



**PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS MAESTROS
DE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA
ACTUALIDAD**

**“Reflexiones en torno al mejoramiento de la labor
docente en el sistema educativo”**

ESTUDIANTES

**JUAN DIEGO AREIZA CARDONA
KELLY JOHANNA OCAMPO ÁLVAREZ**

ASESORA

OLENA KLIMENCO KLIMENKO

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTGATIVA
UNIVERSITARIA**

Medellín

2015

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE GRÁFICOS.....	4
LISTA DE TABLAS.....	5
1 RESUMEN.....	6
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3 JUSTIFICACIÓN.....	10
4 OBJETIVOS.....	13
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
5 MARCO REFERENCIAL.....	14
5.1 ANTECEDENTES.....	14
5.2 MARCO TEÓRICO.....	16
5.2.1 Educación - Sistema educativo: Rol del maestro.....	16
5.2.2 Calidad educativa: Sistemas de gestión en la calidad.....	16
5.2.3 Prácticas pedagógicas y los Modelos Pedagógicos.....	17
5.2.4 Contexto y satisfacción Laboral.....	18
5.2.5 Resiliencia: Desempeño profesional del maestro.....	18
6 DISEÑO METODOLÓGICO.....	20
6.1 ENFOQUE: CUALITATIVO.....	20
6.2 NIVEL:.....	20
6.3 MÉTODO:.....	20
6.4 FASES DEL PROYECTO:.....	20
6.4.1 FASE 1: Contextualización.....	21
6.4.2 FASE 2: Aplicación del instrumento.....	21
6.4.3 FASE 3: Análisis de la información.....	21
6.4.4 FASE 4: Diseño de Programa de satisfacción.....	21
6.4.5 FASE 5: Divulgación de resultados.....	22
6.5 POBLACIÓN.....	22
6.6 MUESTRA.....	22
6.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	23
6.8 OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	24
6.9 PLAN DE ANÁLISIS.....	28
6.10 ASPECTOS ÉTICOS (RESOLUCION N° 008430 DE 1993).....	29
7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
7.1 CALIDAD DE SU TRABAJO.....	32

7.2	SATISFACCIÓN LABORAL	33
7.3	ASPECTOS EMOCIONALES	34
7.4	MOTIVACIÓN.....	35
7.5	CALIDAD DE VIDA.....	36
7.6	PROCESO DE INFORMACIÓN.....	37
8	CONCLUSIONES.....	39
9	RECOMENDACIONES	42
10	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
11	ANEXOS	46



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. EXPERIENCIA LABORAL DE LOS DOCENTES.....	31
GRÁFICO 2. NÚMEROS DE HORAS LABORADAS DE LOS DOCENTES.....	33
GRÁFICO 3. ELEMENTOS CALIFICADOS EN LOS DOCENTES.....	38



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. MUESTRA INICIAL	23
TABLA 2. MUESTRA REAL.....	23
TABLA 3. DIMENSIONES, CATEGORÍAS E INDICADORES	24



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

1 RESUMEN

El ingreso de los discursos empresariales a la educación ha hecho que se produzca un cambio en el concepto y el sentido de la profesión educativa al desplazar el saber pedagógico por un saber en competencias administrativas, haciendo de la educación una actividad instrumental donde la práctica del maestro cambia al involucrarse más en aspectos productivos demostrables; Las actuaciones del maestro no son demostrables se generan de acuerdo a las condiciones presentadas en sus espacios educativos, por lo tanto no se puede pretender con las llamadas competencias profesionales formar un mismo maestro para un mismo sujeto en formación.

Lo anterior conlleva desde el presente proyecto investigativo al análisis de aspectos tales como: la labor docente y las percepciones que los maestros tienen de su práctica pedagógica en un entorno que constantemente se transforma en una sociedad consumista, que solo piensa en producir, olvidando que el sujeto en formación no es ni será un producto terminado.

Por tal motivo, ver la educación de hoy bajo los términos de gestión de calidad implica la construcción de reflexiones en torno a su significado en el sector educativo, considerando para ello el fortalecimiento de este concepto con base al desarrollo de las prácticas pedagógicas.

ABSTRAC:

The joining of the corporate speeches in education has made a change in the concept and meaning of the teaching profession by changing the pedagogical knowledge into the knowledge in administrative skills, making education an instrumental activity where the practice of the teacher changes to become more involved in demonstrable productive aspects; The actions of the teacher are not demonstrable, these are generated according to the conditions presented in their educational spaces. Therefore, we cannot train the same teacher for the same subject with the so called professional skills.

This implies that this research project analyzes aspects such as: teaching and perceptions that teachers have of their teaching practice in a society that constantly turns into a consumer population that only thinks of producing, forgetting that the subject in transformation is neither nor will be a finished product.

Therefore, to analyze today's education under the terms of quality management involves building reflections towards its meaning in the education context, taking into consideration the strengthening of this concept based on the developing teaching practices.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar de educación y/o procesos educativos, no es algo nuevo, por lo tanto, siempre existirán preguntas acerca de ¿Quién enseña?, ¿A quién se enseña?, ¿Qué enseñar? y ¿Cómo enseñar?, a partir de estos interrogantes, la historia ha mostrado diferentes modelos que promueven propuestas educativas sobre métodos y modalidades de enseñanza que fueron enmarcando el perfil del maestro y que cambia constantemente a través del tiempo.

Aunque las discusiones acerca de la figura del maestro en el medio educativo datan de muchos siglos atrás, centrando su atención en las formas de transmitir conocimientos, las reformas educativas hoy, han puesto al maestro como un investigador, no sólo de su saber específico, sino del contexto en el cual interviene, de forma que esto pueda llevar a la constitución de una comunidad de maestros o investigadores que puedan aportar al constructo social (Suarez, 2010).

Sin embargo, el desarrollo y la innovación de la educación han hecho que se establezcan procesos de calidad que midan la viabilidad y los resultados de las competencias básicas en los ambientes de aprendizaje dentro del aula de clase en las diferentes instituciones y su comunidad educativa y se ha preocupado menos por valorar la persona y atender sus necesidades particulares en las prácticas pedagógicas, desconociendo que los contextos y escenarios socioeducativos y económicos que rodean a un maestro en la actualidad propagan cierta incertidumbre y causan que el interés por su labor disminuya notablemente, hasta el punto de solo ejercer para subsistir en una sociedad donde la igualdad de condiciones es nula y su profesión es poco valorada.

Ahora, todo tiene un origen. Dada la necesidad de poner orden, control y mejoramiento a la calidad en el sistema educativo se promueven los sistemas de

acreditación los cuales solo eran llevados a cabo a finales del siglo XIX en los Estados Unidos con el fin de verificar los resultados de los procesos educativos, y solo hasta la década de los años 80 los países de América Latina toman este proceso con el fin de homogenizar la educación y regular la calidad de las instituciones educativas, calificarlas según la necesidad social, y de esta manera promover una educación eficiente que responda a un mercado laboral donde las demandas económicas adoptan estrategias que obedezcan a las necesidades de una población enfrentando procesos de internacionalización, que obligan a la integración económica bajo parámetros de “globalización”, haciendo que la educación cobre un papel importante para el desarrollo de los países.

Por lo tanto, este interés por acreditar hace que surjan sistemas de autoevaluación y autorregulación como procesos necesarios para preparar a las instituciones y de esta forma en los albores del siglo XXI el sentido de la educación se vuelca hacia una perspectiva productivista que coloca al empleo como punto central del fin educativo (Vargas, n.d.)

Lo anterior da cuenta de que el cambio o modificación de la práctica giran en torno a pautas de gestión de la calidad educativa con el fin de fortalecer el desarrollo integral de nuestras sociedades a través de la educación, y que para asumir dichos procesos se debe posibilitar los cambios de una educación tradicional entendida por una escuela homogenizante, rutinaria, mecánica y repetitiva por una escuela nueva flexible, global e innovadora, con el propósito de favorecer los procesos formativos; desde esta perspectiva se requiere abrir espacios para incorporar la evaluación a los productos medibles y los cuantificables, que convoca a instituciones, maestros y clientes del servicio educativo.

