveles 0 y 1 de la estratificación social, según soportes de la hoja de vida de los alumnos. Debido a las necesidades que tienen los niños y niñas de la Institución, las directivas han venido gestionando la consecución de recursos y han logrado la participación de algunas entidades en pro de ofrecer los desayunos y almuerzos a sus estudiantes, entrega anual de uniformes y útiles escolares.

En la actualidad, la Institución Educativa cuenta con infraestructura física tanto para primaria, como para secundaria. En la sección primaria hay 8 aulas, una sala de sistemas, una unidad sanitaria, un comedor y una cancha de arena. En la sección secundaria funciona la parte administrativa (Rectoría), hay 6 aulas para clases, un aula para química y física, una unidad sanitaria, una cancha múltiple y una biblioteca. En cuanto al talento humano, un Rector nombrado “Especialista Jorge Eliecer Amaya Castellanos”, quince docentes (7 en primaria y 8 en secundaria), un celador y una persona de servicios generales.

Para el año escolar 2012 se contó con una matrícula de 368 estudiantes, niños y niñas que fueron distribuidos en: un grado de Pre-escolar, cinco grados de primaria

(primero, segundo, tercero, cuarto y quinto) y seis grados de secundaria (sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo y undécimo).

### **1.3 Planteamiento del problema**

Según Arias (2007, p. 6), la educación en la globalización “se constituye en el espacio social privilegiado para generar conciencia de lo que la globalización es, e implica su modus operandi y los tipos de hombres y mujeres que su realización exige”, reto que deben asumir quienes tienen la labor de educar, para que los estudiantes tengan las herramientas necesarias que le permitan enfrentar el nuevo proceso económico, tecnológico, social y cultural, que día a día se extiende a más países. En otros apartes, Arias (2007) dice que los docentes, no deben educar para el crecimiento económico, sino que también, deben crear conciencia y desarrollar capacidad evaluativa de hombres y mujeres en pro de una vida justa y menos individualista

Por otro lado, Magendzo (2004), manifiesta que algunos docentes se enfrentan a otra situación, como es la educar en un contexto de pobreza e injusticia social. Donde el maestro debe hacer uso de sus herramientas y estrategias para que lo expuesto en el aula de clase, tenga sentido para quien aprende y logre generar conocimiento. También debe propiciar espacios que permitan satisfacer las carencias afectivas que puedan tener los niños y niñas que interactúan en el aula.

Otra situación que afrontan los profesores, según Day (2006), es que tienen la presión de los entes gubernamentales que los someten a la rendición de cuentas,

seguimientos y controles de su práctica pedagógica. En Colombia, esta situación se evidencia a través de las evaluaciones realizadas a los estudiantes (Pruebas SABER), las cuales, según sus resultados ubican a las instituciones en diferentes niveles, empezando por lo mínimo (significativamente bajo) y logrando lo máximo (superior). Los maestros no solo se ven evaluados por las pruebas SABER aplicadas a los estudiantes, sino que también son evaluados por los rectores, mediante las evaluaciones de desempeño, las cuales son realizadas anualmente.

En los párrafos anteriores se plantea que los docentes deben asumir retos que son propios del constante cambio, situación que lleva a pensar en su práctica docente y en las condiciones con que cuentan para asumir estos retos en pro de satisfacer las necesidades de la sociedad. Debido a esto, es que se plantea la siguiente pregunta y objetivos de investigación.

#### **1.4 Pregunta de investigación**

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, quien aprende requiere de unas condiciones óptimas para apropiarse del conocimiento y quien tiene la responsabilidad de darlas, es quien enseña, en este caso el docente. De igual forma el docente requiere de condiciones apropiadas para orientar el aprendizaje (Robalino, 2005). A partir de lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación.

¿En qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en educación secundaria?



## **1.5 Objetivos**

Para esta investigación se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos.

### **1.5.1 Objetivo general**

Para que la práctica docente se dé y los ambientes de aprendizaje sean los propicios para la construcción de los nuevos saberes, se deben dar unas condiciones, las cuales dependen de las políticas educativas, del contexto y del docente mismo (Hargreaves 2003). De acuerdo a lo anterior, la presente investigación tiene por objetivo: analizar y describir las condiciones en que trabajan los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, en educación secundaria. En cuanto a los siguientes factores:

- Condiciones laborales (estabilidad laboral y remuneración).
- Desarrollo profesional.
- Contexto social.
- Calidad educativa.
- Identidad docente y
- Recursos educativos

Lo anterior con el propósito de exponer las condiciones en que laboran los docentes de hoy y proponer mejoras que puedan ayudar a que los docentes desempeñen con éxito su trabajo y puedan brindar una mejor educación a los estudiantes.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

Los objetivos específicos que se derivan del general, son:

- Analizar las condiciones en que laboran los docentes de secundaria en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, a partir del trabajo de campo realizado durante el transcurso del año escolar (entre los meses de enero a noviembre).
- Describir las condiciones en que trabajan los docentes, a partir de los datos obtenidos.
- Proponer mejoras, para que los docentes desempeñen con éxito su labor y brinden una mejor educación.

### **1.6 Justificación**

Algueró (2005), manifiesta que la profesión docente está sometida a fuertes presiones sociales, menciona también que muchos padres se han olvidado de la responsabilidad de educar y la han trasladado a la escuela, que los profesores deben enseñar su asignatura y además inculcar los buenos modales. Al igual que se les pide que sirvan de mediadores y resuelvan conflictos, que sean psicólogos, que vayan de la mano con los avances tecnológicos y que tengan formación continua. El docente en el desarrollo de su práctica educativa, debe afrontar diversas situaciones, en ocasiones simultáneas.

En una entrevista realizada a un coordinador del PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe), éste manifestó que el docente se enfrenta a diversas situaciones en el desarrollo de su trabajo, siendo una de ellas la heterogeneidad de los estudiantes y que para afrontar dicha situación, el docente debe tener una elevada formación, ya que ésta privilegiará el dominio de los contenidos, la comprensión de las características psicosociales del educando y el diseño de estrategias pedagógicas que propicien aprendizajes significativos. Además, un profundo compromiso, el cual implica que reconoce en su quehacer profesional, la oportunidad de hacer la diferencia en sus educandos (UNESCO, 2012).

Frente a la pregunta, ¿qué pendientes tiene la sociedad para con sus docentes?, el coordinador del PREAL respondió, que en los diferentes niveles de la sociedad se reconoce el papel del docente y su ardua tarea en pro del desarrollo de la niñez y de la juventud, sin embargo, es poco el apoyo que los docentes reciben por parte de los entes administrativos locales y nacionales, ya que los rubros que asignan para esta labor son mínimos y no cubren en su totalidad las necesidades que se demandan. Ya para terminar hace un llamado a la sociedad, que exijan docentes talentosos y comprometidos, pero, que deben crearles espacios y asignarles recursos apropiados, para que se logren las metas propuestas (UNESCO, 2012)

En Colombia, las funciones del docente han cambiado de acuerdo a las transformaciones que ha tenido el sector educativo. Hasta el año 2002 y según el artículo 104 de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), el educador “es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de

los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”, es quien interactúa constantemente con el estudiante y propicia nuevos saberes.

Continuando con estas funciones y en busca de atender las nuevas necesidades que surgen al interior de la sociedad, el presidente de la República en uso de sus facultades, expidió el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto 1278 de Junio 19 de 2002), donde estableció otras funciones para los docentes (artículo 4), las cuales se enuncian a continuación:

- Actividades curriculares no lectivas
- El servicio de orientación estudiantil
- La atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos
- Las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico
- Las actividades de planeación y evaluación institucional
- Otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y
- Las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Atendiendo a las exigencias de la sociedad y de acuerdo a las funciones mencionadas anteriormente, se considera necesario conocer en qué condiciones laboran

los maestros de la educación secundaria en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, para brindar una educación adecuada a sus estudiantes.

### **1.7 Delimitación del estudio**

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, municipio de Lériða en el departamento del Tolima, en Colombia, durante el año escolar (enero a noviembre del año 2012).

Dado que en la institución, sólo funciona un grupo por cada grado escolar, para efectos de la investigación se tomó la sección secundaria y media (grados sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo y once), cuya población es de 152 estudiantes, distribuidos en los seis grados de sexto a once, de la siguiente forma 31, 30, 29, 20, 22 y 20, respectivamente. Los docentes que atienden la sección secundaria son 8, de los cuales 4 son regidos por el antiguo decreto 2277 y 4 por el nuevo decreto 1278.

En cuanto al desarrollo del proyecto, al socializar la idea al señor Rector de la institución, éste mostró agrado y disponibilidad para apoyar las actividades que se requiriesen hacer en la institución. Dejando como sugerencia que la aplicación de las observaciones y entrevistas se realizaran en común acuerdo con los docentes y directivos respecto al tiempo, para que no afectaran el normal desarrollo de las labores académicas. En cuanto al producto de la investigación, que de ser posible, se dé a conocer en la institución.

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron algunas dificultades que intervinieron en el trabajo investigativo. Siendo estas:

- La primera limitación, fue seleccionar la muestra. Por un lado, los maestros del antiguo decreto son muy celosos con su quehacer pedagógico y por el otro lado, los docentes del nuevo decreto se sienten temerosos de cualquier situación que pueda afectar su estabilidad laboral.
- Luego, entro en juego el tiempo para realizar las observaciones en el aula de clase, ya que en varias ocasiones debieron ser aplazadas, dado que los participantes se encontraban desempeñando labores no académicas (Administrativas).
- Otra limitación, fue cierto temor por parte de los docentes, para responder a las preguntas propuestas en las entrevistas.
- Y una más, las múltiples actividades que se programaron debido, a la visita de aprobación de estudios.

## Capítulo 2: Marco teórico

En este capítulo se presenta el marco teórico, el cual referencia los temas afines a la investigación. Se inicia con aspectos generales y definición del trabajo, las condiciones para que se lleve a cabo una actividad laboral y las propias de la labor docente. Luego se continúa con la presentación de las condiciones o categorías que se tomaron en cuenta para este caso, siendo ellas: Primero, *situación laboral*, la cual se abordó desde la estabilidad laboral y la remuneración salarial. Segundo, *desarrollo profesional*, entendido como el proceso dinámico que permite el éxito individual y el laboral. Tercero, *contexto social*, se refiere al conjunto de factores culturales, económicos, políticos e históricos que hace parte del también llamado entorno social del individuo. Cuarto, *calidad educativa*, relacionada con los efectos positivos que tiene la educación en el desarrollo de la sociedad. Quinto, *identidad docente*, refiriéndose a la percepción que el docente tiene de sí mismo y al reconocimiento que le da la sociedad. Sexto y último, *recursos educativos*, entendidos como los medios y recursos que utilizan los docentes para llevar a cabo su práctica docente. Tanto los aspectos generales, como las condiciones planteadas, son desarrollados en el transcurso del capítulo.

### 2.1 Aspectos generales

El trabajo siempre ha estado presente en el desarrollo de la humanidad, ha sido realizado por el hombre para satisfacer sus necesidades, a lo cual Detley y Artiles (2007,

p.5), dicen “el género humano ha dialogado con la naturaleza, la ha modificado y puesto a su servicio, y también se han relacionado entre sí”. Sin embargo, el término trabajo no se queda en la sola relación hombre y naturaleza, sino que ha ido evolucionado a través de la historia y ha transformado su realidad social, convirtiéndose en el medio fundamental de la integración social y de la realización individual.

En el año de 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entendida como la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Y en ese mismo año la organización estableció los derechos laborales, los cuales fueron consolidados en la Declaración Universal de Derechos Humanos en el año de 1948. Según la teoría jurídica laboral, Canessa (2007), presenta los derechos laborales en tres grupos, siendo estos, individuales, colectivos y de prestación social, los cuales se enuncian a continuación:

- Derechos individuales
  - Libertad de trabajo
  - Derecho al trabajo
  - Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación.
  - Seguridad e higiene en el trabajo
  - Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
  - Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa.
  - Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional
  - Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa.



- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.
- Derechos colectivos
  - Libertad de asociación o libertad sindical.
  - Negociación colectiva
  - Huelga
- Derechos de prestación social
  - Seguridad social
  - Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Y en el año de 1998 la OIT, declaró los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales se presentan a continuación:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En la presente declaración se precisa que los derechos fundamentales del trabajo, son universales y por lo tanto, deben ser respetados a todas las personas y en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico que estos tengan.

El trabajo es definido por la OIT, como el conjunto de actividades humanas, el cual puede ser remunerado o no, que produce bienes o presta servicios que satisfacen a

las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para quienes la conforman. Concepto que retoma el director regional adjunto de la oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, para hacer una introducción a lo que debería de entenderse como *trabajo decente* o *trabajo digno*. Siendo éste, un trabajo que dignifique y permita el desarrollo de las propias capacidades; que se realice con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales; que permita un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin ningún tipo de discriminación; que tenga protección social; que permita el dialogo social y el tripartismo, siendo este el trato entre gobierno, empleadores y trabajadores (OIT, 2012).

Para Peccoud (2006), el trabajo decente es el encargado de redefinir el concepto de trabajo, ya que deja de presentarlo simplemente como una serie de actividades que brindan servicios o fabrica un producto, y que es tomado como una mercancía a la cual se le asigna un valor. Por el contrario, el nuevo concepto busca resaltar el hecho de que la actividad es desarrollada por un ser humano. Situación que pone de manifiesto, no solo el valor comercial, sino también la ética, la moral y los valores. Visto desde este punto humano, es necesario saber qué es lo que se espera del trabajo y que se quiere lograr, como por ejemplo: lograr la educación de los niños, tener una vida familiar estable, acceder a alguna forma de jubilación, tener respeto en el entorno social y laboral.

Para la psicología, el hecho que un individuo tenga o no un trabajo remunerado, también denominado empleo, incide en su bienestar social y psicológico, ya que es la oportunidad de mejorar su calidad de vida y de participar en la construcción de la

sociedad. Sin embargo, no siempre el hecho de contar con un empleo, asegura el bienestar de la persona y una mejor calidad de vida. Para que esto sea posible, dicha actividad debe contar con determinadas condiciones para que la persona lleve a feliz término su labor y obtenga los beneficios que necesita, Garrido (2006).

Sobre la definición de las condiciones de trabajo, Garrido (2006, p. 116), cita la establecida por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, “las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que ésta se realiza”, las cuales son descritas desde el aspecto físico, psíquico y social, y que se presentan a continuación:

- a. Aspecto físico:
  - Factores físicos del trabajo
    - Nivel de ruido
    - Temperatura
    - Vibraciones
    - Inhalación de vapores
    - Manipulación de sustancias tóxicas
    - Radiaciones
  - Lugar del trabajo
    - Trabajo en casa
    - Teletrabajo
    - Trabajo con ordenadores
    - Posturas perjudiciales

- Cargas pesadas
- b. Aspectos Psíquicos
  - Tiempo
    - Número de horas semanales
    - Tipo de jornada
    - Cambios de horario
    - Turnos
    - Trabajo sábados y/o domingos
  - Ritmos de trabajo
    - Velocidad de trabajo
    - Necesidad de cumplir plazos
    - Tiempo disponible para la tarea
  - Control y autonomía
    - Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo, los métodos y el orden de las tareas.
    - Posibilidad de descansar
    - Libertad para elegir vacaciones.
  - Contenido del trabajo
    - Complejidad
    - Monotonía
    - Necesidad de resolver problemas
    - Ajuste entre demandas y habilidades
    - Posibilidad de aprender cosas nuevas.

- Sistema de incentivos
    - Salario base fijo o pago por comisión
    - Horas extras pagadas
  - Información y participación
    - Información sobre riesgos
    - Posibilidades de discutir condiciones de trabajo
- c. Aspecto Social
- Igualdad de oportunidades
    - Objeto de discriminación (sexual, por edad, por nacionalidad, por discapacidad, etc.)
  - Violencia en el lugar de trabajo
    - Acoso
    - Discriminación

Clasificación que se tomó en cuenta, dada la amplitud de las dimensiones allí mencionadas y que aplican para diversas actividades laborales. Definición que retoma Cortés (2007, p.31), quien aclara que “por ambiente o condiciones del trabajo no sólo se debe entender los factores de naturaleza física, química o técnica... sino que también deberán considerarse aquellos otros factores de carácter psicológico o social”.

A partir de este párrafo y de acuerdo a lo planteado en los párrafos anteriores, sobre los derechos laborales y los principios fundamentales establecidos por la OIT y al nuevo enfoque que se le da al trabajo, llamándolo trabajo decente o digno, y teniendo en cuenta las condiciones laborales descritas por Garrido (2006), el enfoque teórico de

ahora en adelante se centra sobre una actividad específica, siendo esta la labor docente y sus condiciones de trabajo.

## **2.2 Condiciones de la labor docente**

Según Cuenca, Nucinkis y Zavala (2007), la labor docente era entendida como una tarea netamente pedagógica, donde el papel del profesor empezaba y terminaba en las actividades curriculares. Hoy en día, ese concepto ha ido cambiando, ya que la educación no se centra solo en el aula, sino que también se ha extendido a la escuela y a la comunidad, orientando en este sentido el trabajo pedagógico. Por tal razón los profesores se han visto sometidos a diversos cambios y nuevos roles Cuenca, Nucinkis y Zavala (2007, p. 24), tales como:

- Ser facilitadores del aprendizaje
- Promotores de una participación activa de sus estudiantes
- Expertos en el uso de métodos y técnicas activas de enseñanza
- Examinadores de conocimientos previos
- Diseñadores de materiales educativos
- Promotores de salud y
- Asistentes sociales en las zonas rurales.

Al igual para Hargreaves (2005), la práctica docente actual demanda cambios en su interior, los cuales ejercen impacto sobre el carácter y la organización de la

enseñanza. Cambios que plantea desde tres aspectos fundamentales, el trabajo, el tiempo y las culturas de la enseñanza.

En cuanto al trabajo de los maestros y maestras, Hargreaves (2005, p.13) manifiesta que “está sujeto a más demandas y de mayor complejidad que en otras etapas históricas”, para el profesor de hoy, el trabajo en las aulas de clase se ha vuelto más complejo debido al desarrollo de la tecnología y la informática, demanda que le exige no solo el dominio de su área, sino el manejo de las nuevas herramientas. Trahtemberg (2000), al respecto señala, que los profesores deben lidiar con los desafíos del cambio y aceptar someterse a las capacitaciones sobre las nuevas tecnologías y hacer uso de estas herramientas en el desarrollo de sus clases; situación que les exige estar preparados para estar en desventaja con sus estudiantes, ya que éstos nacieron en el mundo de la informática.

Con relación al tiempo, Hargreaves (2005, p.14) “el tiempo es escaso y la administración, con su percepción racional monocrónica, tiende cada vez más a controlarlo, a regularlo”, situación que centra al docente en hacer una sola cosa a la vez, en serie y siguiendo una progresión lineal a través de varias etapas, Hargreaves (1996).

Entendiéndose por tiempo monocrónico, cuando sólo se fija la atención en una sola cosa a la vez, Hall (1990, citado por Vargas, 2007), quien menciona que en la cultura monocrónica el tiempo es lineal, donde el programa establecido y las fechas límites para llevarlo a cabo, se considera sagrado e inalterable. Mientras que en la

cultura policrónica, allí es donde se puede realizar muchas cosas a la vez y la persona está por encima de las fechas límites.

