

RAE

TIPO DE DOCUMENTO: Trabajo de grado para optar por el título de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

TÍTULO: CREENCIAS DE UN GRUPO DE TRECE PROFESORES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES QUE DIGNIFICAN Y PRECARIZAN SU PROFESIÓN.

AUTORES: Ever Amaya González, Ángela Paola Delgado Casallas, Luz Ángela Gnecco Martínez, Eudosia León Cubillos y Diana Patricia Valencia Nivia.

LUGAR: Bogotá, D.C

FECHA: Mayo de 2014

PALABRAS CLAVE: profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: La investigación da cuenta de las creencias que tienen trece profesores sobre las condiciones laborales que dignifican o precarizan su labor. Se hace un rastreo de veintiún investigaciones relacionadas con las categorías: profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización a través de un estado del arte que permite ubicar los avances y discusiones sobre la cuestión. A partir de la teoría fundamentada como metodología de la investigación, se construye un marco conceptual que desde las voces de los profesores da cuenta de la realidad percibida. Por ello, en cuanto a su dignificación o precarización se refiere, esto permite la construcción de una propuesta que desde un enfoque de desarrollo humano, busca reconocer que todas las personas gozan de una dignidad humana inalienable y que ésta debe ser respetada por toda persona e institución.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Formación y Práctica Pedagógica, adscrita al grupo Tendencias Actuales en Educación y Pedagogía (TAEPE).

METODOLOGÍA: La investigación de tipo cualitativo se ubicó en la lógica de la teoría fundamentada para dar cuenta de las creencias de los profesores sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión. Para la recolección y análisis de la información, se valió de técnicas como el grupo focal, entrevista semiestructurada, narrativa autobiográfica y el programa de análisis de datos cualitativo Atlas Ti.

CONCLUSIONES: Conocer las creencias de los profesores respecto a sus condiciones laborales, posibilita comprender que la forma en que perciben y desempeñan su profesión, está influenciada por los contextos en los que se encuentran inmersos (educativo, social, político, emocional). Adicional a ello, cuando los profesores identifican aquellos aspectos que pueden dignificar o precarizar su labor, se proyectan resignificando el rol que desempeñan e implementan estrategias en sus ambientes de trabajo, que contribuyen y fortalecen su ser y sus prácticas, generando en ese proceso, reflexión y aportes a sus instituciones y a la calidad educativa.

CREENCIAS DE UN GRUPO DE TRECE PROFESORES SOBRE LAS CONDICIONES
LABORALES QUE DIGNIFICAN Y PRECARIZAN SU PROFESIÓN

EVER AMAYA GONZÁLEZ
ÁNGELA PAOLA DELGADO CASALLAS
LUZ ÁNGELA GNECCO MARTÍNEZ
EUDOSIA LEÓN CUBILLOS
DIANA PATRICIA VALENCIA NIVIA

UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Bogotá, D.C.- 2014

CREENCIAS DE UN GRUPO DE TRECE PROFESORES SOBRE LAS CONDICIONES
LABORALES QUE DIGNIFICAN Y PRECARIZAN SU PROFESIÓN

EVER AMAYA GONZÁLEZ
ÁNGELA PAOLA DELGADO CASALLAS
LUZ ÁNGELA GNECCO MARTÍNEZ
EUDOSIA LEÓN CUBILLOS
DIANA PATRICIA VALENCIA NIVIA

Trabajo de grado para optar por el título de
Magister en Ciencias de la Educación

Directora:

Dra. Maribel Vergara Arboleda

UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Bogotá, D.C.- 2014

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RAE..... | 1 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 10 |
| 3. JUSTIFICACIÓN..... | 11 |
| 4. OBJETIVOS..... | 12 |
| 4.1. Objetivo general..... | 12 |
| 4.2. Objetivos específicos..... | 12 |
| 5. CAPÍTULO 1. ABRIENDO EL CAMINO A LAS CATEGORÍAS: ESTADO DEL ARTE 13 | |
| 5.1. El estado del arte y su metodología..... | 14 |
| 6. CAPÍTULO 2. COMPRENDER LOS CAMINOS QUE DEFINEN LAS CATEGORÍAS: MARCO CONCEPTUAL..... | 47 |
| 6.1. Profesión del profesor..... | 47 |
| 6.2. Creencias..... | 49 |
| 6.3. Dignificación..... | 51 |
| 6.4. Precarización..... | 53 |
| 7. CAPÍTULO 3. RECORRIENDO EL CAMINO: METODOLOGÍA..... | 56 |
| 7.1. Grupo Focal..... | 57 |
| 7.2. Entrevista..... | 57 |
| 7.3. Narrativa Autobiográfica..... | 57 |
| 7.4. Análisis de las categorías: una aproximación teórica desde las voces de los profesores..... | 58 |
| 7.4.1. Profesión del Profesor..... | 58 |
| 7.4.1.1. Vocación..... | 59 |
| 7.4.1.2. Formación Académica..... | 63 |
| 7.4.1.3. Función Laboral del Profesor..... | 64 |
| 7.4.1.4. Cualificación Laboral..... | 66 |
| 7.4.2. Creencias..... | 68 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 7.4.2.1. | Percepción Personal | 69 |
| 7.4.2.2. | Realización Personal..... | 71 |
| 7.4.2.3. | Percepción Social..... | 72 |
| 7.4.2.4. | Espiritualidad | 76 |
| 7.4.3. | Dignificación del Profesor..... | 78 |
| 7.4.3.1. | Condiciones Laborales..... | 79 |
| 7.4.3.2. | Ambiente de Trabajo..... | 81 |
| 7.4.3.3. | Valor Humano..... | 83 |
| 7.4.4. | Precarización..... | 86 |
| 7.4.4.1. | Condiciones Laborales..... | 87 |
| 7.4.4.1.1. | La Normatividad | 92 |
| 7.4.4.2. | Ambiente Laboral | 95 |
| 7.4.4.3. | Realización Personal..... | 98 |
| 8. | CAPÍTULO 4. PRO-TEJE: PROFESORES TEJIENDO MEJORES AMBIENTES LABORALES | 100 |
| 8.1. | Objetivo General..... | 101 |
| 8.2. | Objetivos Específicos..... | 101 |
| 8.3. | Plan de acción | 102 |
| 8.3.1. | Dimensión Espiritual | 102 |
| 8.3.2. | Dimensión Socio – afectiva..... | 103 |
| 8.3.3. | Dimensión Física | 103 |
| 8.3.4. | Dimensión Económica..... | 104 |
| 8.3.5. | Dimensión Profesional: | 105 |
| 8.3.6. | Dimensión de Recreación-tiempo libre | 105 |
| 9. | CONCLUSIONES | 107 |
| 10. | BIBLIOGRAFÍA | 109 |
| | ANEXOS..... | 113 |

LISTA DE TABLAS, GRÁFICOS Y MATRICES

| | |
|--|-----|
| Tabla # 1 Análisis cualitativo Atlas ti: Profesión del Profesor..... | 70 |
| Tabla # 2 Análisis cualitativo Atlas ti: Creencias..... | 80 |
| Tabla # 3 Análisis cualitativo Atlas ti: Dignificación..... | 89 |
| Tabla # 4 Análisis cualitativo Atlas ti: Precarización..... | 103 |
| | |
| Gráfico # 1 Metodología del Estado del arte | 17 |
| | |
| Matriz # 1 Dimensión Espiritual..... | 106 |
| Matriz # 2 Dimensión Socio-afectiva..... | 107 |
| Matriz # 3 Dimensión Física..... | 108 |
| Matriz # 4 Dimensión Económica..... | 108 |
| Matriz # 5 Dimensión Profesional..... | 109 |
| Matriz # 6 Dimensión de Recreación - tiempo libre..... | 110 |

Agradecimientos

Agradecemos especialmente a Dios por mostrarnos el camino para la realización de este proyecto y por darnos la sabiduría para entender que el propósito de éste es el beneficio de la población a la que va dirigido.