Sin embargo, las escuelas y los maestros no son los únicos agentes educativos, pero sí son quienes pueden crear mejores ambientes de aprendizaje y quienes establecen medidas que posibiliten encontrar el proceso de enseñanza – aprendizaje

apropiado en un contexto diverso, que atienda a los diferentes intereses, motivaciones y necesidades de los sujetos en formación y que le permita establecer herramientas encaminadas a ampliar y mejorar el nivel de aprendizaje como exigencia cognitiva desde la modificación y configuración de estructuras cognitivas.

(VILLALTA PÁUCAR & MARTINIC VALENCIA, 2013) en su artículo analizan la exigencia cognitiva de diferentes áreas de conocimiento y señalan que son los maestros quienes con sus prácticas pedagógicas promueven un clima positivo de la clase, utilizando estrategias creativas con el fin de convocar la atención de los estudiantes. Sin embargo, resaltan que la tarea educadora va más allá de un dominio disciplinar, pues también tiene que ver con la formación en hábitos y en valores, al respecto ¿será que el sistema educativo desde los sistemas de calidad solo debe encontrar el mejor proceso de enseñanza del maestro y más aún cuando el llamado del maestro en la actualidad es ser un maestro investigador, que enseñe desde la propia experiencia de vida los conocimientos adquiridos en su nivel inicial de formación? También debe encontrar la forma de resignificar, valorar la posición del maestro dentro de una sociedad en la cual se tenga en cuenta sus necesidades y fortalezas en su contexto profesional y como individuo, su historia de tras del aula, pues las condiciones frente a la calidad de vida (como persona, familia, ingresos) lo obligan a luchar por una valoración social y económica que de manera directa o indirecta incide en la calidad educativa.

La educación, como disciplina social, no puede verse aislada del contexto del maestro, en la acreditación educativa debe pensarse también, la forma de fortalecer sus necesidades de manera equitativa e igualitaria.

Según lo expuesto anteriormente, al presente estudio plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción de los docentes sobre su desempeño profesional actual, a nivel de básica primaria en la institución educativa Enrique Vélez escobar: La providencia y el colegio San José de la Salle?

3 JUSTIFICACIÓN

La presente iniciativa es parte de un compendio de experiencias que buscan promover el interés de los maestros por su profesión, enfrentando de manera positiva los cambios educativos de la actualidad y de esta forma adaptarse y desarrollar estrategias que permitan mejorar su calidad de vida.

Surgió de la necesidad de identificar las diversas situaciones por las que atraviesa el maestro hoy en día en su desempeño profesional y toma como referencia las experiencias de vida de los autores del proceso y algunos maestros en ejercicio. En este sentido, se reconoce a los maestros como actores principales dentro de los procesos de calidad, los cuales pueden llegar en algún momento a ser una barrera o una oportunidad de mejora continua para sus prácticas pedagógicas, pero también como sujetos que son poco valorados dentro de un contexto socio-educativo, siendo estos una herramienta importante que permite el fortalecimiento de dicho proceso.

De acuerdo con la UNESCO en el documento de discusión sobre políticas educativas (2007:48), el rol del maestro va dirigido a:

...contribuir al aseguramiento del aprendizaje integral de los alumnos. La escuela no es ya la única institución educadora de la sociedad, ni el docente el único agente educativo del presente. Sin embargo, continúan siendo quienes mejor pueden crear situaciones de aprendizaje que propicien un espiral formativo, articulando la intencionalidad pedagógica, con las condiciones físicas, los espacios temporales, la fundamentación de las disciplinas y los recursos mediáticos para equilibrar el desarrollo cognitivo, emocional y valórico de los alumnos.

Partiendo de esta visión vemos como el perfil del maestro en la educación se ha venido transformando, por lo tanto para establecer un panorama de comprensión y seguimiento se hace necesario retomar las características de los modelos pedagógicos existentes con el fin de tener una visión más clara de cuales han sido los cambios frente al papel que ha desempeñado en las prácticas Pedagógicas, ya que los modelos favorecen los cambios de paradigma en la educación, y es desde allí, donde se deberá encontrar el proceso de enseñanza – aprendizaje apropiado en un contexto diverso, que atienda a los diferentes intereses, motivaciones y necesidades de los sujetos en formación y que le permita establecer herramientas encaminadas a ampliar y mejorar el nivel de aprendizaje. Sin embargo, no es solo encontrar el mejor proceso y más aún cuando el llamado del maestro en la actualidad es ser un maestro investigador, que enseñe desde la propia experiencia de vida los conocimientos adquiridos en su nivel inicial de formación, si no también encontrar la forma de valorar la posición del maestro dentro de una sociedad. Por tal motivo, es necesario resignificar al maestro desde sus necesidades y fortalezas en su contexto profesional y como individuo.

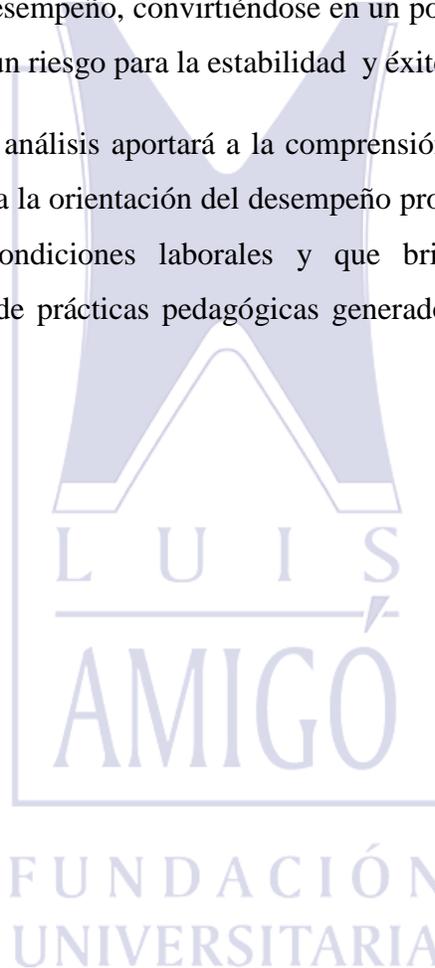
Por lo tanto, este proyecto pretende crear reflexiones que contribuyan al cambio de percepción que se tiene del “ser maestro HOY”, establecer estrategias que mejoren el ambiente profesional/psicológico/laboral en el ejercicio docente profundizando en el estudio de las relaciones entre algunas de las manifestaciones más importantes del malestar docente (síntomas psicopatológicos, depresión, burnout, estrés de rol y absentismo) y determinadas variables relacionadas con el contexto laboral (años de experiencia docente, tipo de centro, número de alumnos, tipo de contrato, puestos desempeñados, e identificar aspectos positivos y negativos de los sistemas de acreditación y calidad educativa que rigen la educación actual.

En este sentido, se emplearan instrumentos de recolección de datos que posibiliten tener un acercamiento a la realidad del contexto educativo del maestro en los procesos de enseñanza, partiendo de la identificación de posturas de los maestros

sobre su quehacer docente debido a que esta percepción influye en gran medida en la satisfacción por su labor.

Esta propuesta realiza una lectura más amplia de los intereses de los maestros en el proceso educativo, reconociendo que el interés equivale a que se le ofrezcan los apoyos suficientes para su desempeño, convirtiéndose en un potencial o en el caso de no hacerlo se convertiría en un riesgo para la estabilidad y éxito de su labor.

De esta manera, este análisis aportará a la comprensión de las necesidades e intereses de los maestros, y a la orientación del desempeño profesional que propician al mejoramiento de las condiciones laborales y que brindan un espacio de transformación permanente de prácticas pedagógicas generadoras de bienestar y de excelencia académica.



4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Caracterizar las percepciones de los docentes sobre su desempeño profesional actual a nivel de educación básica primaria en la institución educativa Enrique Vélez escobar: La providencia y el colegio San José de la Salle.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las percepciones sobre el desempeño profesional de los maestros en ejercicio a nivel de educación básica primaria en la institución educativa Enrique Vélez Escobar: La providencia.
- Describir las percepciones sobre el desempeño profesional de los maestros en ejercicio a nivel de educación básica primaria en el colegio San José de la Salle.
- Comparar las percepciones de los docentes sobre su desempeño profesional actual a nivel de educación básica primaria en la institución educativa Enrique Vélez escobar: La providencia y el colegio San José de la Salle.
- Desarrollar estrategias que contribuya a la resignificación y satisfacción de la profesión del maestro en el contexto socioeducativo.