Y como tercer aspecto que debe afrontar el docente, son las culturas de trabajo de la enseñanza, según Hargreaves (2005, p. 15) “se denomina cultura de trabajo al conjunto de supuestos básicos – actitudes, valores, creencias... - que son compartidos por los docentes – sea en general o en grupo concreto”, el autor propone que los docentes conformen equipos de trabajo y mediante éstos, combatan el individualismo y la balcanización, que desarrollen culturas cooperativas y que tomen decisiones con sus pares, para que estén preparados a asumir los diferentes retos que demanda el desarrollo social.

Ali y Gonzalez (2010), desde la psicología hacen una revisión a las condiciones que deben tener los docentes para llevar a cabo su labor, condiciones que pueden ser inherentes al docente (internas) o propias del medio ambiente laboral (externas).

Desde lo interno. La preparación profesional docente, la cual se puede abordar desde dos ángulos. En primer lugar, la preparación profesional académica, mediante la cual se les acredita el nivel educativo que ha alcanzado cada docente. En segundo lugar, la preparación profesional como docente, el cual combina el dominio de los conceptos adquiridos en su formación académica con el conjunto de técnicas metodológicas, comunicativas, didácticas y emocionales que emplea para desarrollar su labor, teniendo en cuenta las características de los estudiantes (Ali y González, 2010). Para Day (2006, p. 78) “los alumnos necesitan maestros capaces de ser ellos mismos en clase, que



combinen la persona con lo profesional”. Situación que lleva a pensar, en maestros comprometidos con su labor y con su desarrollo profesional.

Entre las condiciones del medio ambiente laboral planteadas por Ali y González (2010), se tienen:

- Nivel escolar de la institución: En un primer aspecto, se tiene la exigencia de conocimientos de acuerdo al grado de escolaridad. En segundo aspecto, las condiciones propias del desarrollo del estudiante, presentando mayor complejidad en secundaria, debido a los cambios físicos y psicológicos, crisis en su entorno familiar, factores que inciden en el aprendizaje del joven y que debe enfrentar el maestro.
- Sector público o privado: El sector privado tiene un prestigio profesional ganado, cosa contraria sucede con el público.
- La seguridad laboral: En el sector público hay mayor estabilidad laboral que en el privado. Las escuelas privadas deben ser fieles a las ideologías e infundirlas a sus estudiantes, en lo público coexisten todas las ideologías.
- Los ingresos económicos: Los maestros del sector educativo público, tienen menores sueldos y mayores prestaciones frente a los maestros del sector privado. El sector público cuenta con sindicatos, caso contrario sucede en el privado.
- El tipo de alumno: El alumno del sector privado valora su institución y el privilegio de estar allí; mientras que los estudiantes del sector público, experimentan más problemas dadas sus condiciones socioeconómicas, que requieren mayor atención por parte del maestro.

- La exigencia profesional: el docente de la escuela pública se considera menos creativo y menos entusiasta, debido a que no teme a la pérdida del empleo; situación contraria al sector privado, donde son más dinámicos y conquistadores de alumnos con sus clases para lograr su permanencia.
- El crecimiento profesional: Esta puede depender de la seguridad como de la inseguridad respecto a la conservación del empleo. Es factible que quien más se preocupe por el crecimiento profesional, sea quien tenga menos estabilidad laboral.
- Recursos didácticos: el trabajo docente funciona mejor, si cuenta con mejores apoyos didácticos. De esto, tanto el sector público como privado es consciente y trabaja para lograrlo.
- Consideraciones sociales: la profesión docente, ha perdido valor social, ha sido desprestigiada y desvalorizada, situación que se fortalece con los bajos salarios que se le asignan, respecto a las demás profesiones.
- Carga de trabajo: Citando a Menéndez (2006), las cargas se dividen en tres tipos.
  1. La carga física estática y dinámica (posiciones, movimientos y esfuerzo),
  2. Carga mental (atención, memoria, procesamiento cognitivo, precisión de conceptos, presión cronométrica, toma de decisiones oportuna, control del grupo y de los eventos de la clase, etc.) y
  3. La carga psicosocial (motivación, autocontrol, iniciativa, comunicación, interacción personal, cooperación, responsabilidad, estatus, liderazgo, etc.)

Para Lozano (2005), los elementos inherentes al docente son la responsabilidad, empatía, compromiso, innovación y mediación. Actitudes propias de cada docente y que cada uno vive según su situación; sin embargo, lo ideal sería que todos los maestros se apropiaran de estos elementos, para así alcanzar lo propuesto por las políticas educativas y demandas de la sociedad como es la formación de niños, niñas y jóvenes en el ser, en el saber y en el saber hacer. Y que según Day (2006, p. 78) “los alumnos necesitan maestros capaces de ser ellos mismos en clase, que combinen la persona con lo profesional”. Situación que lleva a pensar, en maestros comprometidos con su labor y con su desarrollo profesional.

Con relación a los elementos externos al docente, Lozano (2005), plantea el contexto educativo, currículo, objetivos y contenidos, herramientas didácticas para pensar y los espacios físicos. Ashton y Webb (1986) citados por Day (2006), también mencionan siete aspectos externos al profesor que influyen su práctica docente, siendo estas: las exigencias excesivas del rol, salarios insuficientes y baja categoría, falta de reconocimiento y aislamiento profesional, incertidumbre, sensación de impotencia, alienación y disminución de la moral del docente.

Los maestros de hoy, se ven sometidos a diversos cambios, los cuales son producto de las reformas educativas, reformas que deberían tener en cuenta las condiciones en que trabajan los docentes, ya que estas afectan a los maestros en su labor diaria. Por un lado, pueden ser condiciones motivantes que contribuyen positivamente en el desarrollo de sus actividades, y por otro lado, condiciones que generan situaciones

que desmotivan a los maestros e influyen negativamente en el desempeño laboral (Day 2005).

Según un estudio realizado a 26 países por El Third International Maths and Science Study (TIMSS), reveló que en algunos países los docentes presentaban baja moral, falta de confianza y poca eficacia, generando en algunos de ellos el deseo de querer abandonar su labor; sin embargo, en otros países los docentes manifestaron que se sentían apreciados y reconocidos. Ante esta situación, se plantea que las condiciones de trabajo para los docentes, están dadas por las políticas de educación de cada país y de acuerdo al gobierno que se le tenga (Day 2005).

De acuerdo a lo planteado por Lozano (2005) y las condiciones externas presentadas por Day (2006), a continuación se profundiza en algunas variables, tales como: situación laboral (remuneración y estabilidad laboral), desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos de apoyo.

### **2.3 Situación laboral**

Es el estado quien establece los procedimientos para el ingreso a la labor docente, fija las tablas salariales, los programas de promoción profesional y las funciones de los docentes y crea órganos de control, ya sean centrales, regionales o locales. En algunos países como Chile, Colombia y Venezuela el ingreso a la docencia se hace por medio de concurso; en Bolivia y Perú los aspirantes deben superar una oposición; en Ecuador y España los candidatos a ser maestros realizan un concurso –

oposición; en Cuba y Panamá todos los egresados de las Universidades con formación docente tienen garantizado el puesto de trabajo (Egido, García y Ituarte, 1999).

Feldfeber y Oliveira (2006), ante las reformas educativas latinoamericanas manifiestan que los docentes del Brasil dadas las exigencias y demandas sociales, se enfrentan a situaciones que están fuera de sus competencias académicas, pero que deben asumir, ya que son los únicos profesionales que hacen presencia en los lugares más olvidados y pobres del territorio, situación que se generaliza para el resto de Latinoamérica. De acuerdo a la regulación educativa realizada, el autor plantea que las consecuencias laborales, pueden ser: la intensificación del trabajo, precarización del trabajo docente y nueva regulación educativa y nuevo trabajador docente.

Ante la intensificación del trabajo, los docentes se han visto sometidos al aumento de la jornada laboral, de acuerdo a tres situaciones. En primer lugar, se habla de la jornada individual de trabajo, la cual se incrementa una vez que el docente debe trabajar en otras jornadas y en diferentes escuelas, para alcanzar un sueldo que le supla sus necesidades. En segundo lugar, la jornada que se extiende debido al aumento de horas de trabajo, sin que esto le represente un incremento salarial. Y en tercer lugar, las que involucran paulatinamente a los maestros en nuevas prácticas, nuevas funciones y dominios de ciertas competencias, actividades que desarrollan al interior de su jornada (Feldfeber y Oliveira, 2006).

Con relación a la precarización del trabajo docente Feldfeber y Oliveira (2006, p. 23), manifiesta que “el aumento de los contratos temporarios en las redes públicas de

enseñanza , que llega, en algunos casos, a un número equivalente al de los trabajadores efectivos; el ajuste salarial; la ausencia de piso salarial; la inadecuación o aun la ausencia de planes de cargos y salarios; la pérdida de garantía laborales y provisionales, originada en los procesos de reforma del estado, han tornado cada vez más agudo el cuadro de inestabilidad y precariedad”, situación que ha llevado a los docentes de Latinoamérica a vivir épocas de incertidumbre laboral, ya que dependen de un contrato y a recibir remuneraciones que no satisfacen sus necesidades.

De acuerdo a las nuevas regulaciones educativas y al nuevo trabajador docente Feldfeber y Oliveira (2006, p. 26), el docente debe tener mayor profesionalismo “ esto significa pasar de un modelo de funcionamiento o de técnica de la gestión pedagógica hacia un modelo de ejercicio de la autonomía en el que el profesor debe poseer condiciones de proponer acciones y resolver demandas internas y externas al sistema escolar en ese contexto”, el docente debe adaptar sus metodologías al contexto donde labora.

Menéndez y Moreno (2006, p. 101) plantean que “la satisfacción laboral se ha definido como un estado emocional positivo o placentero consecuencia o resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Una persona que se siente realizada con la labor que desempeña, es una persona activa e innovadora. Es ahí donde la situación laboral recobra valor, si se tiene estabilidad laboral, se tiene bases para empezar a planear el futuro, además de tener estabilidad laboral, se debe contar con una remuneración justa que redunde en el bienestar del trabajador y en el de su familia.

### **2.3.1 Remuneración**

Según Castro (2010, p. 91), la remuneración o salario “se percibe como contraprestación de la obligación de trabajar que tiene el trabajador tanto por trabajo efectivo como por periodos de no prestación laboral (periodos de descanso) y también cuando se permita por una norma legal (periodo de inactividad), o se encuentre imposibilitado para ello (periodo de impedimento)”, en el año, a un empleado se le paga el salario incluyendo los días trabajados, las vacaciones anuales, los días de descansos semanales y los días festivos.

Reyes (2004, p.15), presenta unas diferencias entre sueldo y salario, siendo estas las que a continuación se enuncian:

- El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario y el sueldo se paga por mes o quincena.
- De índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller y el sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Y frente a la definición de salario o remuneración laboral, Reyes (2004, p.15), plantea que es “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo... la remuneración por una actividad prestada”. Definición que realiza sin tener en cuenta las diferencias.

Otra definición de salario es presentada por Varela (2006, p. 42) “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, quien separa la definición en tres frases:

- a. El salario es una retribución, ya sea en efectivo o en especie.
- b. El salario debe pagarlo el patrón, persona con quien se contrata.
- c. El salario debe pagarlo el patrón al trabajador por su trabajo, no hay cambio patrimonial.

Varela (2006, p. 43) citando a Muñoz (1983), presenta la agrupación de salarios desde varios puntos de vista:

- Según la valuación:
  - a. Por unidad de tiempo
  - b. Por unidad de obra
  - c. Por comisión , y
  - d. A precio alzado
- Naturaleza de los factores que lo integran:
  - a. En efectivo
  - b. En especie
  - c. mixto
- Periodicidad de pago:
  - a. Semanal
  - b. Quincenal



- c. Mensual
- d. Anual
- Según el monto:
  - a. Mínimo general
  - b. Mínimo profesional
  - c. Remunerador, etcétera.
- Según la jornada en que se genera:
  - a. Ordinario
  - b. Extraordinario
- Elementos que lo componen:
  - a. Tabulado
  - b. Por cuota diaria
  - c. Integrado
  - d. Para el cálculo de prestaciones

Según la OIT (2003, p. 19), el término salario se define “como la remuneración o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”, entendido como las diversas formas y componentes de la remuneración del trabajo.

Para tener un punto de partida a la hora de establecer salarios y que sirva de estrategia para mejorar las relaciones entre empleador y trabajadores se debe establecer

un salario que permita el punto de equilibrio entre la oferta y la demanda, siendo este el salario mínimo (Mankiw, 2007). La OIT (1992, p. 15), da la siguiente definición de salario mínimo “ puede entenderse la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países”.

Según Navarro (2002), en América Latina desde la década de los ochenta, los maestros empezaron a vivir el deterioro de sus salarios y con ello la desmotivación en sus prácticas docentes, tal es el caso de los maestros de Republica Dominicana, donde reciben sueldos básicos más incentivos y aun así no logran estar a nivel de otras carreras “en consecuencia, el maestro potencial no puede pretender percibir salarios que guarden relación con los que se pagan en el ejercicio de otras carreras profesionales” Navarro (2002, p.223), situación que no favorece al docente en la satisfacción de su bienestar.

En Colombia para el año 2012, el salario mínimo mensual que se estableció para los trabajadores fue de \$566.700.00 pesos colombianos y para los docentes los salarios mensuales fueron establecidos de acuerdo a los decretos que los rige (2277 y 1278), así:

1. El decreto número 0827 de 2012, expedido por el departamento administrativo de la función pública, en el artículo primero estableció la tabla salarial para el año 2012 (ver tabla 1).

Tabla 1.

Asignación básica mensual en el año 2012 para docentes del decreto 2277.

Grado de Escalafón Docente	Asignación Básica Mensual (dada en pesos)
A	624.880
B	692.229
1	775.780
2	804.147
3	853.354
4	887.043
5	942.992
6	997.493
7	1.116.315
8	1.226.203
9	1.358.377
10	1.487.325
11	1.698.316
12	2.020.248
13	2.236.261
14	2.546.872

De acuerdo a la tabla anterior, la asignación básica mensual mínima para los docentes escalafonados corresponde al grado A y es de \$624.880 pesos; y la asignación

básica mensual máxima corresponde al grado 14 y es de \$2.546.872 pesos. El grado de escalafón cambia de acuerdo a los estudios realizados y al tiempo de servicio (Artículos 11, 12 y 13 del decreto 2277).

En el artículo segundo del mismo decreto (0827 de 2012), se estableció la asignación básica mensual para educadores no escalafonados, siendo éstos, los profesores que tienen título de bachiller y cuya asignación mensual es la mínima de la escala salarial docente (\$574.101pesos.).

2. Según el decreto número 0826 de 2012, expedido por el departamento administrativo de la función pública, en el artículo primero estableció la asignación básica mensual para el año 2012 de los docentes del decreto 1278 (ver tabla 2).

En el párrafo 1° del mismo decreto (0826 de 2012) se hace mención a la validez de las especializaciones “el título de especialización que acrediten los docentes y directivos docentes de los niveles del grado 2° del escalafón docente deberá corresponder a un área afín a la de su formación de pregrado o de desempeño docente, o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes”.

Tabla 2.

Asignación básica mensual en el año 2012 para docentes del decreto 1278.

Titulo	Grado	Nivel	Asignación Básica Mensual	
	Escalafón	Salarial	(dada en pesos)	
Normalista		A	1.053.537	
Superior o	1	B	1.342.965	
Tecnólogo en		C	1.731.183	
Educación		D	2.146.105	
			Sin	Con
Licenciado o			especialización	especialización
Profesional no	2	A	1.325.952	1.441.220
Licenciado		B	1.732.523	1.841.375
		C	2.023.563	2.281.224
		D	2.418.156	2.699.678
Licenciado o			Maestría	Doctorado
Profesional no		A	2.219.210	2.943.953
Licenciado con	3	B	2.627.630	3.455.835
Maestría o con		C	3.249.734	4.363.836
Doctorado		D	3.765.480	5.009.540

La tabla anterior, está dividida en tres grados (1º, 2º y 3º) de acuerdo al título obtenido por cada docente y cada grupo está dividido en cuatro niveles salariales (A- B- C- D).

Para poder ascender en la escala salarial, el decreto 1278 en el artículo 21 y 23 contempla los requisitos “una vez inscrito, se considera ascenso pasar de un grado a otro dentro del Escalafón Docente, previa acreditación de requisitos y superación de las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias, y existencia de disponibilidad presupuestal” y se considera reubicación salarial “ascender en el nivel salarial, pero en el mismo grado”.

### **2.3.2 Estabilidad laboral**

Trejo (2011, p. 79), hace una ubicación de la palabra estabilidad “cualidad de algo estable” según la Real Academia Española (RAE), luego presenta los significados de la palabra estable:

- Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer.
- Que permanece en un lugar durante mucho tiempo.

De acuerdo a los dos significados de estable, Trejo (2011, p. 79) define la estabilidad laboral como “la confianza del trabajador de permanecer en el empleo”. Sin embargo al referirse a estabilidad laboral, se debe tener en cuenta que ésta puede ser absoluta o relativa. En cuanto a la estabilidad absoluta, el empleador no puede disolver

bajo ninguna circunstancia la relación de trabajo; mientras que en la estabilidad relativa se autoriza disolver la relación, mediante el pago de una indemnización (Trejo, 2011)

La estabilidad laboral o continuidad de la relación laboral, es definida por Trujillo (1986), quien es citado por Guerrón (2003, p. 27), como:

“el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnización de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores”.

El empleador debe tener presente que solo puede dar por terminado una relación laboral, si aplica las causales taxativas especificadas en el artículo 172 del código de trabajo, de lo contrario se verá obligado a pagar las indemnizaciones laborales (Guerrón, 2003).

De acuerdo a las investigaciones hechas en varios países de América latina y recopiladas por Navarro (2002, p.34), refiriéndose al Perú, se encontró que “la garantía de estabilidad laboral a toda prueba... reduce apreciablemente el desempeño del docente”, en este caso el hecho de contar con una estabilidad laboral a toda prueba, no motiva, sino por el contrario decae el interés en la práctica docente, es decir actúa como

incentivo negativo. Situación que se presenta ya sea en docentes del sector público o privado.

En Colombia según los decretos que regulan la labor docente, la estabilidad laboral está definida así:

En el artículo 28 del decreto 2277, se establece que “el educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón. Ningún educador podrá ser remplazado, suspendido o excluido del escalafón sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobada”, conducta que será revisada a la luz del capítulo V en sus artículos 46 y 47(decreto 2277).

El decreto 1278 en el artículo 18, contempla el ingreso a la carrera docente “gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el periodo de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente”, y frente a la exclusión de la carrera docente, en el artículo 24 se menciona que serán causales: en primer lugar por las causales genéricas del retiro del servicio y en segundo lugar, si tiene en la evaluación de desempeño una calificación no satisfactoria (menos de 60 puntos).