A nuestras familias por su comprensión, paciencia y por llenarnos de sentido y motivación en los momentos más difíciles.

A nuestra querida asesora Dra. Maribel Vergara por su dedicación, compromiso y asertividad con la culminación de este reto, que se convirtió en uno de los más grandes de nuestra vida.

A los profesores informantes que con toda su disposición decidieron que se escucharan sus voces, con el fin de encontrar soluciones para dignificar su profesión.

A la Universidad San Buenaventura, al grupo de profesores y compañeros de la maestría por ayudarnos a enriquecer desde sus conocimientos y experiencias de vida, este gran sueño que hoy se vuelve realidad.

A todos, un gracias del alma...

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo existen diversos factores que intervienen en la forma como los profesores llevan a cabo su profesión, uno de ellos son las creencias respecto a las condiciones laborales, profundizar en éstas permite que el profesor identifique claramente cuáles son sus constructos para determinar si está ejerciendo su labor en un ambiente digno o precarizado.

A lo largo de los años, las creencias sobre quien es el profesor se han venido transformando, así como su rol dentro de la sociedad, debido a las nuevas demandas que impone un modelo de educación basada en la lógica de la producción. Por esto, no es prioridad escuchar las voces de los profesores, quienes se silencian por la premura de tener un trabajo que supla sus necesidades básicas, dejando de lado la reflexión y los permanentes cuestionamientos para ofrecer una educación que humanice.

Por ello, la presente investigación identificó las creencias de un grupo de trece profesores¹ sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión, con el fin de acercarse a la comprensión de un fenómeno social que impacta lo educativo. El proyecto se ocupó de dar a conocer cómo los profesores sienten y viven su profesión.

La investigación se presenta en cuatro capítulos, el primero aborda un estado del arte en el que se recogen veintiún investigaciones relacionadas con el tema, que van desde 1995 hasta 2013 en cinco países: Argentina, Colombia, España, México, y Chile. Para su análisis se tuvo en cuenta: aportes al proyecto, tipo de investigación, ubicación del estudio y la contención de las categorías profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización.

¹ La investigación se realizó con trece profesores en la ciudad de Bogotá que laboran en colegios públicos y privados. La información se analizó sin discriminar el sector educativo.

El segundo capítulo da cuenta del marco conceptual, en éste se realizó un rastreo teórico de las categorías, el cual permitió acercarse a su comprensión para dar un fundamento epistemológico, desde las perspectivas de diferentes autores.

El tercer capítulo, aborda la metodología basada en la teoría fundamentada para dar cuenta de las voces de los profesores. Muestra, como se vale del programa de análisis de datos cualitativo Atlas ti para la organización y sistematización de los datos, así como las técnicas utilizadas para la recolección de la información: entrevista semiestructurada, grupo focal y narrativa autobiográfica. Igualmente, se realizó un análisis de las categorías y subcategorías que permitió escuchar las voces de los profesores y generar nuevas configuraciones de los conceptos que sustentan la investigación, desde las diversas realidades que viven en sus contextos educativos.