5 MARCO REFERENCIAL.

5.1 Antecedentes

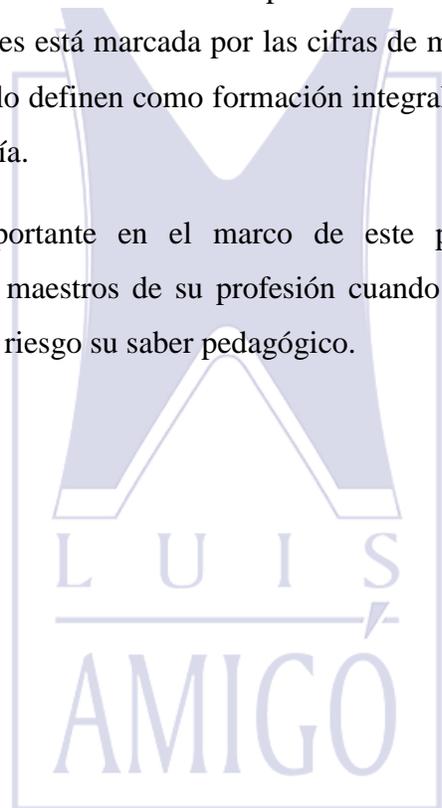
Algunos de los principales problemas a los que se ha visto enfrentado el maestro son los que conciernen a los cambios de jornada laboral, movilidad salarial, modificación en las prácticas educativas, gestiones de calidad. Frente estas problemáticas se observa un maestro frustrado e inconforme por la pérdida de poder, que ha generado en el sistema educativo un sujeto invisible, un sujeto que ha perdido el placer por la labor docente al verse solo como un actor técnico de los procesos de aprendizaje llamado a producir. (Cornejo, 2006) en su artículo dice: *“La sociedad capitalista no sólo necesita generar acumulación de capital, sino también producir o reproducir las relaciones sociales que generan tal acumulación”* y esta es la labor del docente desde sus prácticas: relacionar la producción desde el poder-saber, la teoría-práctica y la vida cotidiana.

El sentido de la práctica docente es una situación muy compleja, pues no se aborda solo desde lo pedagógico, sino también desde la práctica social, humana y ética además de apropiarse de un saber específico y es esto lo que hace a cada práctica especial, única, por lo tanto mejorarla implica pensar en el espacio del aula, los problemas de enseñanza, los sujetos en formación, y esto requiere siempre de la implementación de estrategias y de esta manera responder a las necesidades de la educación, por lo tanto, al aparecer dentro de las prácticas pedagógicas todos los conceptos de gestión de calidad y al no ofrecer un enfoque didáctico y simplificada a una mirada empresarial solo de producción capitalista, crea una oposición entre los procesos de enseñanza y la calidad educativa.

Ahora, los conceptos de productividad, servicio, calidad son difíciles de definir dentro de un contexto educativo cuando no se tiene claro el producto ¿es el conocimiento? O ¿el sujeto portador del conocimiento?, entonces *“¿dónde ve el*

trabajador de la educación el producto de su trabajo?: ¿en las mediciones instauradas por el nivel central?, ¿en la “felicidad” de quienes fueron sus alumnos?, ¿en los indicadores mundiales sobre productividad en el trabajo?... ¿Qué es calidad en la educación? y ¿a quién le corresponde definirla?” (Cornejo, 2006). Tal como se visualiza no habría ninguna claridad en los conceptos cuándo la calidad en contextos socio-políticos y empresariales está marcada por las cifras de matrícula, la cobertura; y por otro lado los docentes lo definen como formación integral del estudiante que es la razón de ser de la pedagogía.

Por eso es tan importante en el marco de este proyecto conocer las percepciones que tienen los maestros de su profesión cuando se ven enfrentados a tantos cambios que ponen en riesgo su saber pedagógico.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

5.2 Marco teórico.

5.2.1 Educación - Sistema educativo: Rol del maestro

En Colombia la educación se entiende como un proceso de formación permanente, desde lo personal, social y cultural, además de estar fundamentado desde el pensamiento integral de la persona, de sus derechos, deberes y su dignidad. El sistema educativo está conformado por cinco etapas de formación definidas como: etapa inicial, educación preescolar, educación básica, educación media y educación superior (Ministerio de educación nacional).

El docente cumple un papel fundamental en el sistema educativo colombiano pues es el encargado de impartir los conocimientos, aprendizajes y principios que permitirán alcanzar el ideal de estado que se busca y tiene una gran responsabilidad en cuanto a su labor, pues se le ha dado autonomía de flexibilizar el currículo y de impartir conocimientos que generen una transformación social, en lo que a esto respecta la oficina asesora de planeación y finanzas del ministerio de educación nacional plantea que:

“La autonomía curricular de las instituciones educativas ha dado una gran responsabilidad a los docentes y a las comunidades educativas, para flexibilizar el currículo y a partir de las instituciones empezar el proceso de cambio”

Es aquí donde vemos que el docente como profesional de la educación tiene como rol principal a su cargo propiciar espacios de cambio y reflexión que permitan a la sociedad apuntar hacia el horizonte de estado que se quiere.

5.2.2 Calidad educativa: Sistemas de gestión en la calidad

Calidad educativa es un término relativo que ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas por las distintas audiencias difieren entre sí.

En algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten estudiantes de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios físicos, los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro (*Estándares mínimos para calidad de la Educación*)

En Colombia, una preocupación constante ha sido mejorar la calidad de los sistemas educativos. De las variables que intervienen para el análisis de estos, no solo hacen partes los factores económicos, sociales, políticos y culturales en la creación y definición de las normas (legislación), que permite poner en marcha planes nacionales para un servicio educativo de calidad, sino que en ello tiene un lugar importante la formación integral de las personas.

5.2.3 Prácticas pedagógicas y los Modelos Pedagógicos

Se entiende por práctica pedagógica al entorno donde el docente pone en juego todos sus conocimientos disciplinares y estrategias didácticas, como también su saber pedagógico en la medida en que este le permite reflexionar sobre sus acciones en el aula, las prácticas pedagógicas permiten al docente centrar su atención en los saberes disciplinares, pedagógicos y académicos desarrollados en su práctica y que responden a interrogantes como: ¿Qué saber tiene el docente? ¿Cómo lo comunica? y ¿Qué transformaciones logra con lo que sabe? Y cuyo propósito principal es lograr que tanto el estudiante como el docente se preocupen por su proceso de formación.

Los modelos pedagógicos los podemos entender como aquellos que permiten generar o representar relaciones en un acto educativo, afianzando así la concepción de ser humano desde las dimensiones psicológicas, antropológicas y sociológicas, que

facilitan plantear las respuestas a los interrogantes: el ¿Para qué? el ¿con que? y el ¿Cuándo?

Existen diferentes tipos de modelos pedagógicos, entre los cuales están: El modelo pedagógico tradicional, el conductista, el desarrollista, el romántico, el socialista, el constructivista y el del aprendizaje significativo.

5.2.4 Contexto y satisfacción Laboral

Dentro de las cosas que determinan la satisfacción laboral se encuentran el contexto en que se labora y la conformidad que presenta una persona frente a las actividades que realiza, visto de esta manera se puede plantear que la satisfacción laboral tiene diferentes componentes tales como el afectivo, el motivacional, el evaluativo, el formativo, además del subjetivo, lo que implica definirla desde muchas miradas, pero de manera general citando a Morillo (2006:48) podremos entender la satisfacción laboral como: *“la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”*.

5.2.5 Resiliencia: Desempeño profesional del maestro

La resiliencia es definida como la “Capacidad de recuperarse sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y de desarrollar competencia social, académica y vocacional pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy” (Henderson y Milstein,2005, p. 26), desde esta perspectiva vemos como la resiliencia es una cualidad que adquiere la persona para sobreponerse a situaciones adversas tanto en lo laboral como en lo personal, el maestro al estar sometido a constantes cambios en la educación, que de alguna manera pueden generar estrés laboral debe ser una persona con mucha capacidad de

resiliencia para que dichos cambios no afecten de manera constante su desempeño laboral y su calidad de vida.