## **2.4 Desarrollo profesional.**

Curós, Díaz, Oltra, Rodríguez, Teba y Tejero (2009, p. 216), hacen una diferencia entre capacitación y desarrollo. En cuanto a capacitación “que tiende a considerarse de manera más estrecha y orientarse hacia cuestiones de desempeño a corto plazo” y desarrollo “que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras”, sin embargo se plantea que la tendencia es combinar los dos términos, de forma tal que los empleados sean capacitados y se les proporcione habilidades, aptitudes y conocimientos que mejoren su labor.

Marcelo y Vaillant (2009, p. 76), presentan definiciones del término desarrollo profesional, específicamente de los profesores como el “proceso que puede ser individual o colectivo, y que opera a través de experiencias de diversa índole, tanto formales como informales, contextualizadas en la escuela” , y citando a Fullan (1990) “el desarrollo profesional se ha definido con amplitud al incluir cualquier actividad o proceso que intenta mejorar destrezas, actitudes, comprensión o actuación en roles actuales o futuros” , siempre en busca de mejorar el desarrollo de la actividad laboral, en este caso el proceso de enseñar.

El desarrollo profesional, debe ser de constante aprendizaje y que este le sirva al docente para que logre generar conocimiento en sus estudiantes a través de su práctica pedagógica, situación que plantea Bredeson (2002, citado por Marcelo y Vaillant, 2009, p. 76), “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica”.

Con relación al desarrollo profesional docente, según Hargreaves (1999) citado por Salgado (2009), plantea que existen cuatro etapas del profesionalismo:

1. Pre – profesional: El docente se forma en el oficio a través de un aprendizaje práctico (ensayo y error).
2. Profesional autónomo: Determina sus propios métodos de enseñanza.
3. Profesional colegiado: Realizar reformas colectivas y aprender de los colegas. Tener un propósito común.
4. Post- profesional: Aprendizaje profesional continuo.

De acuerdo a lo anterior, los docentes deben buscar el aprendizaje profesional continuo. Sin embargo Hargreaves (2005, p.43), manifiesta que “el trato que reciben los profesores es casi igual al ofrecido a los alcohólicos sujetos a planes de desintoxicación”. Debido a que los programas o capacitaciones que se adelantan en pro de la educación, poco contribuyen al desarrollo de la verdadera profesionalización docente. Por el contrario, los maestros se ven sometidos a seguir instrucciones que coartan su propio desarrollo.

Salgado (2009) citando a Peña (2007), define el desarrollo profesional docente “como un proceso de crecimiento que vive el docente en torno al quehacer educativo y que permite mejorar su acción y la comprensión de la misma” y presenta los tres ámbitos que propone Peña (2007), ámbitos que el docente debe tener en cuenta para lograr un verdadero desarrollo profesional, siendo estos:

1. El ámbito técnico – pedagógico: Metodologías, didácticas y recursos que se emplean en el aula para generar aprendizajes.
2. El ámbito personal - social: Crecimiento personal que le permite interactuar con empatía.
3. Ámbito institucional: El compromiso y liderazgo con los proyectos institucionales.

En los últimos años, la sociedad ha experimentado cambios, los cuales han dado origen a una nueva, llamada sociedad del conocimiento. Siendo ésta la que se necesita para competir y tener éxito frente a los cambios económicos y políticos del mundo moderno, ya que es una sociedad que está bien educada y comparte sus conocimientos y de esta forma impulsar la innovación, el crecimiento empresarial y dinamizar la economía (OEA).

Con relación a las sociedades del conocimiento la UNESCO (2005, p. 29), plantea que éstas deben tener la “capacidad para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información con vistas a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano”. De tal forma que la sociedad mundial de la información tiene sentido, si propicia el desarrollo de las sociedades del conocimiento, ya que estas promueven autonomía y al ser consolidadas, serian la puerta a la humanización del proceso de mundialización (UNESCO, 2005).

La sociedad del conocimiento emerge de una sociedad postmoderna que día a día se encuentra en constante cambio, según Hargreaves (2005, p.37) “el mundo

postmoderno es rápido, comprimido, complejo e inseguro”. El maestro como persona encargada de orientar el proceso de enseñanza – aprendizaje se ve enfrentado a asumir este reto, ya que los avances científicos crean incertidumbre con relación al conocimiento que se tiene, al desconfiar de su saber, se ve obligado a investigar, indagar y confrontar con los demás maestros. Se crea la necesidad de trabajar con los pares para mejorar su quehacer pedagógico (Hargreaves, 2005).

Gonzalez (2010, p. 125) ,al referirse a la formación de nuevos docentes de enseñanza obligatoria, señala que además de ser un especialista en su materia, deberá ser consciente de la necesidad de formación continua, afrontar y convivir con las múltiples diversidades que hacen parte del quehacer pedagógico, diversidades que Gonzalez (2010, p. 125) presente del siguiente modo:

- Diversidad de objetivos: Los estudiantes deben desarrollar el saber y el saber hacer en contexto (conocimientos y competencias).
- Diversidad de familias: En este caso el docente debe desarrollar habilidades sociales, que le permitan interactuar con las diversas familias e involucrarlas en el proceso educativo.
- Diversidades culturales: El docente debe darle la debida importancia al tema de la cultura, ya que esta incide en la formación de la personalidad y la regulación de las conductas (orígenes diversos, distintos modos de actuar).
- Diversos modos de autoridad: El docente debe conocer el significado de la autoridad y sus funciones, saber hasta qué punto se debe aplicar la autoridad, sin que se llegue al abuso.

- Diversidad en el logro: El docente encamina su actividad pedagógica para que los estudiantes alcancen los propósitos, metas y aspiraciones.
- Diversidad en los métodos: El proceso de enseñanza, se debe dinamizar con los nuevos avances tecnológicos.
- Diversidad evaluadora: Ser consciente que en su labor docente, no solo él evalúa, sino, que también es evaluado.
- Diversidad legislativa: Conocer y manejar las normas educativas.

## **2.5 Contexto social**

El contexto donde se desarrolla la labor docente, es el espacio donde interactúa los compañeros de trabajo, los padres de familia y los directivos docentes, y es dentro de estos ambientes que se produce las múltiples interacciones sociales. Situación que le exige al maestro revisar su práctica pedagógica y reflexionar sobre la misma, hecho que le permite estar más dispuesto afrontar las exigencias y demandas de la sociedad (Marcelo y Vaillant, 2009).

Las necesidades que demanda la nueva sociedad, sociedad del conocimiento, donde día a día las exigencias son mayores. Lo que para hoy sirve, ya para mañana no funciona y así sucesivamente. Hargreaves (2005, p.45), propone “construir culturas profesionales docentes en pequeñas comunidades de profesores”. Con el ánimo de desarrollar cultura colaborativa, ordenada y con metas a corto plazo. Propuesta que se puede aplicar, ya que es viable que se trabaje por áreas, por instituciones o por

municipios que tengan algo en común y estén dispuestos a trabajar en pro de la calidad y mejoramiento de sus comunidades.

Según las investigaciones realizadas por Navarro (2002) y su grupo de colaboradores, se encontró que en Perú y Venezuela el desempeño de los docentes dependen del sector donde laboran, “la distinción entre el ambiente institucional propio de las escuelas públicas y de las privadas constituye un factor explicativo importante en el desempeño de los docentes”. Mientras que en Chile, Guatemala y la República Dominicana, al parecer este hecho no incide en el desempeño de sus maestros, Navarro (2002, p.40) “la asociación entre la distinción público – privado y el desempeño fue muy débil si no completamente inexistente”. El autor añade que la no diferencia entre lo público y lo privado en los últimos países, se debe a los cambios que éstos ya han venido realizando al interior de sus organizaciones educativas.

Hargreaves, (2005), se pregunta, cómo pueden los maestros desarrollar su práctica docente en medio de una paradoja entre la globalización y el localismo. Por un lado, se debe educar para ser parte de un proceso económico, tecnológico, social y cultural, que se mantiene en constante cambio y que es producto de la comunicación e interdependencia entre algunos países. Y por otro lado, se debe educar en contexto, es decir desde la realidad de la región donde se encuentre ubicada la institución. Se pide enseñar de forma global y ubicar al estudiante en su contexto. Situación que debe afrontar el docente para que la sociedad vea con buenos ojos su labor, siempre y cuando los resultados sean los esperados por quienes legislan.

## 2.6 Calidad educativa

La calidad educativa es concebida por la UNESCO (2008) “como un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona y como especie que contribuye al desarrollo de la sociedad, transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura”, concepto que plantea a partir de cinco dimensiones esenciales equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, al faltar una de ellas el concepto de calidad educativa pierde validez, a continuación se presenta cada una de ellas.

- Equidad: educación ajustada a las necesidades de cada uno de los estudiantes, a partir de los principios de igualdad y diferenciación.
- Relevancia: desde la educación lograr el pleno desarrollo del ser humano en su doble realización: personal y social.
- Pertinencia: la educación debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de los estudiantes, en sus diversos contextos sociales y culturales.
- Eficacia: velar porque las metas educativas sean alcanzadas por todos los estudiantes.
- Eficiencia: gestión institucional y el buen uso de los recursos que se destinen para la educación.

Al evaluar la calidad educativa, se debe tener en cuenta que es una tarea compartida entre diferentes actores, contextos y organizaciones, ya que entra en juego los

maestros, estudiantes, comunidades, entidades administradoras y sistemas educativos (UNESCO, 2008).

Para Azzerboni y Harf (2008, p.97), la calidad educativa “es aquella capaz de – o que tiende a – formar sujetos autónomos, libres y dotados de herramientas, de los conocimientos necesarios para pensar y construir una sociedad más justa, democrática e igualitaria, a partir de la consideración de sus aspectos sociales, políticos, culturales y económicos”, acción que demanda innovación y creatividad por parte de los maestros.

Según Bracho (2009, p. 48), se ha tomado como calidad educativa al cumplimiento de los siguientes términos “eficiencia terminal, cobertura, deserción, reprobación o rendimiento evaluado con exámenes universales”, en cuanto a los exámenes universales se cree que no están diseñados equitativamente, ya que desconocen las múltiples necesidades que tienen y con las que deben convivir muchos niños y jóvenes que pertenecen a escuelas de escasos recursos y quizás ubicados en zonas marginadas. Sin embargo la evaluación nacional o mundial se aplica, como si todas las instituciones tuvieran las mismas condiciones para prestar sus servicios y educar a sus jóvenes.

Frente a la situación anterior surgen dudas, acerca que de que es calidad educativa. Para tratar de definir que es calidad educativa, el autor nos remite a ojear los factores que intervienen en el rendimiento escolar. Bracho (2009, p.51) citando a Braslavsky y Cosse (2006), quienes plantean que “el primer grupo de factores que determinan el aprovechamiento escolar corresponde al origen social de los alumnos” y



como segundo grupo “características organizacionales de las instituciones y sistemas educativos”. Con relación al primer grupo, esto tiene que ver con el ambiente cultural, el nivel educativo y social de la familia del alumno. Ya en el segundo es todo lo relacionado con el ambiente escolar: acompañamiento, recursos de apoyo, lugar adecuado, acceso a materiales de aprendizaje y cuerpo de docentes idóneos.

Son muchos los elementos que al combinarse permiten alcanzar la calidad en la educación, una de ellos, es la adecuada planeación que se haga del proceso de enseñanza - aprendizaje por parte del docente. A lo cual Hargreaves (2005, p.119) dice, “el tiempo es un elemento muy importante en la estructuración del trabajo de los profesores”, ya que una buena planeación optimiza los recursos, se hace buen uso del tiempo destinado para las actividades pedagógicas y de ser necesario se realizan las modificaciones que se requieran a la propuesta académica.

Además Hargreaves (2005, p.119) dice que “el tiempo estructura el trabajo docente y es, a su vez, estructurado por él”. Aunque parezca un trabalenguas, en la práctica es así. Todo trabajo está sujeto al tiempo y la práctica docente aún más. Desde el inicio del año escolar viene establecido el calendario escolar, las semanas de labores, las semanas de receso escolar, las semanas de receso docente, etc. A partir de ello los docentes planean sus actividades académicas para llevar a cabo lo que se pide y lo que desea orientar a sus alumnos. Aunque debe cumplir un tiempo determinado, de su capacidad de planear depende que el tiempo sea el justo para el desarrollo de sus actividades.

En Colombia según el artículo 5 del nuevo estatuto docente, los docentes además de las labores académicas con los estudiantes, deben ser responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo.

- Preparación de su tarea académica.
- Investigación de asuntos pedagógicos
- Evaluación.
- Calificación
- Planeación
- Disciplina y formación de los alumnos
- Reuniones de profesores.
- Dirección de grupo.
- Actividades formativas, culturales y deportivas.
- Atención a los padres de familia y acudientes.
- Servicio de orientación estudiantil.
- Actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

Los docentes que laboran en la sección secundaria del sector público, permanecen 6 horas en las instituciones educativas, tiempo que emplean para orientar las clases y adelantar algunas de sus actividades, las demás serán desarrolladas en casa.

## 2.7 Identidad del docente

Según Vaillant (2009, p. 37), la identidad se construye en el transcurso de la vida y está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos “el desarrollo de la identidad ocurre en el terreno de lo intersubjetivo, y se caracteriza por ser un proceso evolutivo, un proceso de interpretación de uno mismo como persona dentro de un determinado contexto”. La identidad del docente según Slegers y Kelchtermans (1999, p.579) citados por Day (2006, p. 69), “puede conceptualizarse como el resultado de la interacción entre las experiencias personales de los docentes y el entorno social, cultural e institucional en el que se desenvuelven a diario”.

Los docentes según Lizana (2009), atraviesan una crisis de identidad docente, debido a las nuevas estrategias político – educativa que se contradicen entre lo que exigen y lo que aportan para mejorar el sector educativo, contradicción que se evidencia entre las condiciones formativas, laborales y sociales.

En cuanto a las exigencias de formación académica, los docentes deben acreditar estudios superiores y continuo mejoramiento académico que en algunos casos no mejoran las condiciones laborales ni salariales, el cual se convierte en una responsabilidad personal, ya que debe ser asumida por el docente Piña; Bolivar, Fernández y Molina; Vaillant (1988, 2004 y 2005) citados por Lizana (2009), “los recursos económicos y la disponibilidad de tiempo para perfeccionamiento y actualización conforman una responsabilidad personal ... una inversión profesional”.

González (2010, p. 127), plantea que para crear una nueva identidad docente, el profesor además de su formación de especialista en distintas materias, debe incluir el desarrollo de nuevos talentos profesionales, los cuales describe así:

- Aprender a convivir de forma natural con el carácter bifronte.
- Asumir estrategias y esquemas que asuman la complejidad.
- Desarrollar mecanismos de control de contextos esencialmente inestables.
- Convertir la innovación en una práctica habitual.
- Combinar la acción educativa y la reflexión sobre dicha acción.
- Revisión etnocéntrica de los modelos educativos.
- Formación adecuada en educación en competencias.
- Nuevos criterios para el reconocimiento personal y social
- Asumir la observación externa.

El desarrollo de los talentos antes mencionados, permitirá al docente proyectarse al futuro y darle nuevo sentido a la profesión docente (González, 2010).

## **2.8 Recursos educativos**

Corrales y Sierras (2002, p. 19), se refiere a los medios y recursos didácticos como “todos aquellos instrumentos que, por una parte, ayudan a los formadores en su

tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje”.

Para que el uso del recurso educativo en las actividades académicas sea productivo, el docente debe tener claro la función que espera que éste cumpla en la actividad y a partir de esto, seleccionar el recurso. Algunas funciones pueden ser la de proporcionar información, guiar los aprendizajes, ejercitar habilidades, motivar y evaluar. A parte de la función que cumple el recurso, es también necesario conocer el grupo al cual va dirigido, saber con qué presupuesto se cuenta para obtener el recurso, el tiempo disponible para su uso, de que habilidades requiere para su manipulación, que tenga aceptación tanto por hombres como por mujeres ( Corrales y Sierras ,2002).

García y Arranz (2010, p. 284) presentan el concepto de tres términos utilizados con frecuencia al hablar de recursos educativos, siendo estos:

- Material: objeto, cosa, cuerpo, elemento, sustancia-
- Recurso: Medio al que se recurre para conseguir algo.
- Medio: cosa o acción que sirve o se utiliza para conseguir algo.

García y Arranz ( 2010), plantean que no todo material que se utiliza en la didáctica es material didáctico, ya que no fue creado para este fin, pero al ser utilizado en el proceso de enseñanza aprendizaje, pasa a ser un recurso educativo, el cual es utilizado por el docente para desarrollar sus actividades académicas (canciones, bailes, cuentos,

etc). A continuación se presenta la definición de: material didáctico, recurso educativo y material curricular, según García y Arranz (2010, p. 284):

- Material didáctico: es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje y favorecer el desarrollo integral del niño (intencionalidad educativa)
- Recurso educativo: es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, es utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas.
- Materia curricular es todo el que nos permite poner en marcha el currículo educativo.

Con el uso de la tecnología y la información, los recursos educativos han dejado de ser institucionales para convertirse en universales, tal es caso de los recursos educativos de libre acceso, definidos según la UNESCO (2012) como REA (Recursos Educativos Abiertos)“ materiales de enseñanza, aprendizaje o investigación que se encuentran en el dominio público o que han sido publicados con una licencia de propiedad intelectual que permite su utilización, adaptación y distribución gratuitas”.

El desarrollo sostenible de la sociedad, de la economía y del dialogo intercultural, se logra teniendo educación de gran calidad, nivel que puede ser proporcionado por el uso de los recursos educativos abiertos (UNESCO 2012).

## **Capítulo 3: Metodología**

En este capítulo se muestra la metodología que se empleó para la investigación sobre las condiciones en que trabaja el profesor de hoy. En primer lugar se presentó el enfoque investigativo, el cual es cualitativo ya que a partir de descripciones realizadas por los participantes se busca reconstruir la realidad de su práctica. Luego se continúa con el muestreo y la muestra, donde se tuvo en cuenta que los participantes de la investigación aportaron información clave para el desarrollo de la misma y tuvieron disponibilidad de acompañamiento. Una vez definido a quienes investigar se establecieron los instrumentos para recoger la información, siendo la observación participativa una de ellas, ya que el investigador hace parte de la institución. Como segundo instrumento se optó por la entrevista a profundidad y un tercer instrumento fue la revisión de documentos. Por último se presenta el procedimiento, es decir los pasos claves para que la investigación se llevará a cabo, y el análisis de los datos obtenidos de las diferentes fuentes de información.

### **3.1 Enfoque**

La presente investigación busca dar respuesta a la pregunta ¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos de apoyo, en educación secundaria? Y llevar a cabo el objetivo de la investigación, siendo este el de

analizar y describir las condiciones en que trabajan los docentes de la institución San Francisco de la Sierra, en educación secundaria. Por lo que esta investigación está basada en un estudio de caso.

Para conocer los pensamientos y opiniones acerca de las condiciones de trabajo, fue necesaria la participación activa de los docentes de la institución y la interacción continua del investigador con el objeto de estudio. Según Garrido (2006, p.118), las condiciones de trabajo pueden ser analizadas mediante dos procedimientos, a saber:

1. Procedimientos objetivos: “Observar directamente las condiciones en las que se realiza el trabajo: obtención de índices de ruido, temperatura, horarios, remuneración, etc.”.
2. Procedimientos subjetivos: “solicitar a los trabajadores información sobre las diferentes dimensiones del trabajo”.