El cuarto capítulo, plantea una propuesta de desarrollo humano, basada en las necesidades de dignificación de la profesión del profesor, fundamentada en lo que expresan los informantes. Dicha propuesta, sugiere estrategias y acciones que pueden llevarse a cabo para enriquecer y fortalecer la labor del profesor. Por último, se exponen las conclusiones de la investigación teniendo en cuenta la lógica de las categorías analizadas y los hallazgos del estudio.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La educación como cualquier otro fenómeno social se ha visto enfrentada a cambios significativos a nivel político, económico y cultural, entre muchos otros. Éstos han tenido una influencia importante en el reconocimiento del rol del profesor y sus condiciones laborales. El profesor ha pasado de ser visto como persona con alto impacto e influencia dentro de la sociedad a ser un profesional que no cuenta con las suficientes herramientas para enfrentar esos grandes cambios. Esteve (1995) resalta en una de sus investigaciones que los factores de cambio han generado desconcierto y frustración en los profesores, debido a la poca participación que tienen en propuestas educativas, los bajos niveles de formación, modificación en los contenidos curriculares, mayores responsabilidades y tareas sin oportunidades de capacitación, la ruptura del consenso social sobre la educación debido a la masificación de la escuela, las extensas jornadas laborales, las múltiples funciones que debe asumir, la escasez de recursos, un salario que no corresponde con la labor realizada, entre otros aspectos.

Al respecto, se evidencia una problemática debido a las escasas investigaciones que en el campo de la educación se interesan por abordar el tema de las condiciones de trabajo y salud docente, así como la falta de programas de bienestar e incentivos que dignifiquen la labor del profesor en Colombia (Cuenca, et al., 2005).

Esas transformaciones y la falta de intervención en la profesión del profesor, han llevado consigo un malestar que es importante atender para que los profesores desarrollen su trabajo en un ambiente más digno, recuperando su voz. Por esto, este proyecto de investigación pretende identificar **¿Cuáles son las creencias de un grupo de trece profesores sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión?**

3. JUSTIFICACIÓN

Entender la importancia de la profesión del profesor, reflexionar sobre lo que hace y cómo lo hace, contribuye a que se le mire desde otra óptica, con el fin de reconocerlo en su ámbito personal y social y como un ser protagónico en la construcción de la sociedad.

Abordar las creencias de los profesores permite entender la forma cómo desempeñan su profesión ya que éstas se elaboran a medida que la persona se desarrolla, son parte de la visión de cada ser humano, lo que le permite comprender las propias acciones y las de los demás construyendo nuevas posibilidades de acción (Reyes, Salcedo & Perafán, 1999). Cuando los profesores comprenden e interpretan esas creencias respecto a sus condiciones laborales pueden influir significativamente en lo que hacen y en las estrategias que utilizan para lograr sus objetivos.

Generar espacios en los que los profesores se cuestionen por la forma como se lleva a cabo su profesión, posibilita construir nuevos paradigmas que respondan a sus necesidades actuales en el ámbito educativo. De allí, surge la necesidad de identificar e indagar las diferentes creencias que tienen los profesores acerca de la labor que desempeñan y así generar una propuesta de desarrollo humano basada en sus problemáticas e intereses que contribuya a la dignificación de su trabajo, donde su ambiente laboral sea un lugar en el que se potencialicen sus cualidades en las diversas dimensiones que lo componen.




Cuando el profesor identifica los aspectos que dignifican o precarizan su labor, toma una postura respecto a su profesión, logra enriquecerla y adopta herramientas que fortalecen su ser y su quehacer como educador. De este modo, la profesión del profesor cobra sentido, se resignifica y favorece la calidad educativa.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Analizar en un grupo de trece profesores las creencias sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión, con el fin de diseñar una propuesta que contribuya a dignificar su trabajo.

4.2. Objetivos Específicos

-  Identificar las creencias de un grupo de profesores sobre su profesión.
-  Analizar las creencias de un grupo de profesores a la luz de las categorías: profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización del profesor y sus respectivas subcategorías.
-  Diseñar una propuesta que brinde herramientas para contribuir a la dignificación de los profesores en la institución educativa.

5. CAPÍTULO 1. ABRIENDO EL CAMINO A LAS CATEGORÍAS: ESTADO DEL ARTE

Para el proyecto “Creencias de un grupo de profesores sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión” analizar los conceptos de profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización de la profesión del profesor en distintas obras se convierte en un ejercicio investigativo fundamental, pues los hallazgos muestran un panorama sobre una realidad social y profesional del fenómeno que se desea comprender.