6 DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 Enfoque: cualitativo.

Este proyecto sigue un diseño de investigación cualitativa en tanto organiza el análisis y la intervención como una pedagogía constructiva que busca disolver los privilegios del proceso de investigación como punto de partida para un cambio social de alcance indeterminable. En ese sentido, propone una búsqueda de conocimiento que brinde resultados, cuyo empleo corresponde a las personas directamente relacionadas con el tema, para construir el conocimiento que los nutre. Por lo tanto, comprende la investigación no solo para conocer la realidad, sino para transformarla, con la participación de la comunidad involucrada en ella, con el fin de ayudarlo a resolver problemas, necesidades y a mejorar la planificación de sus acciones.

6.2 Nivel:

El nivel utilizado para esta investigación es el denominado descriptivo que busca describir los fenómenos hechos u observados, con el fin de detallar o precisar características importantes de la muestra encuestada y se enfatiza en el estudio independiente de cada categoría trabajada.

6.3 Método:

El método escogido se conoce como fenomenológico el cual permitirá realizar un análisis de las descripciones planteadas, que arrojen los resultados del proceso investigativo, desde esta mirada el método permitirá realizar un análisis de los contenidos desde la conciencia, determinar si dichos contenidos son reales o no, pues la fenomenología no da cabida a la suposición.

6.4 Fases del proyecto:

Operativamente el proyecto incluye cinco fases:

6.4.1 FASE 1: Contextualización.

En esta fase se recoge la información proveniente de los centros educativos de acuerdo a las funciones asignadas, perfiles y niveles educativos de los maestros, además de los procesos que se llevan a cabo para el mejoramiento continuo de los procesos académicos.

6.4.2 FASE 2: Aplicación del instrumento

En esta fase se aplica la Entrevista semi-estructurada a la muestra seleccionada teniendo en cuenta las Categorías de análisis necesarias para la evaluación del proceso con el fin de mantener un diálogo *“Por su carácter conversacional que desde el interaccionismo simbólico se recomienda a fin de no oprimir a las personas participantes, generando un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes, interactúan, sabiendo que no hay nada en contra en investigar asuntos en los que se esté involucrada emocionalmente”* (Díaz Martínez:2004). Sus resultados posibilitarán crear reflexiones en torno a las percepciones de los maestros en su desempeño profesional.

6.4.3 FASE 3: Análisis de la información

Después de recolectar la información se analizan los datos para posteriormente trabajar en la interpretación de los mismos de acuerdo a los objetivos de estudio y de esta manera establecer una descripción fenomenológica.

6.4.4 FASE 4: Diseño de Programa de satisfacción

A partir de los análisis y resultados construir una estrategia que permita en ambas instituciones mejorar las percepciones de la profesión del maestro.

6.4.5 FASE 5: Divulgación de resultados

La investigación sigue una acción continua de análisis, discusión colectiva e interpretación de los posibles hallazgos, con el fin de darle sentido a la temática que emergió, así como en la revisión constante de literatura y en la reflexión sobre la misma con los y las participantes.

6.5 Población

El análisis de la información recolectada corresponde a una muestra de docentes del colegio San José de la Salle (sector privado) y la institución educativa Enrique Vélez escobar (la Providencia - sector público) de diferentes áreas de conocimiento.

6.6 Muestra

La muestra representativa utilizada en las entrevistas dan cuenta de situaciones típicas del docente, que busca dar a conocer según su experiencia y el sector para el cual labora las percepciones actuales frente a su desempeño, considerando los siguientes criterios:

- Experiencia Laboral clasificadas en 2 grupos: I), menor o igual a 10 Años y II). Mayor a 10 años.
- Pertenecientes al sector público y pertenecientes al sector privado.

A partir de estos criterios se construyó una tabla de datos con la información recolectada:

Tabla 1. Muestra Inicial

SECTOR PARA EL CUAL LABORA	EXPERIENCIA LABORAL		TOTAL
	Menor/Igual a 10 años	Mayor a 10 años	
SECTOR PÚBLICO	5	7	12
SECTOR PRIVADO	6	14	20
TOTAL	11	21	32

A la hora de aplicar el instrumento, la muestra seleccionada no se pudo entrevistar en un 100% por motivos de tiempo de los docentes en las diferentes instituciones. Por tal motivo, se presenta la tabla que relaciona la muestra real de entrevistados.

Tabla 2. Muestra Real

SECTOR PARA EL CUAL LABORA	EXPERIENCIA LABORAL		TOTAL
	Menor/Igual a 10 años	Mayor a 10 años	
SECTOR PÚBLICO	3	5	8
SECTOR PRIVADO	4	6	10
TOTAL	7	11	18

6.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Como técnica se utilizó la entrevista semiestructurada, la cual fue diseñada para el presente estudio según las categorías de análisis previas. La guía de la entrevista fue validada por los expertos.

6.8 Operacionalización de categorías de análisis.

Basados en los antecedentes conceptuales que dan cuenta de las variables con las cuales se diseñó el instrumento, el proceso de categorización es fundamental para el trabajo investigativo planteado, sintetizando, las dimensiones, categorías e indicadores, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3. Dimensiones, Categorías e Indicadores

DIMENSIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES
DESEMPEÑO PROFESIONAL		¿Su desempeño profesional es satisfactorio para Usted? Explique Porque.
		¿Considera que la calidad de su trabajo es buena? Explique por qué cree eso.
	Calidad de su trabajo	¿Qué le impide mejorar la calidad de su desempeño profesional?
		Mensualmente, ¿Cuánto tiempo trabaja usted, incluyendo el trabajo necesario para la planificación, preparación y evaluación de las Clases? <i>a. tiempo destinado al trabajo fuera del aula es suficiente.</i> <i>b. Si es relevante para un buen desarrollo del trabajo poseer un tiempo para</i>

	 <p>Satisfacción laboral</p>	<p><i>evaluación y planificación.</i></p>
		<p>¿Considera Usted que los procesos de calidad que adelanta el colegio repercuten de alguna forma en calidad de su trabajo? Explique.</p>
		<p>¿Consideran que el tiempo de su experiencia tiene alguna relación con la satisfacción laboral? Explique.</p>
		<p>¿Qué factores considera Usted que influyen en su satisfacción laboral?</p> <p>a. <i>Posee espacios para el descanso, si son adecuados esos espacios.</i></p> <p>b. <i>Debe realizar esfuerzos (permanecer de pie, forzar la voz, realizar esfuerzo físico excesivo, ambiente ruidoso) para desarrollar la labor docente.</i></p> <p><i>Otros que considere.</i></p>
		<p>¿Considera que las funciones asignadas a Usted influyen en su satisfacción laboral? Explique.</p>

	Aspectos emocionales	¿Considera Usted que la relación con sus compañeros influye en su satisfacción laboral? Explique.
		¿Que le gustaría cambiar en su trabajo para sentirse más satisfecho con este? Explique.
		¿Usted ha tenido depresión laboral? Explique.
		¿Qué situaciones laborales causan en usted emociones negativas?
		¿Qué situaciones laborales causan en usted emociones positivas?
		¿Ha tenido Usted la necesidad de acudir a las ayudas profesionales para sus asuntos emocionales producidos por las situaciones laborales? Explique
Motivación	¿Usted disfruta de su trabajo como docente? Explique	
	¿Que contribuye a su motivación por el trabajo?	
	¿Usted se siente reconocido en su trabajo? Explique.	