Los estudios relacionados sobre las condiciones de trabajo aunque se puedan desarrollar mediante la metodología cuantitativa, se sugieren metodologías que permitan un mejor análisis, en este caso el empleo de métodos cualitativos, tal como lo sugiere Garrido (2006, p.119), “la utilización de métodos cualitativos, por ejemplo, podría ayudarnos a conocer mejor las nuevas formas de trabajo y a comprender los procesos que definen la trayectoria laboral de las personas, y que en muchos casos dan lugar a la exclusión laboral”.

La investigación cualitativa según Le Compte (1995), citado por Bálcazar (2005, p.29), “podría entenderse como una categoría de diseños de investigación que extraen



descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, nota de campo, grabaciones, transcripciones de audio y video cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías, películas y artefactos”, el investigador centra su estudio en el contexto natural, no busca reconstruir ni modificar algún evento, el análisis lo hace sobre la realidad encontrada.

Según Bálcazar (2005, p.31) “la investigación cualitativa se caracteriza por la utilización de técnicas que le permitan recabar datos que le informen de la particularidad de las situaciones, permitiendo una descripción exhaustiva y densa de la realidad concreta”. Descripción que solo se logra si el investigador está presente en el lugar de los hechos. Al igual, el autor plantea la problemática a la cual se enfrenta quien investiga bajo la metodología cualitativa.

1. Existen más dificultades referentes al diseño de estudio
2. Debido a la naturaleza de los objetivos y a las formas de acopiar, la información requiere de mayor tiempo.
3. Se requiere dar sentido a los datos que se recopilan cualitativamente y analizarlos de forma minuciosa.
4. El análisis es más complejo, ya que puede perder la propia orientación o desviarse el objetivo inicial de la investigación.
5. Existe una implicación del investigador con el objeto de investigación.

Ruiz (1990) y Pérez (1989) citados por Bálcazar (2005, p. 31), presentan algunos principios de la investigación cualitativa, principios que deben tener en cuenta los investigadores a la hora de realizar un estudio de éste tipo:

- Se buscan cualidades, la esencia.
- Se estudia lo interno.
- Se busca comprender las experiencias.
- Se basa en lo virtual, en lo que se observa.
- No es precisa.
- Se debe clasificar la información que permitan alcanzar los objetivos.
- Se basa en lo sensible de los participantes.
- No es continua.
- No se presupone el final, este puede cambiar.
- Todo paso esta interrelacionado
- Se relaciona con: trabajos de campo, etnografía, naturalista
- Se mantiene en constante cambio.
- Se interesa en el objeto de estudio.
- Es subjetiva, ya que el sentir del investigador está presente.
- Su perspectiva es desde dentro.
- Se orienta al proceso, no a los resultados.
- Estudio de casos aislados: se toma muestras pequeñas, no es generalizable.
- El escenario de trabajo es natural, familiar

De acuerdo a los principios anteriores y los aportes hechos por Hernández, Fernández y Baptista (2010), en la investigación cualitativa el investigador debe compenetrarse con las vivencias de los participantes y construir su conocimiento a partir de lo que pueda ver, escuchar o leer. Debe interactuar en el ambiente donde se da la acción.

Cuando el investigador es parte del estudio y vive la cotidianidad de los participantes, esto le permite identificar fuentes de información que facilitan la obtención de los datos. Entendiendo los datos cualitativos según Patton (1980, 1990) citado por Hernández. Fernández. y Baptista (2010, p.9) como “descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones”. Para que los datos puedan ser interpretados, se presenta en forma de registros de observaciones, las anotaciones de campo, las grabaciones ya sea de las entrevistas o registros visuales del desarrollo de su labor y los diferentes documentos que aporten información, que apunten al logro de los objetivos propuestos.

Se dice que el estudio cualitativo es naturalista, según Hernández. Fernández. y Baptista (2010), porque se desarrolla en los contextos o los ambientes naturales o cotidianos del objeto o seres vivos que se pretenden estudiar. Se buscan grupos pequeños que puedan ser observados, que tengan disponibilidad de cooperación, que sean abiertos al dialogo y sobre todo que se tenga libertad para entrar al campo de acción o campo de estudio. Por otro lado, debido a que las muestras son muy pequeñas, es decir, no son representativas de la población, la investigación cualitativa no busca generalizar sus resultados.

De acuerdo a las características de la investigación cualitativa, se considera que el presente estudio gira en torno a las vivencias, percepciones, sentimientos y emociones de los docentes de secundaria de la institución educativa San Francisco de la Sierra. Y que a partir de estos procesos se pueda sacar conclusiones que permitan reflexionar sobre las condiciones en que laboran los docentes de la institución y tomar las decisiones que conlleven a la realización de mejoras. De ser posible crear los espacios propicios para el proceso de enseñanza – aprendizaje con calidad.

### **3.2 Muestreo**

En el enfoque cualitativo, según Hernández. Fernández y Baptista (2003) citado por Bisquerra (2009, p.143) “la muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos o sucesos sobre la cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativa de la población”. Para este tipo de investigación, lo que se busca es que la muestra pueda aportar información valiosa para el estudio en proceso.

No interesa la cantidad de personas o eventos, sino la calidad de datos que éstos puedan aportar y que permitan la construcción del conocimiento por parte del investigador. El conocimiento que se adquiere durante y después del estudio, se da a partir de las interpretaciones y análisis que se le hace a los datos obtenidos. Sin duda es importante la disponibilidad de los participantes para interactuar con el investigador.

Para Serbia (2007, p.133) “la representatividad de estas muestras no radica en la cantidad de las mismas, sino en las posibles configuraciones subjetivas (valores-creencias-motivaciones) de los sujetos con respecto a un objeto o fenómeno determinado”. Frente a las características de la muestra, Ferreira, Mogollón, Fernández, Delgado y Vargas (2006, p. 43), manifiestan que “el muestreo no se realiza de forma probabilística, ni la muestra es representativa según criterios estadísticos”, ante esto los autores plantean tres aspectos que se deben tener en cuenta:

- Intencionado y razonado: se busca una muestra que pueda responder a la pregunta de investigación y que posibilite conocer, descubrir e interpretar el fenómeno estudiado en profundidad.
- Acumulativo y secuencial: que permita recoger toda la información posible que permita dar solución a la pregunta de investigación.
- Flexible y reflexivo: que permite dado el caso, cambiar la muestra durante el desarrollo de la investigación.

Frente a la pertinencia y tamaño de la muestra, Ferreira, Mogollón, Fernández, Delgado y Vargas (2006), presentan dos criterios:

1. La conveniencia – pertinencia de la muestra: se refiere a la calidad de la información, se busca que la información suministrada ayude a alcanzar los objetivos propuestos para la investigación.
2. La suficiencia de la muestra: el tamaño es definido de acuerdo a la calidad y cantidad de información que suministra, si los datos obtenidos permiten alcanzar el objetivo, se considera muestra suficiente.

De acuerdo a los tres aspectos expuestos por los autores, para el presente estudio, la muestra se seleccionó de la siguiente forma:

1. Se hizo la reunión con los 15 profesores de la institución y se presentó la propuesta de investigación. Una vez hecha la socialización, se tuvo en cuenta la delimitación del estudio “profesores de secundaria”, lo cual dejaba en candidatos a 7 docentes de los 15 que allí laboran, ya que el resto trabaja en primaria.
2. De los siete (7) docentes posibles a participar de la investigación, cuatro (4) de ellos manifestaron poca disponibilidad para ser observados en sus aulas de clase. Los otros tres (3) docentes, dieron el sí.
3. En el transcurso de la investigación no fue necesario cambiar la muestra.

La investigación se realizó en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, zona rural del Municipio de Lérída Tolima. El tiempo de desplazamiento a la capital del Tolima es de hora y media aproximado. Lugar de donde provienen siete profesores, de los quince que conforman la planta de personal docente de la institución nombrados en propiedad. Para el año 2012 la institución cuenta con una matrícula de 368 alumnos. Para el desarrollo de esta investigación se contó con el apoyo de las directivas de la institución y la disponibilidad de tres docentes de educación secundaria, que orientan las áreas de sociales, castellano y tecnología, en los grados de sexto a once.

Un primer participante es el profesor de ciencias sociales. Candidato a Magister en educación otorgado por la Universidad del Tolima. Desde hace más de veinte años es

catedrático de la Universidad del Tolima en la modalidad de a Distancia. Ha laborado en varios colegios del sector privado en la capital tolimense y ocupó el cargo de coordinador académico encargado en uno de ellos.

Un segundo participante es el profesor de Tecnología e informática, quien es Ingeniero de Sistemas. Como requisito para la inscripción de profesionales no licenciados al Escalafón docente, curso y aprobó el año pedagógico. Forma parte de la planta docente de la institución educativa San Francisco de la Sierra.

Y como tercer participante, el profesor de lengua castellana e inglés, licenciado en Lenguas Modernas. Quien laboró en colegios privados por contratos y prestación de servicios.

Los tres docentes que conforman la muestra, en el año 2005 se presentaron al concurso de méritos y aprobaron el examen, siendo nombrados como docentes y adscrito a la planta departamental. Los tres docentes se desplazan todos los días, de lunes a viernes desde la capital tolimense al centro poblado la Sierra para cumplir con su labor.

Frente a la pertinencia y tamaño de la muestra, los tres docentes seleccionados, suministraron información clave para el desarrollo de la investigación, situación que se evidenció en los datos obtenidos en las entrevistas a profundidad (ver apéndice C) y las observaciones realizadas en las aulas de clase (ver apéndice D), se puede decir que la muestra fue suficiente.

### 3.3 Instrumentos

Los instrumentos, son los medios que utiliza el investigador para recoger y almacenar información que luego es analizada para emitir resultados y de ser posible dar solución a la pregunta de investigación. En la investigación cualitativa los instrumentos no son estandarizados, se caracterizan por ser instrumentos procesuales Scribano (2007). Los instrumentos utilizados deben permitir la interacción intersubjetiva, es decir, que se dé una comunicación intelectual o afectiva entre los participantes y el investigador.

Según Marshall y Rossman citados por Scribano (2007), proponen cuatro técnicas que tienen por objeto obtener información relevante para el logro de los objetivos propuestos en la investigación, siendo estas:

- Participación. El investigador entra a ser parte de la cotidianidad del campo de acción de los participantes. Escucha, ve y vive la realidad de los participantes y sus experiencias.
- Observación. El investigador toma atenta nota de todo lo que pasa en el lugar elegido para el estudio. Estas pueden ser altamente estructuradas, anotaciones detalladas o descripciones holísticas de los eventos y comportamientos.
- Entrevistas en profundidad. Es la interrelación entre el investigador y los participantes en la investigación. Se da una comunicación verbal, conversación con propósito.
- Revisión documental. Son documentos que registran el diario vivir o situaciones vividas por los participantes en el campo de estudio.



De acuerdo a la pregunta ¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos de apoyo, en educación secundaria? Se optó por la observación participante, ya que la investigadora es una profesora de la institución objeto de estudio. Situación que le permitió estar en constante comunicación con los participantes y continua observación de todo lo que allí sucedía.

Como segundo instrumento, se optó por realizar una entrevista en profundidad a cada participante. Es trabajo del investigador crear el ambiente propicio, para que el entrevistado se sienta seguro de dar una información real y completa, en lo posible, no omite detalles. Que el entrevistado confíe en que la información, sólo será utilizada para los fines de la investigación. Sin embargo no se puede descartar la posibilidad que en algún momento la información carezca de veracidad, ya que depende de sus propias ideas, conceptos o sentimientos, los cuales pueden variar de acuerdo al estado de ánimo de quien lo suministre.

La entrevista es confidencial y no puede utilizarse para otros fines. Tal como lo afirma Bálcazar (2005, p. 63) “la entrevista es inmediata y mantiene el aire de confidencialidad”. Situación que tenía bien clara el investigador y así se lo transmitió a los participantes, quienes creyeron en su confidencialidad. Para el presente estudio se utilizó una guía de entrevista orientada a dar respuesta a la pregunta sobre las condiciones en que labora el profesor de hoy (ver apéndice A). La guía consta de catorce preguntas que poco a poco muestran como los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, sección secundaria desarrollan su labor docente.

Enmarcados en un modelo social que día a día exige más y más, pero que brinda poco apoyo a quienes se dedican a dicha labor.

Y como tercero y último instrumento, se tiene la revisión de documentos. En Colombia existen dos decretos que regulan la labor docente. El decreto 2277, para los nombrados antes del año 2001 y el decreto 1278, para los nombrados después del año 2001. Teniendo en cuenta que la fecha de vinculación de los docentes que participaron en la investigación es en el año 2005, se hace mención al decreto 1278.

El decreto 1278 de 2002, es el segundo decreto que entró a regir la educación en Colombia. El artículo primero del presente decreto expedido por el MEN (2002, p. 1) se refiere al objeto del mismo, donde dice que “tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias...”.

En cuanto a los requisitos para el ingreso al servicio educativo estatal, el artículo séptimo del decreto 1278 expedido por el MEN (2002, p. 2) contempla que “para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin”.

El artículo octavo, hace mención al concurso de méritos como requisito para ingresar al servicio educativo estatal MEN (2002, p. 2) el cual consiste en que “a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones

interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles”.

Una vez establecidos los instrumentos, se procede a describir el procedimiento para el análisis de los datos utilizados en esta investigación.

### **3.4 Procedimiento**

Los pasos básicos que plantea el desarrollo de la Investigación Cualitativa y que fueron realizados por el investigador son:

- ✓ Identificar el propósito del estudio y el fenómeno a explorar. Para este caso es saber ¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos de apoyo, en educación secundaria?
- ✓ Seleccionar un grupo para aprender acerca del fenómeno: Se hace la socialización de la propuesta o situación a investigar al rector y docentes de la institución San Francisco de la Sierra. A lo que el señor rector da vía libre a todos los docentes que quieran participar del proyecto. Situación que se analizó con los docentes y solo tres de ellos manifestaron no tener inconvenientes para ser observados y entrevistados durante el desarrollo del estudio.

- ✓ Describir el rol del investigador. Se realizó una exposición general sobre la propuesta de investigación. Luego de manera individual se compartió con cada docente sobre los compromisos que debe tener para participar de la investigación. Una vez que se conoce como es la metodología de trabajo, se eligen los participantes que manifiestan su deseo de trabajar. Después de estar definidos los participantes se acude al señor rector de la institución para que autorice por escrito el permiso de realizar el proceso de investigación. Dando cumplimiento a los principios éticos de la investigación científica.
- ✓ Diseño de la entrevista profundidad. El investigador teniendo en cuenta el objetivo de la investigación, el cual es *analizar y describir las condiciones en que trabajan los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, en educación secundaria*, plantea una guía de la entrevista que contiene preguntas claves que permitirán obtener la información que se requiere para alcanzar los objetivos (ver apéndice A). Teniendo en cuenta que la entrevista a profundidad busca obtener la información más relevante y que ésta depende de la agilidad que tenga el entrevistador durante el conversatorio.
- ✓ Registro de la información y transcripción. Mediante una cámara de video se hace el registro de la información tanto visual como de audio y posteriormente se hará en la computadora la transcripción. Y en otros casos la información es de puño y letra del entrevistado.

- ✓ Análisis e interpretación de datos. Se establecieron los aspectos de las condiciones de trabajo que serían objeto de estudio, para este caso la situación laboral desde la remuneración y estabilidad laboral, el desarrollo profesional, el contexto social, la calidad educativa, la identidad del docente y los recursos de apoyo, los cuales fueron alimentadas por los datos obtenidos y luego se lleva a cabo el análisis.

### **3.4.1 Recolección de datos**

La recolección de datos cualitativos se da en el ambiente natural y cotidiano de los sujetos que participan en la investigación (Gómez, 2006). En este caso, se realizó en las instalaciones de la institución educativa San Francisco de la Sierra, al norte del departamento del Tolima en Colombia. De acuerdo al autor, la recolección se da en dos etapas.

La Primera etapa, es la inmersión inicial en el campo. El investigador inició contacto con el rector de la institución, el cual comedidamente lo atendió y escuchó el propósito de su visita. Una vez conocida la propuesta de investigación, el rector manifestó el agrado que sentía, al saber que su institución sería objeto de estudio; razón por la cual autorizó la estadía del investigador en la institución, las veces que fuera necesario.

Una vez autorizado el investigador, empezó a leer sobre la historia, la misión y la visión de la institución, información que obtuvo del P.E.I (Proyecto Educativo

Institucional) y que fue registrada por escrito. Estando en las instalaciones del plantel, compartió con los estudiantes durante el tiempo de descanso, llamado también recreo, hecho que le permitió observar a los estudiantes en un espacio donde se les permite mayor autonomía, siendo agradable interactuar con ellos, conocer sus puntos de vista acerca de la institución y de los profesores, conocer un poco de su entorno familiar y de cómo se sienten en la institución, hecho que se registró por medio de fotos y por escrito.

El investigador realizó observaciones al inicio de la jornada escolar, las cuales consistían en observar el ingreso de los estudiantes y profesores a las instalaciones, teniendo en cuenta la puntualidad, presentación y orden para ingresar. También el investigador estuvo presente en la reunión de padres, para entrega de informes académicos del segundo periodo. Gracias a la invitación extendida por las directivas y profesores del plantel, asistió a una celebración institucional, llamada el folclorito. Las observaciones realizadas en los diferentes eventos mencionados, fueron registradas una a una en el diario de campo (ver apéndice D) haciendo un total de veinte observaciones.

Ahora se pasa a la segunda etapa, la recolección de datos definitivos. Una vez definido el objeto de estudio y establecido el tamaño de la muestra, se eligió a los tres docentes participantes, los cuales fueron por voluntad propia. Con los tres participantes se establecieron las fechas para realizar las observaciones de aula, siendo estas en el mes de mayo los días 9 y 25 y en el mes de julio los días 5 y 24. Datos que fueron registrados en la guía de observación del aula (ver apéndice D). Y se acordó realizar las entrevistas a profundidad en la semana institucional, tiempo en que no hay estudiantes, entre los días 12, 13 y 14 del mes de Junio, en las instalaciones del plantel.

### 3.4.2 Estrategias de análisis de datos

Toda la información recogida mediante las observaciones realizadas en el trabajo de campo, fue organizada y clasificada según la relevancia que tuviera con las condiciones de trabajo, al igual se hizo con las observaciones realizadas en el aula de clase. Con relación a las entrevistas realizadas a profundidad, las respuestas obtenidas, se agruparon en una sola tabla para mayor interpretación (ver apéndice C) y de esta forma confrontarlas con los datos obtenidos en las observaciones de campo y aula.

A continuación se presenta cada aspecto de las condiciones de trabajo, seleccionado para este estudio y la relevancia de la información obtenida en la aplicación de los diferentes instrumentos, lo cual permitió realizar el respectivo análisis.

- Situación laboral vista desde la remuneración y la estabilidad laboral. La información fue aportada por la revisión de documentos, entrevista a profundidad y la observación
- Desarrollo profesional. La información fue aportada por la observación en el aula y por la entrevista.
- Contexto social. La información de los tres instrumentos fueron esenciales.
- Calidad educativa. La información de los tres instrumentos fueron esenciales.
- Identidad docente. La información de los tres instrumentos fueron esenciales.
- Recursos de apoyo. La información fue aportada por la observación en el aula y por la entrevista

Una vez recogida y ordenada la información producto de la aplicación de los instrumentos antes mencionados, se clasificó de acuerdo a las categorías establecidas y que son objeto de estudio. Luego se procedió a realizar el análisis de resultados con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación.



## Capítulo 4: Análisis y discusión de resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recolectados en la institución educativa San Francisco de la Sierra durante el desarrollo de la investigación, con el fin de dar respuesta a la pregunta, *¿En qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en educación secundaria?*

Para realizar el análisis de datos, fue necesario organizar la información producto de los instrumentos aplicados y clasificarla de acuerdo a las categorías trabajadas en el marco teórico, esto con el fin de alcanzar el objetivo propuesto para la investigación, el cual es: *analizar y describir las condiciones en que trabajan los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, en educación secundaria, en cuanto a los siguientes factores: condiciones laborales (estabilidad laboral y remuneración); desarrollo profesional; contexto social; calidad educativa; identidad docente y recursos educativos; proponer mejoras que puedan ayudar a que los docentes desempeñen con éxito su trabajo y puedan brindar una mejor educación a los estudiantes.*

Para alcanzar el objetivo de la investigación, fue necesario cumplir con los objetivos específicos, siendo éstos: en primer lugar, *analizar las condiciones en que laboran los docentes de secundaria en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, a partir del trabajo de campo realizado durante el transcurso del año escolar (entre los meses de enero a noviembre), en segundo lugar, describir las condiciones en*

*que trabajan los docentes, a partir de los datos obtenidos, y en tercer lugar, proponer mejoras, para que los docentes desempeñen con éxito su labor y brinden una mejor educación.*

Para realizar el análisis y la discusión de resultados, fue necesario realizar la tabulación de la información recogida en las entrevistas en profundidad a los tres maestros y agruparlas en una sola (ver apéndice D). Para efectos de análisis los maestros de ahora en adelante serán denominados E1, E2 y E3.

Tomando como base lo expuesto en el marco teórico, las categorías utilizadas para el análisis de resultados son: como primer categoría, la situación salarial, la cual se encuentra subdividida en remuneración y estabilidad laboral. Luego desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y por último recursos educativos. A partir de estas categorías se presentan los siguientes resultados.

#### **4.1 Situación laboral**

Retomando lo expuesto por Menéndez y Moreno (2006), cuando dicen que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo para quien desempeña un cargo. Es el sentir de las personas, es una realidad que manifiestan cuando se encuentran en edad productiva. El ideal de toda persona es tener un empleo de tiempo completo, esto refiriéndose a que su término de duración sea indefinido. Un trabajo que le brinde seguridad social y todo lo correspondiente a ley.

Ante la pregunta ¿Qué tiempo lleva en la docencia? Los docentes entrevistados E1, E2 Y E3 contestaron 12, 8 y 25 años respectivamente. Sin embargo no todo este tiempo corresponde a su trabajo como docentes nombrados en propiedad. Tal es caso del profesor E1, quien manifiesta que durante los primeros cinco años, laboro por contrato en una institución pública en la sección de primaria orientando el área de inglés. Luego paso a trabajar durante un año, en una institución privada, donde orientaba el área de castellano en los grados 8, 9, 10 y 11. Y luego paso a otros colegios públicos por periodos cortos de cuatro a cinco meses, son periodos donde nombran el docente para que termine el año escolar. Ya en el año 2005, logra el nombramiento en propiedad.

En cuanto al profesor E2, manifiesta que debido a su formación profesional se desempeñaba en empresas con actividad económica comercial. Pero que para el año 2004 le hicieron la propuesta de trabajar como profesor de informática y tecnología, idea que lo motivo, ya que el ofrecimiento era para un municipio cercano a su residencia, fue entonces contratado como docente provisional para laborar en una institución pública, donde laboró hasta que se presentó a concurso. Ya en el año 2005, logró su nombramiento en propiedad por medio del concurso de méritos *“como docente de planta inicio en Julio de 2004 en un colegio público como provisional. Luego concurso en el 2005 y fui nombrado en periodo de prueba el cual aprobé y continuo trabajando en dicha institución hasta la fecha, ya en propiedad”*.

El profesor E3, cuenta que lleva 25 años en la docencia, pero que solo en el 2005, logro su nombramiento en propiedad, mediante concurso de mérito. Es una persona que ha laborado en el sector privado y público. Tuvo la oportunidad de dirigir algunas

instituciones educativas por periodos cortos y por encargos, lo que se denomina, necesidad de servicio. En su entrevista, el profesor manifestaba que no mencionaba todas las instituciones por cuestión de tiempo, ya que estas hacían parte de una larga lista. Además el profesor E3 cuenta que lleva más de 20 años como catedrático de una Universidad “*hace más de 20 años soy catedrático en una universidad*” De esto, la investigadora de este estudio puede dar fe, ya que en su pregrado en el año 1994 tuvo la oportunidad de ver una materia con dicho profesor y puede decir con conocimiento de causa, que es muy dinámico en sus clases.

Como se observó en las respuestas dadas por los maestros, éstos llevan entre 8, 12 y 25 años de docencia y solo hasta en el año 2005 lograron nombramiento en propiedad, tal como lo dice E1 “en año 2005 se presenta el concurso de méritos el cual apruebo y soy nombrado en periodo de prueba. Una vez aprobado el periodo de prueba, soy nombrado en propiedad en la institución que actualmente laboro”, para E2 “luego concurso en el 2005 y fui nombrado en periodo de prueba el cual aprobé y continuo trabajando en dicha institución hasta la fecha, ya en propiedad” situación que corrobora E3 “en Julio de 2005, ingresé a la planta docente por concurso de mérito”. Es de aclarar que los tres profesores en mención tienen formación académica distinta y que aun así vivieron situaciones parecidas al inicio de sus vidas productivas.

#### 4.1.1 Remuneración

En cuanto a la remuneración salarial, durante el trabajo de campo se registraron comentarios, por parte de algunos maestros, quienes mostraban inconformismo frente a la asignación salarial. Situación que se hizo presente en el desarrollo de las entrevistas. Para los docentes E1 y E3 la remuneración se tiene como aspectos negativos y el docente E2, lo tomó como aspecto positivo. De acuerdo a lo siguiente:

Frente a la pregunta ¿Cuáles son aquellos aspectos que te afectan más a ti cómo profesor?, el docente E1 señaló que *“en cuanto al aspecto económico se tiene dificultad para ascender en el escalafón docente y los salarios no están acordes a nuestra labor, es decir, la remuneración es baja para todas las exigencias que tiene la labor docente”* situación que corroboró el docente E3, cuando dice que *“la remuneración de parte del estado”* esto refiriéndose a los aspectos que le afectan como profesor. Y vuelve a reafirmar esta situación el docente E3, cuando se le pregunta por ¿cuáles son los factores que dificultan más tu labor? A lo cual dice *“falta de una buena remuneración salarial”*.

Mientras que para los docentes E1 y E3 la remuneración salarial no está acorde a su labor y se consideran en desventaja salarial frente a otros profesionales. Para el docente E2 la remuneración salarial es una motivación en su práctica, tal como lo menciona frente a la pregunta ¿Cuáles son las principales motivaciones que tienes en tu práctica como educador? quien dice: *“con mi familia, porque me siento a gusto con el trabajo y me pagan por hacerlo, lo cual permite darle bienestar a mi familia”*. En charlas informales el docente E2 le comentó al investigador de este estudio, que cuando

ingreso a la docencia lo que menos le gustaba era la remuneración salarial, pero que poco a poco se fue organizando y ya no la considera frustrante.

#### **4.1.2 Estabilidad laboral**

En cuanto a la estabilidad laboral, se puede apreciar que para los tres docentes participantes de la investigación, lograron tener estabilidad laboral en el año 2005, cuando se presentaron al concurso de méritos y alcanzaron los puntajes mínimos requeridos para hacer parte de la planta docente. Docente E1 *“en año 2005 se presenta el concurso de méritos el cual apruebo y soy nombrado en periodo de prueba. Una vez aprobado el periodo de prueba, soy nombrado en propiedad en la institución que actualmente laboro”*. El Docente E2 *“luego concurso en el 2005 y fui nombrado en periodo de prueba el cual aprobé y continué trabajando en dicha institución hasta la fecha, ya en propiedad y el docente E3 “en Julio de 2005, ingrese a la planta docente por concurso de mérito”*. También coinciden en decir que una vez que se logra el nombramiento en propiedad, tiene que ser una situación muy grave, para que el docente pierda su trabajo.

De acuerdo a los registros que se llevan en la institución sobre los maestros que hacen parte de la misma, la investigadora encontró que los tres docentes participantes de la investigación, ingresaron a la planta docente, como resultado del primer concurso de méritos que se hizo en Colombia, para proveer los cargos docentes y directivos docentes del sistema educativo colombiano. Los tres maestros fueron nombrados en periodo de

prueba en la institución, para la educación secundaria. Ingresaron el segundo semestre del año 2005. Hasta la fecha siguen laborando allí.

En algunas conversaciones sostenidas con los profesores sobre la estabilidad o inestabilidad en sus lugares de trabajo, ellos manifestaron, que para que un maestro sea traslado de un lugar a otro, debe ser por petición personal o por necesidad del servicio, de lo contrario se respeta el lugar de nombramiento. En Colombia, la política educativa, es que todos los cargos docentes sean nombrados en propiedad, pero cumpliendo los requisitos del concurso de méritos. Que quienes ocupen estos cargos, sean personas aptas para asumir dicha responsabilidad.

En cuanto a la pregunta ¿Cuáles son los beneficios y satisfacciones que recibes en tu trabajo? Los docentes E1 y E2 manifestaron entre los beneficios, el económico, ya que dicho trabajo les brinda la posibilidad de contar con un ingreso económico que les permite una mejor calidad de vida, para ellos y para sus familias. Tal es el caso del docente E1 quien señaló *“Estabilidad económica que me permite mejorar mi calidad de vida, lo cual conlleva a una estabilidad emocional”*. Y en cuanto al docente E2 manifiesta *“En cuanto a lo económico, me permite mejorar mi calidad de vida y la de mi familia”*.

La estabilidad laboral que tienen los maestros, son también elementos de motivación para las personas que desean ingresar a este campo. Tal como lo señaló el docente E2, frente a la pregunta ¿Qué lo motivo para dedicarse a la docencia? Quien al respecto manifestó *“mis padres que son docentes. Al ver su estabilidad mental, física y*

*económica. Gracias a su trabajo los veo bien ubicados y que han logrado una mejor calidad de vida*". Aunque son muchas las luchas que han vivido los maestros, del pasado y del presente, al final coinciden en decir, que el ser nombrado docente en propiedad es el comienzo de una mejor calidad de vida.

#### **4.2 Desarrollo profesional**

Dadas las políticas educativas y la demanda de la sociedad del conocimiento que día a día es más exigente. Los maestros deben permanecer en constante desarrollo profesional, situación que se pudo evidenciar en los tres profesores participantes de la investigación. Además durante las observaciones realizadas en el desarrollo de sus clases, se pudo verificar que los tres docentes utilizan algunos recursos tecnológicos en el desarrollo de sus actividades académicas. Recursos que motivan bastante a los estudiantes y satisfacen a los maestros.

Ante la pregunta ¿Qué estudios ha realizado? Los tres maestros dejaron ver que aparte de su formación de pregrado han desarrollado otros estudios, en beneficio de su labor como docente. Tal es el caso del docente E1 quien es Licenciado en Lenguas Modernas, tiene un diplomado en currículo y otro en inglés. Ha realizado varios cursos de sistemas y ha tomado clases de inglés con profesores extranjeros. El docente en mención orienta las clases de castellano e inglés en los grados de noveno, décimo y once de secundaria y media.



Durante la observación de aula al docente E1, se observó que éste se interesa por su desarrollo profesional, cultural y social. La clase era de castellano, pero se desarrolló en la sala de sistemas, el tema “la exposición”. Cada grupo, conformado por tres estudiantes debía hacer la exposición de un tema escogido por ellos. La dinámica de la clase era que hasta el momento de la exposición, ninguno conocía el tema, aparte de los integrantes del equipo. Una vez terminada la exposición, el grupo realizaba tres preguntas al auditorio, estos respondían y también aportaban al tema. Algunos de estos temas fueron: la teoría maya, la mina de la colosa en Cajamarca, la piratería, la guerra de Colombia y el Perú, la contaminación ambiental. En las diferentes exposiciones el profesor realizó aportes al tema y aclaró dudas a los estudiantes.

En cuanto al profesor E2 es Ingeniero de Sistemas. Realizó el año pedagógico para profesionales no licenciados. Tiene un diplomado en garantías y calidad de software y recibió una capacitación en software para el manejo de información. Dicho docente orienta el área de tecnología e informática en todos los grados de educación secundaria y media.

Durante la observación de aula al docente E2, se observó que el docente tiene buen manejo de las herramientas tecnológicas y las pone al servicio de los estudiantes. La clase era de tecnología e informática, el tema: insertar imágenes prediseñadas a un documento. En la sala de sistemas, solo funcionan diez computadores y los niños del grado eran 29. El profesor ubica tres niños por computador. De antemano él ha había preparado la clase y tenía el video beam y computador listo para iniciar. A medida que explicaba, realizaba la acción en el computador y los niños podían observar.

Transcurrieron las dos horas de clase y cada grupo de estudiantes, lograron presentar el plegable terminado.

Con relación al docente E3, es Licenciado en Ciencias Sociales, ha realizado dos especializaciones en educación. Actualmente es candidato a recibir grado de maestría. Orienta el área de sociales en los grados sexto, séptimo y noveno de educación secundaria. También orienta las áreas de economía, ciencias políticas y filosofía en los grados de décimo y undécimo de la educación media.

El desarrollo profesional de los tres docentes se evidencia en el trabajo que realizan en sus clases y en el desarrollo general de las actividades propuestas en la institución. Son docentes preocupados por mejorar su desarrollo académico, así no cuentan con el apoyo de las entidades gubernamentales encargados de administrar la educación. Son docentes dispuestos a participar de las pocas capacitaciones programadas por las entidades gubernamentales y en la mayoría de los casos, se capacitan por cuenta propia. En las observaciones realizadas en el aula a los docentes E1 y E2 se evidenció que dichos docentes son inquietos con las nuevas metodologías y hacen uso adecuado de los pocos recursos con que cuenta la institución.

De acuerdo a lo observado en el desarrollo de la investigación, se evidenció que algunos docentes se muestran poco motivados a recibir las capacitaciones programadas por la secretaria de educación, manifiestan que éstas no aportan nada nuevo a la profesión. De acuerdo a los documentos suministrados por la parte directiva de la institución y revisados por la investigadora, se encontró que algunos maestros sólo

realizan estudios que les sirva de requisito para ascender en el escalafón docente; también se encontró información donde se evidencia que algunos docentes si realizan estudios de mejoramiento académico, sin que éste les halla representado un aumento salarial. Solo les favorece en su formación docente y en la calidad del servicio.

### 4.3 Contexto social

Retomando lo expuesto por Hargreaves (2005, p.45), quien propone “construir culturas profesionales docentes en pequeñas comunidades de profesores” para que la labor docente sea más productiva y de mayor beneficio para sus comunidades. Al revisar lo planteado por los tres docentes que participaron de la investigación, se puede decir que en la institución educativa San Francisco de la Sierra, hay poco apoyo entre el grupo de profesores, situación que se evidenció en los datos de la entrevista y en el registro de campo.

Ante la pregunta ¿Cuáles son aquellos aspectos que te afectan más a ti cómo profesor? El docente E1 manifestó que *“la falta de colaboración de mis compañeros”*, esto refiriéndose al poco apoyo que brindan los docentes más antiguos, quienes poco y nada quieren aportar a la institución, ya que se limitan únicamente a dictar sus clases. Situación que corroboró el docente E2 cuando dice que le afecta el hecho que *“algunos compañeros que no tienen compromiso ni respeto por su labor como docentes”*. Y también para el docente E3, es tomado como aspecto que afecta *“la falta de solidaridad del gremio”*.

Durante el trabajo de campo se pudo corroborar la falta de colaboración por parte de algunos docentes y que afectan el buen funcionamiento de las labores y el ambiente escolar. En la institución, los turnos de disciplina están determinados por semana, cada semana es responsable un profesor. La situación presentada fue la siguiente:

En la segunda semana del mes de julio, tenía disciplina un profesor, que para este caso se llamará Pepe. El día lunes llega la incapacidad médica de Pepe por 15 días. En vista que el profesor de turno en disciplina no podía estar, algunos profesores sugirieron que corrieran los turnos y de este manera no alterar el normal desarrollo, ante dicha propuesta, tres docentes dijeron que no, que por ningún motivo ellos iban a adelantar su turno de disciplina. Los docentes que habían hecho la propuesta, ante la actitud de los tres compañeros, optaron por cada día de la semana hacer la disciplina, uno de ellos.

Los datos obtenidos en la observación participante y registrada en el diario de campo, evidencian que en la sección secundaria de la institución, los docentes tienen dos grupos bien definidos, los cuales están conformados de acuerdo al decreto que los rige. Por un lado, están los maestros antiguos regidos por el decreto 2277 y por el otro, los maestros nuevos regidos por decreto 1278.

A los docentes del 2277 les apasiona el trabajo de aula, pero se muestran, poco motivados a desarrollar actividades extra clases. Situación que se observó en el siguiente caso. En la primera semana de febrero, las directivas de la institución programaron unas visitas a los hogares de los niños de menos recursos económicos, la salida estaba programada para las diez de la mañana, hora en que se licenciaban a los estudiantes (se

retiran para la casa). Al momento de darles la salida a los estudiantes, un profesor del decreto 2277, manifestó que él no iría a las visitas domiciliarias y que en su lugar se quedaba trabajando en el salón con los estudiantes y dando las clases correspondientes, ante esta actitud, otros dos docentes decidieron hacer lo mismo. Los demás docentes realizaron las visitas previstas.

En cuanto al grupo de los docentes del 1278, se evidenció que son quienes lideran las actividades lúdicas y deportivas, tal es el caso del día del amor y la amistad: para esa fecha los cuatro docentes organizaron una jornada especial, en la cual se trabajó el respeto y la amistad. La actividad estuvo organizada y dinámica, contó con la participación de los estudiantes de todos los grados.

La actividad inició a las 7:00 de la mañana con un acto cultural, luego por grados debían escribir frases y poemas de amistad en un pliego de cartulina. A las 9:00 A.M se realizó un compartir, este consistía en que los estudiantes de un grado compartían algo de comer con los de otro grado, además debían realizar algún tipo de juego con quienes compartían. A las 10:00 A.M, los docentes organizadores les entregaban a los diferentes grados (sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo y once) cierta cantidad de bombas, las cuales debían inflar entre todos los del grado y luego formar una figura alusiva a la amistad. Para finalizar, todos los estudiantes de los diferentes grados, debían presentar una ronda infantil y vestirse para la ocasión.