		<p>¿Qué cosas en su trabajo aumentan su motivación laboral? Explique.</p>
		<p>¿Qué cosas en su trabajo disminuyen su motivación por el trabajo? Explique.</p>
	<p>Calidad de vida</p>	<p>¿Considera que su trabajo contribuye o no en su calidad de vida? Explique.</p>
		<p>¿Qué aspectos de su trabajo afectan de forma negativa su vida? Explique.</p>
		<p>¿Qué aspectos de su trabajo afectan de forma positiva su vida? Explique.</p>
		<p>¿Si Usted podría volver atrás y cambiar algo de su vida, escogería la misma profesión? Explique por qué.</p>
		<p>¿Que conoce Usted sobre el proceso de acreditación que adelanta su institución?</p>
<p>GENERALIDADES DEL SISTEMA EDUCATIVO</p>	<p>Proceso de información</p>	<p>¿Qué opinión tiene sobre los lineamientos de la secretaria de Educación relacionados con la reglamentación de la labor docente?</p>

	<p>¿Qué postura tiene Usted frente al proceso de evaluación docente? Explique.</p>
	<p>¿Qué cree usted tiene en cuenta un empleador / sistema educativo para calificar a un docente como “buen profesional”?</p> <p><i>Procesos de calidad</i> <i>Experiencia docente</i> <i>Desempeño laboral</i></p>
	<p>¿Cuáles son las competencias que usted destacaría en un buen docente?</p>

6.9 Plan de análisis

El enfoque metodológico utilizado en esta investigación es el cualitativo, bajo la técnica de la entrevista semi-estructurada en docentes, utilizada con el fin de extraer las percepciones de los actores del proceso educativo respecto a las categorías de estudio; y de esta manera promover el análisis y reflexión basados en los resultados.

Los sujetos de estudio durante la investigación narran su experiencia de vida, reflejando las percepciones que tienen frente a su profesión docente y los procesos educativos que se dan durante sus prácticas pedagógicas. De esta manera, el investigador da relevancia al investigado de acuerdo a sus puntos de vista frente al rol desempeñado. Según lo anterior vemos que: Canales y otros, 2008. Plantean “*el enfoque cualitativo se caracteriza, en superficie, por su apertura al enfoque del investigado. Todas las técnicas cualitativas trabajan en ese mismo lugar como*

disposición a observar el esquema observador del investigado”, pretendiendo comprender las posiciones que tienen como actores principales de la investigación.

El análisis de la información, se basa en un método descriptivo de las entrevistas semiestructurada realizada a los docentes, pretendiendo comprender las dinámicas profesionales que se dan en el contexto y de esta manera responder a los objetivos de la investigación

6.10 Aspectos éticos (RESOLUCION N° 008430 DE 1993)

Teniendo en cuenta el diseño metodológico y basados en los aspectos éticos tratados en la resolución 008430 de 1993, en su capítulo 1, artículo 11 numeral (a), esta investigación se considera sin riesgo, ya que el registro de datos es obtenido a través de una entrevista semiestructurada, en la cual se busca analizar solo las percepciones que tienen los docentes sobre su labor.

Es importante mencionar que las entrevistas son realizadas en los espacios laborales de los docentes sin generar ningún tipo de amenaza a su integridad; además se hace uso de las disposiciones planteadas en la resolución 008430 de 1993, en sus capítulos 14 al 16 y los párrafos primero al quinto en lo que respecta al consentimiento informado. (ver anexo 2)

FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de la aplicación del instrumento en el proceso de investigación realizado entre el 28 Noviembre y el 19 de diciembre del año 2014, se describen los principales elementos que dan respuesta al objetivo de investigación.

Para ello, en primer lugar se hace una caracterización de los docentes entrevistados teniendo en cuenta los indicadores de análisis y la información general de ellos, posteriormente se describe los elementos encontrados en torno a 5 categorías de análisis.

Características de los docentes entrevistados

De acuerdo a los datos recogidos de la muestra se evidencia diversas características de los docentes.

El primer elemento encontrado hace referencia al sector laboral de los docentes (Público y privado), donde sus diferencias radican en el tipo de contratación laboral, contexto sociocultural y económico; Siendo el colegio San José de la Salle (C.S.J) un colegio privado ubicado en la Cola del Zorro del barrio el poblado correspondiente al municipio de Medellín, donde su población educativa pertenece a estratos socioeconómicos media-alta y alta, con una contratación a término fijo a 1 año. Por otro lado, se encuentra la Institución Educativa Enrique Vélez Escobar (sección la providencia) un colegio público ubicado en el barrio Santa María #2 del municipio de Itagüí, donde su población educativa pertenece a estratos socioeconómicos Media baja y Media, con una contratación a término indefinido como servidores públicos.

El segundo elemento encontrado hace referencia al género de la muestra seleccionada, evidenciándose en ambas instituciones educativas una población mayor de mujeres correspondientes a diferentes áreas del conocimiento teniendo esto relación con la situación nacional, pues en Colombia por lo menos en el sector oficial,

más del 65% de los docentes son mujeres (Tomado de: periódico el tiempo 31 de enero de 2015).

Otro aspecto relevante tiene que ver con la experiencia laboral de los docentes entrevistados, donde se observa una muestra heterogénea, de acuerdo a los 2 grupos predefinidos. A continuación se muestra un gráfico con dicha información:

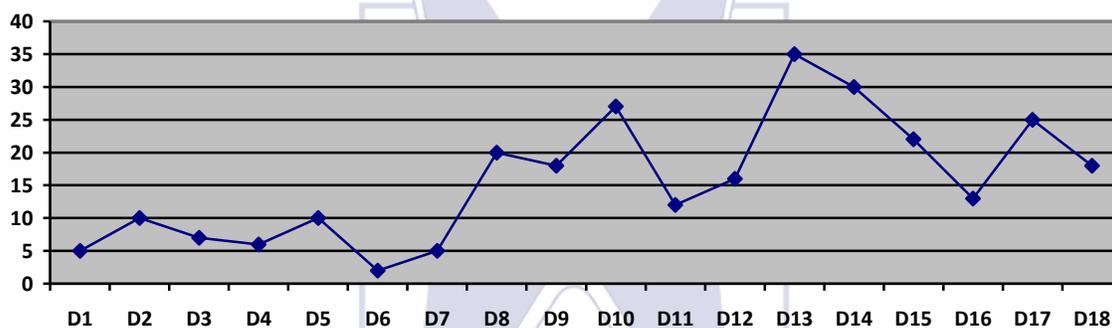


Gráfico 1. Experiencia laboral de los docentes

Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la ilustración el 38.8% de los docentes tienen una experiencia laboral menor o igual a 10 años, y el 61% de los docentes tienen una experiencia laboral mayor a 10 años.

Evidenciando un mayor porcentaje en docentes con mayor experiencia en los procesos educativos de las diferentes instituciones, que puede conllevar a una percepción diferente de su profesión de acuerdo a los procesos educativos del sistema.

Respecto a las categorías descritas en la tabla 3, los docentes entrevistados en general destacan los siguientes aspectos:

7.1 CALIDAD DE SU TRABAJO.

1. En lo que respecta si el desempeño laboral es satisfactorio se observa que los docentes dan una respuesta positiva a su desempeño laboral aludiendo al gusto por la profesión que practican. Así señala un docente:

“Soy una maestra comprometida con mi trabajo, me siento bien con lo que hago y veo resultados positivos” (docente con 12 años de experiencia)

2. En las respuestas sobre si considera que la calidad de su trabajo es buena se observa que los docentes responden de manera positiva justificando esto con la entrega y la pasión por lo que hacen.

“Es necesario hacer las cosas bien y dar más de lo que se debe hacer” (docente con 20 años de experiencia)

3. En el indicador que le impide mejorar la calidad de su trabajo los maestros responden que la calidad de su trabajo se encuentra afectada por la falta de tiempo, recursos y por la cantidad de actividades institucionales que tienen a su cargo.

“La cantidad de actividades institucionales, el presupuesto económico no favorecen mucho mi cualificación como maestro, por lo tanto mejorar la calidad en mi trabajo” (docente con 18 años de experiencia _ Sector privado)

4. Los docentes piensan que dichos procesos les permiten mejorar y cualificarse de manera continua en aras de mejorar la calidad educativa, aunque hay algunos que plasman en sus respuestas que dichos procesos solo se reducen al diligenciamiento de papeles.

“Pienso que los procesos de calidad se reducen a papeles y no a la realidad” (docente con 10 años de experiencia _ Respuesta común en ambos sectores educativos.)