Los dos grupos en mención están en igualdad de participantes, en cada uno hay cuatro docentes, para un total de ocho docentes, que es el total de maestros que tiene en la sección secundaria, la institución donde se realizó el estudio.

Una vez, presentada la anterior situación se puede entender el porqué de las siguientes respuestas dadas por los docentes frente a la pregunta ¿Cuáles son los factores que benefician tu labor docente?, se evidencia que sí hay apoyo por parte de algunos docentes y que esto contribuye a la motivación de sus compañeros. Tal es el caso del docente E1 quien indicó como factor positivo el *“tener compañeros comprometidos con su labor y con una misma visión institucional”* y que fue corroborado por el docente E2 al decir que *“tener compañeros docentes dispuestos a colaborar en todo”*. Ante estas respuestas, la investigadora les preguntó a qué compañeros se referían, ellos respondieron que a los profesores nuevos.

Pasando de los compañeros docentes a la directiva docente y luego al plano de la comunidad educativa, se encontró que:

Frente a la pregunta ¿Cuáles son aquellos aspectos que te afectan más a ti cómo profesor?, el docente E1 se refirió a la falta de colaboración por parte de las directivas docentes al señalar que *“la falta de visión de los directivos”* es un factor que afecta la labor. Esto se debe a que la parte directiva de la institución, en la mayoría de los casos, no ofrece el apoyo necesario para llevar a cabo las diferentes actividades que se programan y que se encuentran detalladas en el cronograma de actividades establecido para el año en curso. El docente manifestaba que en varias ocasiones han desarrollado

las actividades académicas establecidas en el cronograma sin contar con el visto bueno del directivo.

Durante el trabajo de campo se observó la siguiente situación: el director del grado décimo le había solicitado al rector permiso para realizar junto con sus estudiantes la despedida de los alumnos del grado once. Dicha solicitud, la había pasado con anticipación y allí estipulaba el día y la hora en que se realizaría el evento (inicio de la actividad a las 7:00 de la mañana), solicitud que había tenido el visto bueno de las directivas del plantel.

Cuando llegó el día del evento, el señor rector no se presentó a primera hora en el plantel y cuando llegó, el evento ya estaba finalizando. La actitud del directivo, fue la de ordenar que se terminara de inmediato la actividad y argumentaba que a él, nadie le había informado de dicha actividad, actitud que alteró a los organizadores. Algunos docentes se acercaron al director del grado décimo y le sugirieron continuar con el desarrollo de la actividad, ya que los estudiantes estaban todos en formación y atentos a la situación. Una vez calmados los ánimos, se reanuda la actividad, sin la presencia del rector.

El docente E2, también se refirió a la parte directiva cuando se le pregunto por ¿cuáles son los factores que dificultan más tu labor? A lo cual respondió que *“el compromiso e interés de la parte directiva y administrativa para el mantenimiento de la sala de sistemas”*, esto se debe a que la sala de sistemas desde el inicio del año escolar, sufrió daños eléctricos y como consecuencia se dañó el aire acondicionado y algunos

puntos eléctricos, los cuales no han sido arreglados. Frente a la pregunta de la investigadora ¿quién debe solucionar este problema?, el docente manifestó que le compete al rector buscar las alternativas de solución, pero que hasta la fecha nada se ha arreglado y el año escolar está a punto de finalizar.

En cuanto a la comunidad educativa en general, los docentes manifiestan el desinterés por aprender por parte de los estudiantes y la falta de apoyo por parte de sus familias.

Ante esto el docente E1 señaló como aspecto negativo “*la indiferencia y despreocupación de los estudiantes a causa de la desintegración familiar e inestabilidad emocional*” como se mencionó en apartados anteriores, los estudiantes provienen de las familias del centro poblado la Sierra, lugar donde funciona la institución educativa. Estas familias son de escasos recursos y gran parte de ellas, son familias disfuncionales. Es decir, están conformadas por mamá e hijos, por tíos y sobrinos, por abuelos y nietos, por primos, etc. Son escasos los casos, donde se cuenta con la figura de papá y mamá formando la familia. A lo anterior se le suma el hecho de que las mamás deben salir a trabajar y como consecuencia se tiene, que gran parte del tiempo los estudiantes permanecen solos en sus casas.

El docente E3 se refiere a “*la falta de interés por el conocimiento de parte de algunos estudiantes*”. También lo manifestó así el docente E2, quien cree que el problema se debe a las políticas educativas “*La falta de interés por aprender de la mayoría de los estudiantes, debido al modelo educativo que se implantó en nuestro*



*país*". Hasta hace unos pocos años, venía rigiendo un decreto de educación, en el cual se decía que ningún estudiante perdía el año. Al preguntarle por este decreto, el docente lo mencionó, Decreto 230 de 2002.

La investigadora, profundizó un poco sobre éste decreto, del cual encontró que: mediante el decreto 230 de 2002, se dictan normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y sobre la evaluación institucional. El artículo noveno, se refería a la promoción de los educandos "los establecimientos educativos tienen que garantizar un mínimo de promoción del 95% de los educandos que finalicen el año escolar en cada uno de los grados". Dicho artículo fue modificado por el artículo 1 del Decreto Nacional 3055 de 2002, quedando así. "los establecimientos educativos tienen que garantizar un mínimo de promoción del 95% del total de los educandos que finalicen el año escolar en la institución educativa".

De acuerdo a lo expuesto en el artículo noveno del decreto 230 y el artículo 1 del decreto 3055, se evidenció que fue modificado en la aplicación del 95%, ya que en la modificación el porcentaje se aplica al total de los estudiantes de la institución.

Frente a los decretos mencionados, los docentes manifestaron que dichas medidas, estaban lejos de motivar a los estudiantes y de lograr su desarrollo cognitivo, por el contrario, creó en ellos, un alto grado de irresponsabilidad y desinterés por el estudio. Pero una vez, que la educación empezó a perder sentido social, cultural y de desarrollo, las autoridades gubernamentales expidieron el decreto 1290 de 2009,

mediante el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media.

El artículo 6° se refiere a la promoción escolar: “Cada establecimiento educativo determinará los criterios de promoción escolar de acuerdo con el sistema institucional de evaluación de los estudiantes. Así mismo, el establecimiento educativo definirá el porcentaje de asistencia que incida en la promoción del estudiante”.

“Cuando un establecimiento educativo determine que un estudiante no puede ser promovido al grado siguiente, debe garantizarle en todos los casos, el cupo para que continúe con su proceso formativo”. A partir de enero del año 2010, el decreto 1290 le devolvió la autonomía a las instituciones para que desarrollen sus políticas de evaluación y promoción. En la semana de receso escolar del mes de octubre, según datos registrados en el diario de campo, los docentes se reunieron para evaluar y hacer los ajustes necesarios a la propuesta académica, que rige para la institución objeto de estudio.

#### **4.4 Calidad educativa**

La calidad educativa, según lo que plantea Bracho (2009) depende de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje. El autor plantea estos factores desde dos puntos de vista. El primero a partir del origen social de los estudiantes y el segundo, todo lo relacionado con el ambiente escolar. Para efectos de este análisis, se

tendrá en cuenta las respuestas dadas por los docentes, de acuerdo a los aspectos antes mencionados.

En cuanto al origen social, el docente E1 por dos ocasiones mencionó como factores negativos la falta de apoyo por parte de las familias para con los estudiantes. Frente a la pregunta sobre los aspectos que afectan la labor como profesor dijo “*la indiferencia y despreocupación de los estudiantes a causa de la desintegración familiar e inestabilidad emocional*” y nuevamente frente a la pregunta sobre los factores que dificultan la labor, el docente señaló “*la mediocridad, el conformismo, el egoísmo y desinterés de la comunidad educativa*”.

Frente a estas respuestas el docente, añadió: los estudiantes no cuentan con el apoyo de sus familias para alcanzar exitosamente sus logros. En algunos de los casos se debe a que las personas que están pendientes de los estudiantes no tienen ninguna formación académica y en los pocos casos, donde si hay formación académica, deben salir a la cabecera municipal para cumplir con sus trabajos, motivo por el cual no tienen tiempo para acompañar a sus hijos en los compromisos académicos.

De acuerdo a los datos registrados en el diario de campo, producto de las charlas informales que la investigadora tuvo con algunos estudiantes, se evidenciaron situaciones similares como las planteadas por el profesor. Tal es el caso de una niña del grado décimo, quien vive con la mamá y tres hermanos más, uno mayor y dos menores. Su historia es la siguiente:

Mi mamá y mi hermano mayor salen a las cinco y media de la mañana para el trabajo, les queda muy lejos. Ella nos deja hecho el desayuno, pero yo tengo que alistar a los dos niños para llevarlos a la escuela. Mi hermano mayor solo hizo hasta quinto de primaria, dejó de estudiar, para acompañar y ayudar a mi mamá con los gastos de la casa. Al medio día voy a almorzar a la escuela y allí, recojo a mis hermanitos, en las tardes les ayudo a hacer las tareas y hago las mías, no puedo salir a reunirme con los demás compañeros, porque no puedo dejar solos a mis hermanos y mis compañeros no van a mi casa, porque queda muy lejos. Cuando mi mamá y mi hermano llegan, ya es tarde y tengo que hacerles la comida y ya, se terminó el día.

En cuanto al ambiente escolar, se tiene que la carencia de recursos educativos son factores que dificultan la labor y que influyen también en la calidad del servicio educativo. Situación que señaló el docente E1 *“la falta de recursos didáctico - pedagógicos”* y que corroboró el docente E3 *“falta de recursos en la institución”*, como ya se mencionó en otro apartado, estos docentes son creativos e innovadores, pero carecen de los recursos para dinamizar más su labor docente. Al igual, el docente E2, de acuerdo a sus necesidades académicas señaló que *“la falta de una sala de sistemas adecuada para desarrollar mis labores educativas y sacar lo mejor de cada estudiante”*, ante esto el docente considera que sus orientaciones no cumplen el cien por ciento de los objetivos, ya que los estudiantes no cuentan con los recursos adecuados para realizar sus prácticas.

Hargreaves (2005) hace mención de un factor fundamental al hablar de calidad educativa. El autor se refiere al tiempo, quien considera que éste está al servicio del

docente, pero que a la vez está regulado por el docente. De acuerdo a lo anterior y ante la preguntas ¿Cómo te afecta el tiempo? ¿Influye en tu trabajo?, el docente E3 se identifica con el autor, ya que considera que el tiempo debe ser manejado por el docente “*el tiempo trato de manejarlo*” y ponerlo al servicio del mismo, para que no influya negativamente en su quehacer pedagógico “*no, el tiempo no influye en mi trabajo.*”.

Por otro lado, los docentes E1 y E2 coincidieron en decir que el tiempo si afecta el normal desarrollo de las labores académicas, dado que deben realizar actividades ajenas a las académicas, como es el caso del apoyo en la parte administrativa, mencionado por el docente E2 “*además por la carencia del personal administrativo, me toca realizar actividades ajenas a mi labor como docente, viéndose perjudicados mis estudiantes*”, situación que en repetidas ocasiones no le permiten llevar a cabo el acompañamiento de aula.

En cuanto a si influye o no, el tiempo en el trabajo, los docentes E1 y E2 mencionaron que sí, y manifiestan que al no ser efectivo el tiempo de trabajo en las actividades propias del área, los estudiantes no alcanzan los niveles deseados y en otros casos pierden el interés y compromiso estudiantil. Tal como lo evidencia el docente E1 “*El tiempo influye en cuanto no se puedan dictar las clases por actividades o acciones ajenas a los procesos educativos, ya que estos quedan inconclusos. Además crean intereses diferentes al compromiso estudiantil*”

De acuerdo a las observaciones realizadas dentro y fuera de las aulas se evidenció que los estudiantes sienten agrado por estar en la institución, que el ambiente

escolar es el propicio para su desarrollo social y cognitivo. Situación que se evidenció en el transcurso de la investigación y que hace parte de la información registrada en el diario de campo. La investigadora le preguntó a un estudiante acerca de cómo se sentía en la institución. A lo cual manifestó: la institución la verdad no es grande, pero me gusta por qué tiene varios sitios donde sentarnos con mis compañeros a charlar, me gusta ver a los niños chiquitos de sexto, cuando corren por la cancha jugando a las cogidas. También me gusta cuando los profesores hacen actividades recreativas y más cuando ellos participan en los juegos.

Otro caso, es el de un joven que llegó en el mes de abril para el grado octavo, el venía de la cabecera municipal. Al ser abordado para preguntarle del porque este cambio. El estudiante no tuvo reparos en decir, que porque es el mejor colegio de Lérica y aclaró que no lo decía por la parte física, sino por la disciplina y los resultados en el ICFES.

Así como el estudiante nuevo, otros estudiantes manifestaron sentir lo mismo; además se sienten orgullosos de ser estudiantes de una institución relativamente pequeña en cuanto a infraestructura y con poca población estudiantil, pero grande de corazón, como ellos mismos dicen. Afirmación que muy probablemente se debe, a que la institución educativa San Francisco de la Sierra por dos años consecutivos se ha ubicado como la mejor institución del municipio de Lérica, de acuerdo a los resultados de las pruebas saber, ICFES.

#### 4.5 Identidad del docente

La identidad de los docentes se evidenció, desde los motivos que tuvieron para dedicarse a la docencia. Frente a este interrogante el docente E1 contestó “*quería un trabajo, el cual me permitiera aportar a la construcción de la nueva sociedad*”, sin embargo manifestó que no pensaba ser profesor, pero que a partir de su primera experiencia como docente, sintió que en realidad eso era lo que quería “*desde ese momento me siento a gusto laborando como docente porque me agrada el contacto con las personas*”. Al respecto el docente E2, quien es ingeniero de sistemas, señaló “*en cuanto al trabajo con las personas es más gratificante que trabajar con aparatos*”, además en las observaciones realizadas durante el desarrollo de sus clases, se evidenció que es un maestro entregado a los alumnos y preocupado porque sus orientaciones den frutos en los que aprenden. Situación que se evidenció en la clase de tecnología, cuando logro que cada uno de los estudiantes, diseñaran su propio plegable, a pesar que tenía trabajando a tres niños en un solo computador. El docente E3, también dijo que su mayor motivación es “*la vocación y ahora la misión*” refiriéndose a su labor docente.

Los docentes participantes de la investigación consideran que sus cargas laborales son justas y están acordes a su formación docente. Coinciden en afirmar que trabajan el tiempo justo y no se sienten sobrecargados laboralmente. Se identifican plenamente con su institución educativa y velan por el buen funcionamiento de la misma. Situación que se pudo evidenciar en las respuestas que dieron frente a la pregunta ¿Cuáles son las principales motivaciones que tienes en tu práctica como educador? A lo cual el docente E1 dijo “*compromiso con la I.E (Institución Educativa)*”

*porque es mi objetivo como docente, como parte de un equipo de trabajo*". Siendo reiterativo el docente E2, cuando dice que *"con la I.E, porque debo tener empoderamiento. Siempre debo hacer las cosas bien para que la institución se proyecte y se hable bien de ella"*.

Continuando con las principales motivaciones que tienen los docentes, los tres coinciden en afirmar que los estudiantes son lo primero. Tal es caso del docente E1, quien dice que *"los estudiantes, porque hay niños y jóvenes dispuestos a cambiar la sociedad a la cual pertenecen"*. A esto se une el docente E2 cuando afirma que *"el compromiso con mis estudiantes es tratar de enseñar los conocimientos del área y formarlos como personas para su vida profesional"*. Y lo confirma el docente E3, cuando dice *"la mayor motivación son los estudiantes"*. Estas afirmaciones dejan ver que los docentes de la institución educativa se identifican con su labor y dan lo mejor de cada uno, en las diferentes actividades que realizan.

De acuerdo al trabajo de campo realizado mediante las observaciones y de acuerdo a las respuestas dadas en las entrevistas, se evidencio que los docentes regidos por el decreto 1278, realizan labores diferentes a las académicas, debido a que la institución carece del recurso humano, como es un secretario y un coordinador. Ante estas carencias los docentes realizan actividades propias de secretaria, orientación psicológica, organización administrativa y proyección a la comunidad. Tal como lo señaló el docente E3 *"hemos tratado los del 1278, desestabilizar la cotidianidad institucional, ha sido difícil, pero hemos producido algunos cambios en todos los"*



*ámbitos (directivo, administrativo, académico y comunitario)”, quien resume lo expuesto por los otros dos docentes.*

Los docentes esperan que pronto las políticas educativas den vía libre al nombramiento de las personas correspondientes para que ejerzan los cargos de secretario y coordinador, ya que esta medida podría mejorar el funcionamiento de la institución y de esta forma, los docentes, se dedicarían exclusivamente a su quehacer pedagógico, tal es el caso del docente E2 *“además por la carencia del personal administrativo, me toca realizar actividades ajenas a mi labor como docente, viéndose perjudicados mis estudiantes”*.

La situación anterior se evidenció, en las ocasiones en que debió cambiarse el día y la hora para realizar las observaciones de aula, siendo estos algunos casos:

El docente E1, tuvo que cambiar la hora de la observación en el aula, debido a que se encontraba realizando unos informes del rector, los cuales debían ser entregados a la fecha.

El docente E2, también cancelo una visita de aula, ya que tenía que viajar a la ciudad de Ibagué para realizar unos cambios en el sistema de matrícula de estudiantes (SIMAT).

El docente E3, es quien le colabora al rector con el programa del SIGSE, debió asistir a una capacitación en la ciudad de Ibagué, preciso el día que se tenía programada la observación de aula.

#### **4.6 Recursos educativos**

Corrales y Sierras (2002, p. 19), se refiere a los medios y recursos didácticos como “todos aquellos instrumentos que, por una parte, ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje”.

De acuerdo a esta definición, en la observación realizada en el aula, se evidenció que los docentes hacen uso adecuado de los recursos educativos y cuidan de ellos, situación que se evidenció durante las observaciones realizadas en las aulas de clase.

Tal es el caso del docente E1, quien para el desarrollo de la clase de español, utilizó la sala de informática, el video beam, un computador y los conocimientos que los estudiantes tenían para diseñar las diapositivas, las cuales sirvieron de apoyo para realizar las diferentes exposiciones. Una vez terminada la clase, el docente les pide a los estudiantes que ordenen las sillas y dejen el lugar limpio.

En el caso del docente E2, la clase es de tecnología e informática, el tema insertar imágenes prediseñadas a un documento. Debido a que en la sala de sistemas, solo están en uso 10 computadores, la posibilidad de asignar estudiante por computador es imposible. Por tal razón deben ubicarse de tres por computador y estar atentos a las explicaciones dadas y seguir las instrucciones por medio del video beam, al final cada estudiante debe presentar el producto terminado, el plegable. El docente, ordena apagar los computadores, dejarlos bien cubiertos, recoger las basuras y ordenar las sillas,

además como era la última hora, cierran ventanas, apagan luces y bajan tacos de la luz, para luego si cerrar la puerta.

## Capítulo 5: Conclusiones

En este capítulo, se presentan las conclusiones a las que se llegaron, producto del análisis de la información recolectada y confrontada con las categorías planteadas en el capítulo dos, correspondiente al marco teórico. Dado que el desarrollo de la investigación se llevó a cabo, con el firme propósito de cumplir con el objetivo de investigación establecido, el cual es: *analizar y describir las condiciones en que trabajan los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, en educación secundaria, en cuanto a los siguientes factores: condiciones laborales (estabilidad laboral y remuneración); desarrollo profesional; contexto social; calidad educativa; identidad docente y recursos educativos; proponer mejoras que puedan ayudar a que los docentes desempeñen con éxito su trabajo y puedan brindar una mejor educación a los estudiantes.*

La investigación también se apoyó en el desarrollo de los tres objetivos específicos propuestos para alcanzar el objetivo general, siendo estos: en primer lugar, *analizar las condiciones en que laboran los docentes de secundaria en la Institución Educativa San Francisco de la Sierra, a partir del trabajo de campo realizado durante el transcurso del año escolar (entre los meses de enero a noviembre)*, en segundo lugar, *describir las condiciones en que trabajan los docentes, a partir de los datos obtenidos*, y en tercer lugar, *proponer mejoras, para que los docentes desempeñen con éxito su labor y brinden una mejor educación.*

De acuerdo a lo anterior y a la pregunta de investigación sobre *¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en educación secundaria?*, a continuación se presentan las conclusiones que tuvieron lugar y las recomendaciones que pueden ser tenidas en cuenta para investigaciones futuras.

## **5.1 Conclusiones**

Las conclusiones son dadas de acuerdo a las categorías trabajadas en la investigación, con el fin de que se permita una mejor visión al respecto.

Sobre la primera categoría y partiendo de lo planteado por Menéndez y Moreno (2006, p. 101), quienes se refieren a la situación laboral, como un estado emocional positivo en las personas. Se puede decir, que los docentes de la institución San Francisco de la Sierra, se encuentran motivados con la estabilidad laboral que lograron desde el año 2005, cuando ingresaron a la planta docente mediante el concurso de méritos. Pero al referirse a la remuneración salarial asignada, los docentes no manifiestan el mismo agrado, dada las políticas de ascenso en el escalafón.

También se pudo evidenciar que el magisterio Colombiano, se encuentra regido por dos decretos, los cuales marcan algunas diferencias, frente a la situación laboral. Por un lado están los docentes regidos por el decreto 2277, quienes tienen derechos ya adquiridos y en cuanto a su escala salarial, esta mejora de acuerdo al tiempo de servicio

y al mejoramiento académico. Por otro lado, están los docentes regidos por el decreto 1278, quienes están regulados por evaluaciones anuales de desempeño y deben presentar evaluación de competencias, para aspirar a mejorar su ingreso salarial.

Los docentes cuentan con estabilidad laboral, ya sean los regidos por el decreto 2277 o los regidos por el nuevo decreto 1278. A los maestros, se les respeta los lugares asignados para cumplir sus labores docentes, para que se cambie el lugar asignado, debe ser por petición del docente o en casos extremos por necesidad del servicio. Es política también del Ministerio de Educación, que los docentes desempeñen las labores académicas acordes a su formación docente.

Con relación a la segunda categoría (desarrollo profesional). Hargreaves (2005, p.37) plantea que el docente debe asumir el reto de su propio desarrollo profesional, ya que el mundo permanece en constante cambio, creando incertidumbre frente al conocimiento. De acuerdo a lo planteado en el marco teórico y al análisis de resultados, se puede decir que los docentes de la institución educativa San Francisco de la Sierra, están comprometidos con su desarrollo profesional. Tal es el caso del maestro de ciencias sociales, quien ha realizado dos especializaciones y se encuentra como candidato para obtener su título de maestría.

Durante el desarrollo de la investigación, se pudo evidenciar que todos los docentes que laboran en la institución objeto de estudio, son licenciados en alguna área del saber y que gran parte de ellos, tienen una especialización o están cursándola. Cabe

anotar, que el desarrollo profesional y las diferentes capacitaciones que se realizan, es por iniciativa propia del maestro.

En cuanto a la tercera categoría, sobre el contexto social. Hargreaves (2005, p.45) propone crear pequeñas comunidades de profesores, para que la labor docente sea más productiva. Propuesta que aún no ha sido acogida por algunos docentes de la institución, situación que se evidenció en el análisis de resultados y que fue expuesta por los tres docentes participantes de la investigación, refiriéndose a los aspectos que más le afectan como profesor.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir, que al grupo de profesores que laboran en la institución educativa, les falta un poco más de esfuerzo para crear los grupos de apoyo que redunden en el mejoramiento de la labor docente.

Otro aspecto del contexto social que se hizo evidente, fue la poca participación y motivación que brindan los directivos docentes al equipo de profesores, para que se lleven a cabo las actividades propuestas en el cronograma de actividades. En cuanto a la comunidad educativa, se pudo evidenciar, que falta mayor grado de compromiso frente a las labores escolares y a las diferentes actividades que desarrolla la institución. Una vez, que los directivos docentes, los maestros y la comunidad educativa en general, asuman con mayor entrega su participación en los diferentes eventos de la institución, se espera que ésta, alcance los mejores niveles de formación social y el mejoramiento de la calidad de vida.

Con relación a la cuarta categoría, calidad educativa. Bracho (2009, p.51) citando a Braslavsky y Cosse (2006), plantean que la calidad educativa depende de dos grupos de factores. Por un lado, el nivel socio cultural y educativo de las familias de los estudiantes y por el otro, el ambiente escolar donde se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Partiendo de lo expuesto por los autores y de acuerdo al análisis de resultados, se puede decir, que dado el nivel socio cultural de las familias que conforman la comunidad, la calidad educativa puede estar en riesgo de lograrse. Debido a que en gran parte de los casos, las familias a las cuales pertenecen los alumnos de la institución San Francisco de la Sierra, son familias disfuncionales, muchas de ellas lideradas por las madres cabeza de hogar, las cuales deben salir a trabajar en las labores agrícolas, para llevar el sustento diario a sus hijos. Mientras que éstos pasan el mayor tiempo de sus vidas, solos en las casas y sin el acompañamiento de una persona adulta.

En cuanto al ambiente escolar, de acuerdo a las observaciones realizadas durante el desarrollo de la investigación, se pudo evidenciar que la infraestructura física está en buenas condiciones. Se presentan algunas carencias en cuanto a los recursos didácticos. El compromiso por parte de los maestros es positivo frente a las diferentes actividades escolares, situación que ha ubicado al colegio en el nivel medio frente a las pruebas SABER del grado once durante los tres últimos años (2010, 2011 y 2012) logrando el primer puesto a nivel municipal. En general se respira un ambiente propicio para el desarrollo cognitivo, social e individual de los estudiantes que alberga la institución, los cuales provienen del sector rural.



Frente a la quinta categoría, la identidad docente. Day (2006, p. 69), plantea que se puede definir, como el resultado de la interacción del docente con su entorno social, cultural e institucional. De acuerdo a lo anterior y al análisis de resultados, se puede decir que los maestros de la institución educativa, se identifican plenamente con su labor docente. Se sienten a gusto con su carga académica y su mayor motivación son los estudiantes. Además, dadas las necesidades por falta del recurso humano, en los cargos de secretaría y coordinación, se sienten comprometidos en apoyar estas labores, todo en beneficio de la institución y de su comunidad educativa, sin ningún otro interés.

Y por último la sexta categoría, los recursos educativos. Corrales y Sierras (2002, p. 19), “todos aquellos instrumentos que, por una parte, ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje”. De acuerdo a la definición anterior y al análisis de resultados, se puede decir que los docentes hacen buen uso de los recursos con que cuenta la institución, los ponen al servicio y bienestar de los estudiantes y velan por el cuidado de los mismos, tienen conocimiento en el funcionamiento de los recursos y medios.

## **5.2 Trabajos futuros**

Una vez realizado el análisis de resultados de acuerdo a los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación y con el fin de dar respuesta a la pregunta ¿En qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos

educativos en educación secundaria? Se considera pertinente la realización otras investigaciones, que contribuyan al mejoramiento de la práctica docente y por ende al buen funcionamiento de las instituciones y al desarrollo de las comunidades.

Una posible investigación, puede ser a partir de la pregunta. ¿Qué factores influyen en la práctica docente? Para esto se cree conveniente, incluir teorías que sustenten aspectos del contexto (geográfico, social e institucional), lo cual permitiría ubicar a la institución dentro de su contexto, identificar los puntos positivos y negativos que se tienen para llevar a cabo la labor docente y de ser posible proponer estrategias de mejoramiento.

Otra investigación, puede estar orientada a la pregunta ¿qué sentido tiene la práctica docente? Enfocada desde el aspecto conceptual de la práctica docente y la significación de la labor docente. Aspectos que pueden ser vistos a partir de las directrices del sector educativo y desde la mirada de la comunidad. Quizás al desarrollar la investigación, los resultados lleguen a demostrar que la labor docente es una profesión más, o por el contrario, se rescate el verdadero valor.

### **5.3 Recomendaciones**

De acuerdo al análisis de resultados y a las conclusiones antes dadas. Se considera necesario hacer algunas recomendaciones, para que en lo posible sean tenidas en cuenta y de acuerdo a los temas de investigación sirvan para otras investigaciones.

Con respecto a los docentes, se cree conveniente que conformen grupos de trabajo colaborativo, que les permita desarrollar su labor docente exitosamente. Que se motiven a investigar y confrontar con sus pares, para desarrollar estrategias que permitan dinamizar la práctica docente. Darse apoyo mutuo, para afrontar los distintos retos que día a día trae los avances científicos y poder suplir las necesidades que demanda la sociedad del conocimiento.

A la comunidad y a los directivos docentes, que brinden más apoyo en las actividades lúdicas y académicas que desarrollan los docentes, tal como se evidenció en los resultados, en la institución existen docentes comprometidos con la labor y que requieren de los esfuerzos mutuos para alcanzar niveles de calidad en sus educandos.

#### **5.4 Limitantes del estudio**

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron algunas dificultades que intervinieron en el trabajo investigativo. Siendo estas:

- La primera limitación, fue seleccionar la muestra. Por un lado, los maestros del antiguo decreto son muy celosos con su quehacer pedagógico y por el otro lado, los docentes del nuevo decreto se sienten temerosos de cualquier situación que pueda afectar su estabilidad laboral.
- Luego, entro en juego el tiempo para realizar las observaciones en el aula de clase, ya que en varias ocasiones debieron ser aplazadas, dado que los

participantes se encontraban desempeñando labores no académicas

(Administrativas).

- Otra limitación, fue cierto temor por parte de los docentes, para responder a las preguntas propuestas en las entrevistas.
- Y una más, las múltiples actividades que se programaron debido, a la visita de aprobación de estudios.

## Referencias

- Alí. L.F y González. S. (2010). *Psicología para el docente: consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México. Universidad de Guanajuato
- Arias. F. A. (2007). Educación en la globalización: un cambio en la perspectiva. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 5(1), 1- 7. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77350103>
- Azzerboni. D. y Harf. R. (2008). *Conduciendo la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires. Novedades educativas.
- Balcázar N. P. (2005). *Investigación cualitativa*. Primera Edición. Universidad Autónoma del Estado de México. México.
- Bisquerra. R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid. La muralla
- Bracho, T. (2009) *Innovación en la política educativa: Escuelas de calidad*. México. Flacso. Capítulo 2.
- Canessa, M. F. (2007), *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Lima - Peru. Plades
- Cortés. J.M (2007) *Seguridad e higiene del trabajo. Técnica de prevención de riesgos laborales*. Madrid. Tébar.
- Cuenca, R, Nucinlis, N y Zavala V. (2007). *Nuevos maestros para América Latina*. Madrid. Morata
- Castro. M. (2007). *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*. Madrid. Dykinson, S.I.
- Corrales, M.I y Sierras, M. (2002). *Diseño de medios y recursos didácticos*. Madrid. Innova
- Curós. M.P, Díaz. C.A, Oltra. V, Rodríguez. J.C, Teba. R. y Tejero. J (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona. UOC.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar*. Madrid. Narcea
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar. la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid. Narcea. Capitulo 3 y 4.

- Day, C. (2005). *Formar docentes. Cuando y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid. Narcea. Capítulo 4.
- Detlev, H y Artilles, A.M (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid. Delta. Capítulo 1
- Egido, I, García, F. e Ituarte, C (1999). *Así se enseña la historia*. Para la integración y la cultura de la paz. Convenio Andrés Bello. Recuperado de [http://books.google.com.co/books?id=iff\\_h7rUjDwC&hl=es](http://books.google.com.co/books?id=iff_h7rUjDwC&hl=es)
- Feldfeber.M y Oliveira. D.A (2006). *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?*. Buenos Aires. Noveduc.
- Ferreira, M.R, Mogollón, A.S, Fernández, M.J, Delgado, M.E y Vargas, I. (2006). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.
- García, C. y Arranz, M. L. (2011). *Didáctica de la educación infantil*. Madrid. Paraninfo.
- Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona. UOC.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Cordoba, Argentina. Brujas.
- González, I. (2010). *El nuevo profesor de secundaria: la formación inicial docente en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. Barcelona. Graó.
- Guerrón. S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Ecuador. Corporación Editora Nacional.
- Hargreaves, A. (2003). *Enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Octaedro
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y posmodernidad. Cambian los tiempos cambian los profesores*. Madrid. Morata
- Hernández. R, Fernández. C y Baptista. P . (2010). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México. McGraw\_Hill. Capítulos 1 y 12
- López, A (2007). *14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona. Grao.
- Lozano ,A. ( 2005) *El éxito en la enseñanza: aspectos didácticos de las facetas del profesor*. México.Trillas.

- Lizana, V. (2009). Una relación invisibilizada en los contextos de formación docente inicial: La identidad profesional desde una perspectiva de género. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3). Recuperado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art5.htm>
- Magendzo, A. (2004). *De miradas y mensajes a la educación en Derechos Humanos*. Santiago. Lom.
- Mankiw, N.G (2007). *Principios de economía*. Madrid. Paraninfo S.A
- Marcelo. C. y Vaillant. D (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid. Narcea.
- MEN, (2012). Decreto 2277 de 1979. Publicado en [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf)
- MEN, (2012). Decreto 1278 de 2002. Publicado en [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf)
- Menéndez, C y Moreno, F. (2006) *Ergonomía para docentes. Análisis del ambiente de Trabajo y prevención de riesgos*. Barcelona. Grao. Capítulo 5.
- Navarro, J.C (2002) *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Santiago de Chile. Banco Interamericano de Desarrollo.OIT, (2012) *¿Qué es el trabajo decente*. Lima, Peru: OIT. Publicado en <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150>
- OIT, (2003). *Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*. Ginebra: OIT. Publicado en <http://books.google.com.co/books?id=QtmUrTj9ZeUC&hl=es>
- OIT, (1992). *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT. Publicado en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/salary.htm>
- Peccoud, D. (2006). *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*. Oficina Internacional del Trabajo. P (1 - 7)
- Reyes. A. (2004). *Administración de personal: sueldos y salarios*. México. Limusa.
- Salgado, I. (2009). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación – acción. *Revista Paradigma*, 30(2). Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512009000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512009000200005&script=sci_arttext)

- Scribano, A.O. (2007). *El proceso de investigación social cualitativo*. Prometeo Libros. Buenos Aires. Argentina
- Serbia, J. (2007). Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa. Facultad de Ciencias Sociales. UNLZ. Año VI, Número 7, V2, pp.123-146ISSN 1668-5024. Recuperado el 16 de abril de 2012 de:  
<http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=759>
- Taylor, S.J y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Trahtemberg, L. (2000). El impacto previsible de las nuevas tecnologías en la enseñanza y la organización escolar. *Revista Iberoamericana de educación*, 0(24). Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie24a02.htm>
- Trejo, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El cotidiano*, Número 170, pp. 79-87. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/325/32520935009.pdf>
- UNESCO, (2012). *Los docentes deben responder a la heterogeneidad de los estudiantes*. Santiago, Chile: UNESCO.
- UNESCO, (2012). *Recursos Educativos Abiertos*. Paris, Francia: UNESCO
- UNESCO, (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Santiago, Chile: UNESCO. Recuperado en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Varela, R. A. (2006). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*. México. Pearson educación.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?*. Madrid. Narcea S.A.
- Vargas, J.G. (2007) *La culturocracia organizacional en México*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007b/](http://www.eumed.net/libros/2007b/) 301
- Zorrilla, M. (2009). ¿Cuál es la aportación de la escuela secundaria mexicana en el rendimiento de los alumnos en Matemáticas y Español?. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-18. Recuperado de <http://redie.uabc.mx//contenido//vol11no2/contenido-zorrilla2.pdf>



## Apéndice A. Guía de la entrevista

Anexo 1. Entrevista en profundidad a Docentes de Secundaria de la Institución  
Educativa San Francisco de la Sierra

Estimados compañeros.

Solicitamos su valiosa colaboración para concedernos una entrevista, que proporcionaran información valiosa para la investigación que realiza como parte del procedimiento para obtener el grado de Maestría. De antemano agradezco su apoyo y disponibilidad.

El tema de nuestro estudio es ¿en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en educación secundaria? Las respuestas que proporcionen a las preguntas serán absolutamente confidenciales y servirán para en análisis del estudio.

1. ¿Qué estudios ha realizado?
2. ¿Qué tiempo lleva en la docencia?
3. ¿Qué lo motivo para dedicarse a la docencia?
4. ¿Cuáles son aquellos aspectos que te afectan más a cómo profesor?
5. ¿Cuáles son los factores que benefician tu labor docente?
6. ¿Cuáles son los factores que dificultan más tu labor?
7. ¿Crees que tu carga de trabajo está bien?, ¿Cómo te sientes?, ¿Con tiempo libre o sobrecargado?

8. ¿Cuáles son las principales motivaciones que tienes en tu práctica como educador?
9. ¿Cómo te afecta el tiempo? ¿Influye en tu trabajo?
10. ¿Cuáles son los beneficios y satisfacciones que recibes en tu trabajo?
11. ¿Qué es lo que más te agrada de tu carrera como profesor?
12. ¿De qué manera comparten contigo la carga y las presiones de trabajo tus compañeros o compañeras?
13. Describe un día típico de trabajo en la institución.
14. Hoy se habla que los papeles del profesor han cambiado, podrías describir en tu institución, si estos han cambiado o no. Si hay cambios ¿Qué papeles desempeñan, además del aula?