5. Al preguntarles que si consideran que la actualización de conocimientos constante influye en la calidad de su desempeño profesional o no, los docentes responden de manera positiva, pues esto les permite estar actualizándose de manera constante, debido a que la educación actual cambia muy rápidamente.

“Si, por que el mundo avanza y muta, así mismo debe ser para cada individuo y sobre todo los docentes que buscamos constantemente formar” (docente con 4 años de experiencia)

6. Los maestros dicen que los horarios establecidos por la institución no son suficientes y tienen que disponer de su tiempo personal para la planificación y desarrollo de su labor.

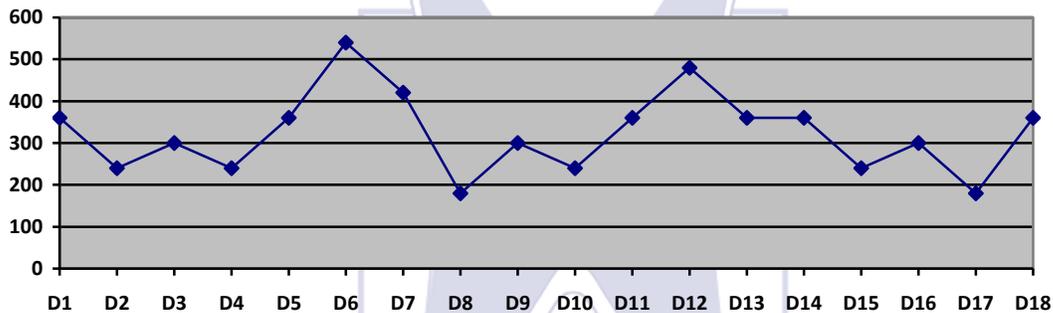


Gráfico 2. Números de horas laboradas de los docentes

Como se aprecia en la Ilustración vemos que los docentes laboran 323 horas mensuales, lo que significa que dedican parte de su tiempo personal en labores educativas, reduciendo tiempo a otras actividades.

7. Esta realidad, puede incidir en la poca cualificación profesional, por el tiempo reducido, además afectar su calidad de vida.

7.2 SATISFACCIÓN LABORAL

1. Algunos docentes piensan que la satisfacción laboral va relacionada con el ambiente laboral y con la remuneración y otros plasman que la experiencia es motivante además de facilitar los procesos de formación con sus estudiantes.

“Si, por que el mundo avanza y muta, así mismo debe ser para cada individuo y sobre todo los docentes que buscamos constantemente formar”

2. Los maestros consideran que los espacios de descanso son relativamente pocos, ya que deben realizar esfuerzos (permanecer de pie, forzar la voz, realizar esfuerzo físico excesivo, ambiente ruidoso) para desarrollar la labor docente.

“Tanto la falta de descanso y el esfuerzo físico en algunos casos influyen en la satisfacción laboral”

3. Vemos que la mayoría de los docentes manifiestan que las funciones que les asignan si influyen en su satisfacción laboral pues son hechas acordes a su trabajo además de gustarles lo que hacen, vemos otros que manifiestan que no pues manifiestan que son poco relevantes.

“Si, cuando uno realiza funciones que corresponden a su área de trabajo está fortaleciendo un gusto, un placer, razones por las cuales uno estudio y permite ser enriquecido y enriquecer el trabajo de una comunidad”

4. La mayoría de los docentes manifiestan que la satisfacción laboral va de la mano con un buen ambiente laboral y una buena relación con sus compañeros, mientras que un docente piensa que la satisfacción laboral no depende de los compañeros sino de la propia persona.

“Sí, es importante un ambiente de trabajo amable y cortés, puesto que la mayor parte del tiempo estas en el trabajo”

5. En las respuestas de los docentes se observa insatisfacción por las condiciones salariales y de contratación, los horarios laborales, los recursos y en general la necesidad de cambios en la planta administrativa

“Sí, es importante un ambiente de trabajo amable y cortés, puesto que la mayor parte del tiempo estas en el trabajo. Además del salario, renovar la planta directiva para que los procesos fluyan y no se mantengan estáticos”

7.3 ASPECTOS EMOCIONALES

1. La mayoría de los docentes manifiestan por el momento no haber sentido depresión laboral.

“Rara vez he sentido depresión, sobre todo cuando veo algo injusto.”

2. Los docentes plasman que causan emociones negativas la injusticia, la desmotivación de los alumnos, el poco reconocimiento a su labor y las acciones administrativas.

“La injusticia, el mal trato verbal, el exceso de trabajo a la vez, la falta de espacios saludables, entre otros”

3. Los maestros plasman que les causa emociones positivas el reconocimiento a su labor, la gratitud y el progreso de los estudiantes, los buenos ambientes laborales, las capacitaciones y los estímulos económicos.

“Un ambiente armónico, reconocimiento a la labor, el progreso de un estudiante”

4. La mayoría de los maestros no han recibido ayuda profesional para resolver asuntos emocionales producidos por su labor. Otros maestros expresan que pocas veces han necesitado de dicha ayuda cuando se asocian a otros elementos.

“No. Manejo al máximo un equilibrio ante las dificultades para no tener quebrantos emocionales y físicos”

7.4 MOTIVACIÓN

1. Los maestros responden que si pues es una vocación y cada día se levantan con el entusiasmo de dar lo mejor de ellos.

“Muchísimo. Pienso que mi labor es muy importante y que mi experiencia me ayuda a hacerlo mucho mejor”

2. Los maestros responden frente a su motivación por el trabajo que los motiva su vocación, sus estudiantes y su contribución a la sociedad.

“Me gusta mucho el trabajo con los niños, porque con ellos puedo sentir la vocación por mi trabajo”

3. Algunos maestros responden que algunas veces son reconocidos, pues no son motivados y otros siendo mayoría responden que se sienten reconocidos por sus estudiantes y compañeros además de sentirse valorados.

“Muchísimo. Gozo de gran aprecio y aceptación por parte de directivos y compañeros docentes y padres de familia”

4. Los maestros responden que su motivación laboral aumenta con la alegría de sus estudiantes en las labores diarias, su empeño para que superen sus dificultades, el agradecimiento de la comunidad educativa y los espacios físicos.

“La armonía que tenemos, la cercanía a mi hogar, los directivos que poseo, en fin muchas cosas a mi favor”

5. A esta pregunta los maestros responden que la falta de recursos, el poco reconocimiento por parte de las directivas, la remuneración económica y otros responden que no tienen cosas que disminuyan su motivación por el trabajo

“La falta de recursos, el poco reconocimiento a mi labor, además, los chismes y habladurías de mala intención”

7.5 CALIDAD DE VIDA

1. A esta pregunta los maestros responden que si contribuye a la calidad de vida, pues lo que tienen se lo deben a su trabajo, pues esto les ha permitido crecer de manera personal y profesional, además de brindarles el sustento propio y el de sus familias.

“Contribuye muchísimo porque a través de su remuneración, la calidad de vida se nota”

2. A esta los maestros responden que el clima laboral, el chisme, el exceso de trabajo, la poca valoración por la actividad docente y una docente manifestó que el activismo.

“la cantidad de actividades institucionales y los formatos a gestionar de los procesos no permiten la optimización del tiempo tanto para mi labor, como para vida personal”

3. Los maestros responden en general no establecer buenas relaciones, falta respeto de sus estudiantes y la dificultad para trabaja en equipo.

“Los rumores, los malos tratos y la falta de reconocimiento”

4. Los docentes frente a volver atrás y escoger de nuevo su profesión responden que sí, porque lo hacen por vocación y una docente responde que si cambiaría su profesión y elegiría veterinaria porque los animales son menos complicados que los seres humanos.

“Sí lo haría porque me encanta educar, formar y orientar hacia un futuro con valores y mucha dignidad”

7.6 PROCESO DE INFORMACIÓN

1. En las respuestas de los docentes frente al conocimiento de los procesos de acreditación encontramos las siguientes repuestas de los docentes
 - ✓ *Corresponde al modelo FQM (C.S.J)*
 - ✓ *Calidad, excelencia, resultados. (ambos sectores educativos)*
 - ✓ *Muy poco, últimamente he estado alejado de esa información. (Ambos sectores educativos)*
 - ✓ *Están en proceso de recertificación (C.S.J)*

2. Frente a la opinión que tienen sobre los lineamientos de la secretaria de Educación relacionados con la reglamentación de la labor docente unos docentes plantean que se convierten en repetir procesos llevando el mínimo esfuerzo, además de aportar al proceso y otros plantean que no funciona en todos los contextos institucionales y valoran poco la labor docente.