## Apéndice B: Guía del Diario de Campo

### Diario de Campo

Lugar y fecha de la observación: \_\_\_\_\_

Observación a: \_\_\_\_\_

Actores que intervienen en el proceso	
Observaciones que se desarrollan, relativas al contexto, desarrollo profesional, identidad del docente, recursos educativos	
Hallazgos de la observación	

## Apéndice C. Tabla de resultados

Tabla 1. Resultado de las entrevistas realizadas a los profesores

Pregunta	E.1	E.2	E.3
1. ¿Qué estudios ha realizado?	Licenciatura en Lenguas Modernas. Apoyo de trabajos en currículo. Diplomado en currículo. Cursos de sistemas. Diplomado en inglés. He tomado clases de inglés con profesores extranjeros.	Ingeniería de Sistemas. Curso pedagógico para profesionales no licenciados, para dar cumplimiento con el decreto 1278 y ser nombrado en propiedad. Diplomado en garantías y calidad de software. Capacitación en software para el manejo de la información por internet. Para beneficio propio.	Universitarios: -Licenciado en Ciencias Sociales  - Dos especializaciones  -Estoy terminando la tesis para acceder a mi título de Magister
2. ¿Qué tiempo lleva en la docencia?	12 años. Inicie con inglés en los grados de primaria en instituciones públicas por contrato, cinco años. Luego trabajé castellano en un colegio privado en los grados 8, 9,10 y 11, durante 1 año. Luego pase a otros colegios públicos por periodos cortos entre 4 y 5 meses. Por lo general siempre he trabajado en los grados 10 y 1.  En año 2005 se presenta el concurso de méritos el cual apruebo y soy nombrado en periodo de prueba. Una vez aprobado el periodo de prueba, soy nombrado en propiedad en la institución que actualmente laboro.	8 años. Inicio mis labores desde el 93, realizando mi trabajo de servicio social, oriento filosofía. Oriente expresión oral, corporal y escrita, como articulación de una universidad con un colegio. También me encargaba de hacer la inducción a los estudiantes. Como docente de planta inicio en Julio de 2004 en un colegio público como provisional. Luego concurso en el 2005 y fui nombrado en periodo de prueba el cual aprobé y continuo trabajando en dicha institución hasta la fecha, ya en propiedad.	25 Años  He laborado en el sector privado y público.  Hace más de 20 años soy catedrático en una universidad  En Julio de 2005, ingrese a la planta docente por concurso de mérito.
3. ¿Qué lo motivo para dedicarse a la docencia?	Quería un trabajo, el cual me permitiera aportar a la construcción de la nueva sociedad. Sin embargo, no pensaba ser profesor, al iniciar mis estudios lo hice en lenguas extranjeras, pero debido a problemas de aprobación de estudios de la Universidad, debí cambiarme a licenciatura en lenguas	Mis padres que son docentes. Al ver su estabilidad mental, física y económica. Gracias a su trabajo los veo bien ubicados y que han logrado una mejor calidad de vida. En cuanto al trabajo con las personas es más gratificante que trabajar con aparatos. El	La vocación y ahora la misión

	modernas. Una vez terminada mi carrera como profesional, ingrese a trabajar en la escuela primaria. Desde ese momento me siento a gusto laborando como docente porque me agrada el contacto con las personas.	trabajo que realizo con los estudiantes me motiva, porque con el puedo contribuir en la formación de otras personas.	
4.¿Cuáles son aquellos aspectos que te afectan más a ti cómo profesor?	La falta de colaboración de mis compañeros. La falta de visión de los directivos. La indiferencia y despreocupación de los estudiantes a causa de la desintegración familiar e inestabilidad emocional. En cuanto al aspecto académico, ya que se presentan muchas dificultades para mejorar académicamente, debido a que el ingreso a las instituciones de estudios superiores tienen muchos obstáculos. En cuanto al aspecto económico se tiene dificultad para ascender en el escalafón docente y los salarios no están acordes a nuestra labor, es decir, la remuneración es baja para todas las exigencias que tiene la labor docente.	Algunos compañeros que no tienen compromiso ni respeto por su labor como docentes,  La falta de interés por aprender de la mayoría de los estudiantes, debido al modelo educativo que se implanto en nuestro país.	-La falta de interés por el conocimiento de parte de algunos estudiantes  -La remuneración de parte del estado  -La falta de solidaridad del gremio
5.¿Cuáles son los factores que benefician tu labor docente?	Mi Responsabilidad, compromiso y entrega con mi labor. Factores externos: estudiantes con ganas de cambiar su visión del mundo. Tener compañeros comprometidos con su labor y con una misma visión institucional	Compromiso con mi labor y respeto hacia mis estudiantes. Tener compañeros docentes dispuestos a colaborar en todo y estudiantes comprometidos con ellos y la I.E	-Sociales : servir a la comunidad -Culturales: Transmitir conocimiento, también adquirirlo -Políticos: ser alternativo y autónomo -Religiosos: construir la fe por algo
6.¿Cuáles son los factores que dificultan más tu labor?	La mediocridad, el conformismo, el egoísmo y el desinterés de la comunidad educativa. La falta de recursos didáctico-pedagógicos. El desinterés y falta de compromiso de los padres	La falta de una sala de sistemas adecuada para desarrollar mis labores educativas y sacar lo mejor de cada estudiante. El compromiso e interés de la parte directiva y administrativa para el mantenimiento de la sala de sistemas	-Económicos: falta de una buena remuneración salarial. Falta de recursos en la Institución. -Sociales: poca solidaridad. La desigualdad laboral.
7.¿Crees que tu	-La carga académica está bien,	-La carga está bien pero	-La carga de trabajo está

<p>carga de trabajo está bien?, ¿Cómo te sientes?, ¿Con tiempo libre o sobrecargado?</p>	<p>porque cumple lo establecido en la ley y es acorde con mi formación profesional. -Me siento inconforme con el nivel educativo de mis estudiantes al llegar al grado noveno, pero trato de nivelarlos de acuerdo al nivel de competencias en que deberían estar. -Con el tiempo justo</p>	<p>desearía dar clases solo de Informática y Tecnología, esto se debe a que la cantidad de estudiantes no da para esto. -Mal ya que no cuento con los recursos necesario para llevar a cabo los procesos pedagógicos de mi asignatura. -El tiempo es el apropiado</p>	<p>bien -Laboralmente me siento bien -El tiempo es justo</p>
<p>8.¿Cuáles son las principales motivaciones que tienes en tu práctica como educador?</p>	<p>-Dios porque Él me permitió desempeñarme en el trabajo que me permitía ayudar a otras personas -Los estudiantes, porque hay niños y jóvenes dispuestos a cambiar la sociedad a la cual pertenecen. -Compromiso con la I.E. porque es mi objetivo como docente, como parte de un equipo de trabajo.</p>	<p>El compromiso con mis estudiantes es tratar de enseñar los conocimientos del área y formarlos como personas para su vida profesional. Con mi familia, porque me siento a gusto con el trabajo y me pagan por hacerlo, lo cual permite darle bienestar a mi familia Con Dios porque a Él le debo todo, me acompaña y me guía. Con la I.E porque debo tener empoderamiento. Siempre debo hacer las cosas bien para que la institución se proyecte y se hable bien de ella.</p>	<p>La mayor motivación son los estudiantes</p>
<p>9. ¿Cómo te afecta el tiempo? ¿Influye en tu trabajo?</p>	<p>-El tiempo influye en cuanto no se puedan dictar las clases por actividades o acciones ajenas a los procesos educativos, ya que estos quedan inconclusos. Además crean intereses diferentes al compromiso estudiantil  -El tiempo si afecta, cuando se presentan actividades que impiden el normal desarrollo de lo programado en los planes de área. Razón por la cual los estudiantes no logran alcanzar sus niveles académicos.</p>	<p>El tiempo si es primordial, ya que influye en el quehacer pedagógico. Debido a las reuniones y las diferentes actividades que se realizan en la institución, el tiempo destinado a desarrollar las clases no son efectivas.  Además por la carencia del personal administrativo, me toca realizar actividades ajenas a mi labor como docente, viéndose perjudicados mis estudiantes</p>	<p>-El tiempo trato de manejarlo.  - No, el tiempo no influye en mi trabajo.</p>
<p>10.¿Cuáles son</p>	<p>Satisfacciones</p>	<p>Satisfacciones:</p>	<p>Satisfacciones:</p>

los beneficios y satisfacciones que recibes en tu trabajo?	<p>-Personal cuando mis estudiantes logran metas personales y académicas</p> <p>-Aprender a conocer la juventud y sus cambios. El tratar de entenderlos me ayuda en la convivencia con mi hijo.</p> <p>-Que los estudiantes logren sus metas, que actúen.</p> <p>-Estabilidad económica que me permite mejorar mi calidad de vida, lo cual conlleva a una estabilidad emocional</p>	<p>-La mayor satisfacción es que mis estudiantes entiendan y pongan en práctica lo que les enseñé ya que lo podrán aplicar en su vida profesional.</p> <p>Beneficios:</p> <p>-Que con cada proceso se aprende a ser mejor docente y mejor persona.</p> <p>-En cuanto a lo económico, me permite mejorar mi calidad de vida y la de mi familia</p>	<p>-Cuando los estudiantes me dan las gracias por lo aprendido</p> <p>-Cuando siento que me han salido bien las cosas en una clase.</p> <p>Beneficios:</p> <p>Crecer como persona</p>
11.¿Qué es lo que más te agrada de tu carrera como profesor?	<p>Trabajo en lo que me gusta, además de enseñar, me enseñan.</p> <p>Me hace reflexionar de mi misión en el mundo</p>	<p>Poder trabajar con estudiantes ya que son el futuro de nuestro país y poder dejar en ellos una huella para que sean personas visionarias y dispuestas a vivir y a realizar cambios en la sociedad.</p>	<p>Poder enseñar y formar</p>
12.¿De qué manera comparten contigo la carga y las presiones de trabajo tus compañeros o compañeras?	<p>Cada profesor desarrolla sus actividades académicas como mejor pueda.</p> <p>En cuanto a las presiones, se comparten dialogando y buscando soluciones</p>	<p>La asignación académica de ninguna forma se comparte.</p> <p>Las presiones se manejan a través del dialogo.</p>	<p>A través de una interrelación constructiva</p>
13.Describe un día típico de trabajo en la institución.	<p>Inicia la jornada a las 7:00 de la mañana con la formación de los estudiantes, realizada por el docente encargado de la disciplina.</p> <p>Luego pasan a los salones y se inician las clases correspondientes.</p> <p>Después del primer bloque de clases salen a descanso, a veces se realizan reuniones extraordinarias durante este tiempo.</p> <p>Después se continua con otro bloque de clases, otro descanso y de nuevo al último bloque de clases.</p> <p>A la una de la tarde timbran</p>	<p>Se inicia la jornada a las 7:00 de la mañana con la formación de los estudiantes que es realizada por el docente de disciplina.</p> <p>Después de esta se pasa a los salones y se inician las clases correspondientes.</p> <p>Al terminar el primer bloque de clases estudiantes y docentes salen a descanso, al terminar se continúa con otras dos horas de clases, y salimos al segundo descanso y al culminar vamos a las dos últimas</p>	<p>-Llegar</p> <p>-Alistarme y alistar el material</p> <p>-Encontrarme con los estudiantes, saludar, orar.</p> <p>-Iniciar las clases y desarrollarlas</p> <p>-A veces contar chistes con los estudiantes y compañeros.</p> <p>-Revisar trabajos, proponer proyectos y</p>

	<p>para salir de la Institución y cada uno para su casita.  Nota: cuando se programan actividades generalmente se hacen en las primeras horas.</p>	<p>horas de clases.  A la una de la tarde se timbra para salir de la Institución.  Se debe tener en cuenta que en las horas que no se tiene clase uno la dedica a calificar evaluaciones, talleres y a atender padres de familia.</p>	<p>actividades.</p>
<p>14. Hoy se habla que los papeles del profesor han cambiado, podrías describir en tu institución, si estos han cambiado o no. Si hay cambios ¿Qué papeles desempeñan, además del aula?</p>	<p>Ahora además de ser docente del área de estudio se debe trabajar en otras áreas.</p> <p>-Ser psicólogo , porque no hay el profesional que oriente a los estudiantes, entonces esta labor la realizan los docentes</p> <p>-Secretario, porque se carece de esta persona, para dicha labor.</p> <p>Administrador, Porque algunos docentes deben manejar el inventario de algunos implementos de la institución y gestionar recursos para la institución.</p>	<p>Si existen estos cambios por ejemplo:</p> <p>Toca hacer de secretario.</p> <p>Realizar boletines.</p> <p>Trabajar en el SIMAT.</p> <p>Hacer de coordinador.</p> <p>En general esto sucedo porque el talento humano para estos cargos, no están nombrados.</p>	<p>Nos encontramos en una coyuntura de cambios en el sistema educativo, romper esquemas es difícil. Hemos tratado los del 1278, desestabilizar la cotidianidad institucional, ha sido difícil, pero hemos producido algunos cambios en todos los ámbitos (directivo, administrativo, académico y comunitario). Considero que el P.E.I ha sido la herramienta que más ha sentido esos cambios, además se ha sentido una nueva dinámica en las aulas de clase. Falta mucho, pero ahí vamos. ¡Ojala nos alcancen las fuerzas y las alas no se corten!</p>



## Apéndice D. Guía de observación

Investigación: Condiciones de la práctica docente

Fecha: Junio 07 de 2012

Lugar: Institución la Sierra

Hora de Inicio: 7:00 A.M

Hora de Finalización: 12:30 M

---

### Contexto:

---

En la institución se celebró el día del folclorito, participaron los 386 estudiantes, los quince docentes, el rector y algunos miembros de la comunidad educativo.

El objetivo era representar las fiestas más populares de Colombia. Por grupos de dos grados se unieron para trabajar y sacar las representaciones culturales y gastronómicas de las diferentes regiones. En el transcurso de las 7:00 A.M hasta las 8:00 A.M, algunos estudiantes, profesores y padres de familia corrían de un lugar a otro en la institución, ultimando detalles para el desfile. La banda marcial revisaba instrumentos y organizaba uniformes, ya que eran ellos quienes abrían el desfile.

En la calle la comunidad del centro poblado, buscaban los sitios donde se ubicarse para esperar el desfile y poder ver las diferentes comparsas. Los profesores de primaria se trasladaron desde su sede con los niños ya organizados y listos para iniciar la actividad. Los estudiantes de secundaria también estaban listos y esperaban la llegada de los niños de primaria para iniciar el folclorito, lleno de color y mucha alegría.

El día no estuvo tan soleado, situación que alegró a la comunidad, ya que el desfile tenía un largo trayecto que recorrer.

---

### Los participantes

---

El señor rector: Al inicio de la jornada se encontraba sentado en su oficina, redactando unos oficios. Al iniciar el desfile, se unió a éste e invitó a la comunidad para que se uniera también.

Los maestros: tanto los de primaria, como los de secundaria pasaban de un lugar a otro revisando que su grupo estuviera completo y todos con los trajes. Una vez iniciado el desfile, los quince maestros de la institución se ubicaron en sus respectivas comparsas.

---

---

Los estudiantes: corrían de un lugar a otro buscando elementos que les faltaba para sus vestidos. Los que estaban listos, también se movían de un lugar a otro para ayudar a sus compañeros. Una vez iniciado el desfile, los 368 estudiantes de la institución participaron con bailes, coplas. Las calles del centro poblado quedaron admirados con el paso de los silleteros, quienes llevaban mensajes de amor, amistad, respeto y otros más, todos elaborados con flores de papel

Los padres de familia: la media hora que les fue permitido entrar, la aprovecharon para ayudar a los niños a vestirse. Una vez iniciado el desfile, corrían a las tiendas para comprar refrescos y para hidratar a los niños más pequeños y les tomaban muchas fotos.

La comunidad: salieron a las calles al paso del desfile, algunos de ellos se unieron al desfile, pero no respetaron el orden que llevaban las diferentes comparsas.

---

#### Actividades e interacciones

---

A las 7:00 de la mañana, estando ya los maestros dentro de la institución abren el portón de la sede secundaria, para que ingresen los estudiantes y padres de familia, el profesor de disciplina los recibe y les indica sus ubicaciones. Los padres acompañan a los hijos hasta las aulas, para ayudarlos a vestir de acuerdo a los trajes asignados. Todos los estudiantes y profesores deben ir caracterizados con un traje de acuerdo fiestas populares de las regiones colombianas que les fue asignada. A medida que los estudiantes se vestían con dichos trajes se daban cuenta que le faltaba una cosa o la otra, la situación fue, que empezaron a pedir permiso para salir. En el portón se observaba un cruce constante de estudiantes. Unos salían otros entraban.

A las 8:00 de la mañana, los estudiantes de secundaria, ya se encontraban ordenados en el patio de recreo. Esperaban el ingreso de los niños de primaria, los cuales llegaron todos luciendo sus trajes de folclor y junto al director de cada grado. Una vez reunidos y organizados en el patio, se abre de nuevo el portón para iniciar el desfile, afuera, esperan ansiosos los padres de familia.

Abre el desfile la banda marcial de la institución, quienes disciplinadamente lucen sus uniformes. Le sigue las banderas de Colombia, Tolima y la de la Institución. A continuación ubicaron los grados de acuerdo a las regiones así: la feria de las flores (cuarto y quinto ); feria de Cali (preescolar y noveno); carnaval de Barranquilla (primero y décimo); fiestas de corraleja (segundo y once); Tolima grande (tercero y octavo ); Festival del joropo (quinto y sexto). Durante el desfile los padres de familia interrumpían las comparsas, unas veces para darles bebida a los niños y en otras para tomarles fotos con los familiares. El desfile se hizo por las principales calles del centro poblado

---

---

A las 11:00 A.M terminó llegó el desfile a las instalaciones de primaria, allí los diferentes grupos de trabajo, presentaron las muestras culturales y vendieron algunos productos de su gastronomía.

A las 12:30 M, terminó el evento y despiden a los estudiantes, deseándoles felices vacaciones. Los profesores se reúnen para hacer la evaluación del evento recogen todas las muestras y elementos que habían llevado para caracterizar los diferentes kioskos.

---

#### Comportamiento del investigador

---

El investigador asumió una actitud participante. Estuvo presente en los dos escenarios previos al desfile, a primera hora observó lo que acontecía con los estudiantes de secundaria y luego se trasladó a la sección primaria, donde ultimaban detalles para salir al encuentro con secundaria e iniciar el folclorito. Durante el desfile hablo con algunos miembros de la comunidad, quienes opinaban sobre estas actividades escolares y los esfuerzos que éstas requerían.

---

## Carta de autorización



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
**SAN FRANCISCO DE LA SIERRA**  
LÉRIDA - TOLIMA

Aprobado por la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Tolima  
según Resolución No. 1615 de noviembre 13 de 2009 - Preescolar Básica - Básica Secundaria y Media  
Código Dane 273408000137 - Registro Educativo 14082033  
NIT. 809.008.297-1 - La Sierra, Lérída - Tolima

Colombia, Tolima, Lérída, marzo 27 de 2012

### AUTORIZACION

Como representante de la Institución Educativa San Francisco de La Sierra, ubicada en el Centro Poblado la Sierra (zona rural), Municipio de Lérída, departamento del Tolima, Colombia, Le brindo la presente autorización a la estudiante de maestría en Educación, **LUZ DARY GOMEZ LLANOS**, para realizar unas entrevistas y unas observaciones de aula a unos maestros de la institución. Las entrevistas y observaciones hacen parte del trabajo investigativo que tiene por objeto estudiar en qué condiciones se desarrolla la práctica docente de acuerdo a la situación laboral, desarrollo profesional, contexto social, calidad educativa, identidad del docente y recursos educativos en educación secundaria?

Se le recomienda realizar su trabajo con toda la ética que implica la realización de una investigación científica.

Cordialmente,

Jorge Echeverri Jimenez Castellano

Rector Institución Educativa San Francisco de la Sierra.

---

Inspección La Sierra - Teléfono (8)2894011 - Lérída - Tolima  
e-mail: institucionlasierra@yahoo.com.co