“A veces se convierte en repetir procesos y siempre llevando al mínimo esfuerzo”

3. La postura frente al proceso de evaluación, Unos docentes ven esta de manera positiva pues permite la cualificación permanente, aunque también plantean que debe mejorar en algunos criterios y otros plantean que es poco objetiva y poco real.

“Buena, aunque hay que mejorar algunos criterios... la evaluación es muy subjetiva”

4. ¿Qué cree usted tiene en cuenta un empleador / sistema educativo para calificar a un docente como “buen profesional”?
 - a. Procesos de calidad
 - b. Experiencia docente
 - c. Desempeño laboral

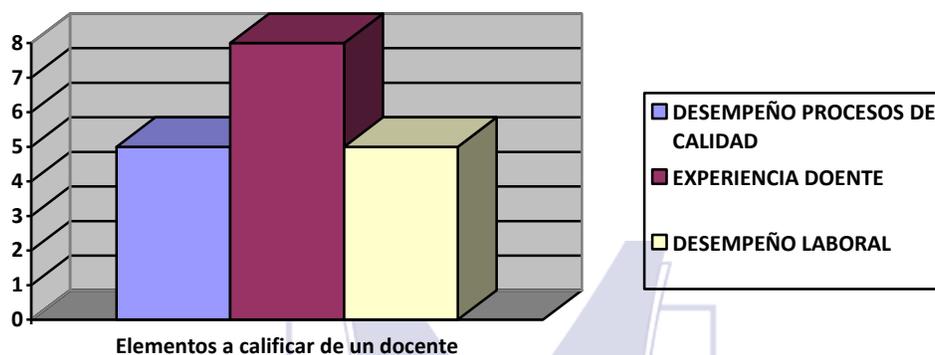


Gráfico 3. Elementos calificados en los docentes

- Los maestros responden ante las competencias que destacarían en un buen docente es el compromiso, liderazgo, responsabilidad, sentido de pertenencia, experiencia, responsabilidad, dominio de grupo y habilidad para comunicarse.

“Además de compromiso, liderazgo, responsabilidad es importante la calidad humana acompañada de una buena formación profesional para ponerlas al servicio de los demás”

AMIGO
FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

8 CONCLUSIONES

La idea de integrar los sistemas de gestión de calidad con el proceso educativo es un parte fundamental en la educación del siglo XXI y esencial dentro de las prácticas pedagógicas de los maestros, ya que son estos los encargados de ejercer funciones de planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes, por lo tanto, son quienes de mejor manera pueden dar cuenta de las competencias alcanzadas de los sujetos en formación; sin embargo, en la praxis educativa el maestro en algunos momentos se ha mostrado como opositor de estos procesos de calidad al enfrentarse a términos empresariales que considera como un valor agregado pero no determinante dentro de sus prácticas, los maestros se sienten llamados a pensar y escribir como “administradores de empresas” y no como “administradores de vidas” desde su campo pedagógico.

Por otra parte, a pesar de los maestros percibir su práctica pedagógica desplazada, se sienten satisfechos con su labor y dispuestos a innovar y seguir las directrices según la nueva noción de calidad que tiene como ejes centrales el reconocimiento de los cambios en la forma de concebir al estudiante, la forma de producción de conocimiento y la necesidad de una educación pertinente, siempre y cuando se respete su formación pedagógica.

Así pues, este proceso investigativo abordado desde enfoques cualitativos, llevó implícito las respuestas dadas de los maestros entrevistados, para conocer las percepciones que estos tienen de su profesión desde la apropiación de su conocimiento y producción del saber pedagógico, el que solo es posible conocer cuando se reflexiona de manera objetiva.

A continuación desde el análisis de los resultados obtenidos en las categorías de la investigación se concluye que:

De la categoría calidad de su trabajo, se puede inferir que los docentes tienen una percepción favorable en lo que a su desempeño laboral respecta, además de observarse que la experiencia laboral, no influye en desmejorar su desempeño laboral puesto que se observa un trabajo de vocación, por otra parte se observa que tienen percepciones negativas en cuanto al activismo institucionales, el manejo excesivo de formatos y los recursos económicos puesto que estos no posibilitan la cualificación del docente.

También se observa una percepción desfavorable por parte de los procesos de calidad que adelantan las instituciones, puesto que los docentes piensan que los procesos de acreditación que llevan las instituciones tanto en el sector público, como en el privado solo se reducen a diligenciar papeles disminuyendo así el tiempo para los procesos pedagógicos.

Se observa que los docentes tienen una percepción positiva en cuanto a la necesidad de actualizarse constantemente para mejorar la calidad de su desempeño profesional, puesto que se hace necesario porque la educación cambia de manera constante.

En cuanto a los horarios establecidos por la institución educativa para ejercer su labor y funciones docentes se observa una percepción desfavorable, puesto que ellos tienen que invertir mucho más tiempo del asignado para realizar bien su labor.

La percepción que se evidencia por parte de los docentes frente a los aspectos emocionales es favorable, en ambos sectores educativos (público y privado) ya que los docentes están motivados con su labor, además de evidenciarse en ellos el no tener la necesidad de visitar profesionales de la salud mental por cuestiones de estrés laboral.

Por otra parte, en los aspectos emocionales, las percepciones de los docentes se encuentran divididas, aunque todos tienen percepciones positivas en la realización

de su labor destacando que lo hacen por vocación y experiencia, algunas percepciones negativas se observan en el trato desfavorable y el poco reconocimiento que tienen por parte de la comunidad educativa, frente a su ejercicio docente y las actividades que realizan, sumado a esto los pocos recursos que tienen para realizar con calidad su labor; frente a esto cabe resaltar que éstas percepciones influyen de manera directa en su calidad vida.

En la categoría proceso de información la percepción que los docentes tienen es desfavorable, ya que se desconocen muchos procesos, o se tienen conocimientos errados frente a los sistemas de gestión que lleva la institución o la secretaria de educación que han sido abordados de manera poco adecuada, además de observarse desinterés por conocer los procesos.



9 RECOMENDACIONES

La práctica pedagógica para que pueda implementarse debe tener como pautas su sentido, que le da identidad propia y le marca el horizonte por el que pretende actuar en el camino de la formación humana; es por ello, que se requiere identificar cómo se puede integrar los conceptos de sistema de gestión en la calidad con la pedagogía sin crear diferencias tan marcadas que causen dificultad en los contextos escolares y por lo tanto en los procesos de enseñanza.

Es por ello que después de planteadas las conclusiones se procede a realizar las recomendaciones pertinentes frente a los resultados que arrojan las categorías de estudio en la investigación:

Se hace necesario generar espacios de cualificación dentro o fuera de las instituciones que le permitan a los docentes cualificarse y de esta manera mejorar sus prácticas con calidad.

Desde las instituciones educativas se deben buscar estrategias de divulgación de información y capacitación frente a los procesos de calidad de manera que los docentes mejoren las percepciones que tienen frente a estos procesos y su saber pedagógico no se vea amenazado.

Lo importante en toda situación de la vida son las relaciones humanas y el amor por lo que se hace, desde esta perspectiva las instituciones y entes estatales deben implementar estrategias que permitan la resignificación de la labor docente en el contexto educativo actual.

Se propone generar espacios de encuentro constante que permitan a los docentes intercambiar experiencias que permitan mejorar las dinámicas institucionales y los procesos de calidad.

Diseñar mecanismos de evaluación institucionales acordes a las necesidades actuales en busca de mejorar las prácticas y calidad en la educación. Es por esto que se hace necesario revisar los procesos de evaluación y acreditación institucionales.

Generar equipos de gestión innovadores que permitan mejorar los procesos de calidad de manera constante y el profesionalismo de los docentes.

Formar redes de apoyo con entidades privadas y estatales en busca de innovar y mejorar los procesos educativos y de calidad.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

10 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

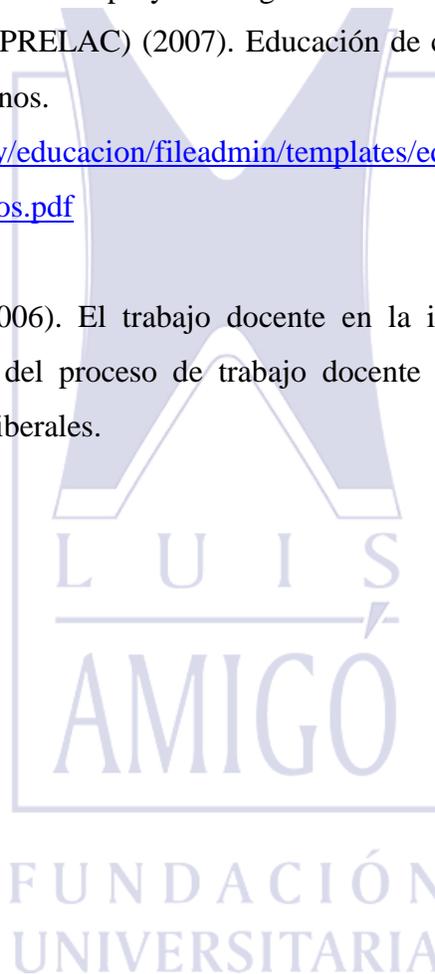
1. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. “*Estándares mínimos para calidad de la Educación*”. Revista digital Altablero, Número 5 de 2001.: En: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-87349.html>. Recuperado el 18 de junio de 2008.
2. Decreto 2566 de 2003, capítulo 1 artículo 1 “Condiciones mínimas de calidad”
3. “*Educación de Calidad para todos: un asunto de derechos humanos*”. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. 29 y 30 de marzo de 2007; Buenos Aires, Argentina
4. Resolución 8430 de 1993, capítulo 1 “Aspectos éticos”
5. Vargas, P. A. (n.d.). La acreditación: Una forma de estandarizar la educación. *Educación*, 26(2), 245–254.
6. VILLALTA PÁUCAR, M., & MARTINIC VALENCIA, S. (2013). Interacción didáctica y procesos cognitivos. Una aproximación desde la práctica y discurso del docente. (Spanish). *Didactic Interaction and Cognitive Processes. An Approach from the Practice and Teaching Speech. (English)*, 12(1), 221–233. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=91515257&lang=es&site=ehost-live>

7. Álvarez, Margarita María (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Teacher's Profile based on Competences*

8. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II reunión intergubernamental del proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC) (2007). Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos.

<http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>

9. Cornejo, Rodrigo (2006). El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación-enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales.



11 ANEXOS

ANEXO 1. Entrevista semi-estructurada

 <p>FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN Especialización en docencia investigativa universitaria</p> <p>ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA PARA CONOCER LAS PERCEPCIONES QUE TIENEN LOS MAESTROS SOBRE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL ACTUAL</p> <p>NOMBRE DEL MAESTRO: _____ ÁREA/ASIGNATURA: _____ INSTITUCIÓN: _____ AÑOS DE EXPERIENCIA: _____</p> <p>Como parte de mi trabajo de grado en la Especialización en Docencia Investigativa Universitaria de la Fundación Universitaria Luis Amigo estoy realizando una investigación acerca de las percepciones que tienen los maestros sobre su desempeño profesional en la actualidad. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.</p> <p>CALIDAD DE SU TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Su desempeño profesional es satisfactorio para Usted? ¿Porque? Explique.2. ¿Considera que la calidad de su trabajo es buena? Explique por qué cree eso.3. ¿Qué le impide mejorar la calidad de su desempeño profesional?4. ¿Considera Usted que los procesos de calidad que adelanta el colegio repercuten de alguna forma en calidad de su trabajo? Explique.5. ¿Usted considera que la actualización de conocimientos constante influye en la calidad de su desempeño profesional o no? Explique por qué.6. Mensualmente, ¿Cuánto tiempo trabaja usted, incluyendo el trabajo necesario para la planificación, preparación y evaluación de las Clases?<ol style="list-style-type: none">a. tiempo destinado al trabajo fuera del aula es suficiente.b. Si es relevante para un buen desarrollo del trabajo poseer un tiempo para evaluación y planificación. <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Consideran que el tiempo de su experiencia tiene alguna relación con la satisfacción laboral? Explique.2. ¿Qué factores considera Usted que influyen en su satisfacción laboral?<ol style="list-style-type: none">a. Posee espacios para el descanso, si son adecuados esos espacios.b. Debe realizar esfuerzos (permanecer de pie, forzar la voz, realizar esfuerzo físico excesivo, ambiente ruidoso) para desarrollar la labor docente.c. Otros que considere.3. ¿Considera que las funciones asignadas a Usted influyen en su satisfacción laboral? Explique.4. ¿Considera Usted que la relación con sus compañeros influye en su satisfacción laboral? Explique.5. ¿Qué le gustaría cambiar en su trabajo para sentirse más satisfecho con este? Explique.	 <p>FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN Especialización en docencia investigativa universitaria</p> <p>ASPECTOS EMOCIONALES</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Usted ha tenido depresión laboral? Explique.2. ¿Qué situaciones laborales causan en usted emociones negativas?3. ¿Qué situaciones laborales causan en usted emociones positivas?4. ¿Ha tenido Usted la necesidad de acudir a las ayudas profesionales para sus asuntos emocionales producidos por las situaciones laborales? Explique. <p>MOTIVACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Usted disfruta de su trabajo como docente? Explique.2. ¿Que contribuye a su motivación por el trabajo?3. ¿Usted se siente reconocido en su trabajo? Explique.4. ¿Qué cosas en su trabajo aumentan su motivación laboral? Explique.5. ¿Qué cosas en su trabajo disminuyen su motivación por el trabajo? Explique. <p>CALIDAD DE VIDA</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Considera que su trabajo contribuye o no en su calidad de vida? Explique.2. ¿Qué aspectos de su trabajo afectan de forma negativa su vida? Explique.3. ¿Qué aspectos de su trabajo afectan de forma positiva su vida? Explique.4. Si Usted podría volver atrás y cambiar algo de su vida, ¿escogería la misma profesión? Explique por qué. <p>PROCESO DE INFORMACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Que conoce Usted sobre el proceso de acreditación que adelanta su institución?2. ¿Qué opinión tiene sobre los lineamientos de la secretaria de Educación relacionados con la reglamentación de la labor docente.3. ¿Qué postura tiene Usted frente al proceso de evaluación docente? Explique.4. ¿Qué cree usted tiene en cuenta un empleador / sistema educativo para calificar a un docente como "buen profesional"?<ol style="list-style-type: none">a. Desempeño en los Procesos de calidadb. Experiencia docentec. Desempeño laboral5. ¿Cuáles son las competencias que usted destacaría en un buen docente?
--	--

ANEXO 2. Consentimiento informado



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Especialización en docencia investigativa universitaria

Título: PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS SOBRE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA ACTUALIDAD

Usted ha sido seleccionado a participar en un estudio de Investigación. Antes de que usted decida participar en el estudio, por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que usted tenga, para asegurarse de que entienda los procedimientos de estudio.

PROPÓSITO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por los investigadores JUAN DIEGO AREIZA CARDONA y KELLY JOHANNA OCAMPO ÁLVAREZ de la Fundación universitaria Luis Amigó. La meta de este estudio es conocer la percepción que tienen los maestros sobre su desempeño profesional en la actualidad.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 20 - 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoje será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Especialización en docencia investigativa universitaria

CONSENTIMIENTO

YO _____ con C.C. _____, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la investigadora Kelly Johanna Ocampo Álvarez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la percepción que tienen los maestros sobre su desempeño profesional en la actualidad.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 20 - 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Coordinador - Escuela de Posgrados Funlam Edgar Ocampo a los teléfonos: 448-76-66 Ext: 9580 - 9574 - 9582

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a los investigadores.

Firma del Participante

Firma Testigo

Firma del Investigador

Fecha