El estado del arte contribuye a la comprensión del conocimiento sobre un tema particular a partir de un número de investigaciones, además permite ver cómo ha sido tratado el tema, su estado actual y las nuevas posturas. Al respecto, Jiménez & Torres (2006) desarrollan una discusión sobre el estado del arte en tres sentidos: primero, visto como una propuesta de apropiación del conocimiento, desde las diferentes disciplinas en tanto que, se revisa un tema o concepto determinado en diferentes estudios, con el fin de rastrear el conocimiento y captar la realidad social sobre el asunto para luego cuestionarla y problematizarla. Segundo, se debe tener clara la pregunta problema del tema a investigar para así poder garantizar su sistematicidad y confiabilidad; además se sugiere desarrollar una contextualización del tema, clasificar las investigaciones a consultar y categorizarlas a partir de las subcategorías de cada una de ellas. Tercero, como punto de partida a lo inédito, el investigador puede aportar nueva teoría y abrir otros caminos hacia nuevas investigaciones.

Frente a lo anterior se considera pertinente desarrollar un estado del arte que aporte con sus constructos teóricos a la investigación. Para el estado del arte se tuvieron en cuenta investigaciones que se ocupan de estudiar de qué forma algunos hechos sociales, políticos y económicos han incidido en la labor del profesor, en estos estudios sobresalen problemáticas como: desvalorización de la profesión docente, sobrecarga laboral y preponderancia de las actividades administrativas sobre las pedagógicas; se muestra cómo estas problemáticas han influenciado las creencias que el profesor tiene sobre la profesión y el rol social que desempeña.

5.1. El estado del arte y su metodología

El estado del arte sobre la profesión del profesor, las creencias, la dignificación y precarización del profesor define un universo de veintiuna investigaciones que van desde 1995 hasta 2013 en países como: España, Colombia, Argentina, México y Chile. Se analizó teniendo en cuenta estudios que muestran desarrollos concretos sobre las categorías. Para la selección de los estudios, se tuvieron en cuenta criterios como: aportes teóricos a la investigación, metodología utilizada por el estudio y tipo de investigación, donde se encuentra: investigación acción, investigación participativa, investigación teórica, investigación cualitativa-interpretativa, la ubicación, así como la contención de las categorías en desarrollo.

El siguiente gráfico resume el método descrito.

METODOLOGIA DEL ESTADO DEL ARTE



A continuación se presentan las obras señaladas:

▣ Los profesores ante el cambio social

Autor: J.M. Esteve, S. Franco, & J. Franco

País: España, 1995

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: investigación acción

Categoría dignificación

Los autores en esta investigación plantean la importancia de recuperar la imagen del profesor y sugieren a los medios de comunicación, los padres de familia y el gobierno como agentes vitales en esta tarea. Esboza que es necesario entender que los profesores son parte fundamental de la sociedad, puesto que ellos son los responsables de brindar una educación a las personas para formar una comunidad que responda a las necesidades actuales, por esto es importante identificar y reconocer las dificultades que en su entorno se desarrollan. Una solución ante las problemáticas presentes puede ser la creación de programas que aborden aspectos como: formación inicial (pregrado), formación continua (cursos y diplomados), dotación de material y replantear la relación responsabilidad vs dedicación - tiempo y salario.

Categoría precarización

Frente a la categoría precarización, el autor resalta los factores de cambio que generan desconcierto y frustración en los profesores, donde los más destacados se observan en el aumento de las exigencias a saber: asignación de nuevos roles, cambios en los contenidos curriculares, mayores responsabilidades y tareas sin capacitación (desarrollo de fuentes de información alternativas a la escuela: enfrentarse a desarrollo de las nuevas tecnologías de investigación y comunicación que le hace repensar su quehacer), así como asumir deberes que le corresponden a

la familia. Otro de los factores que afectan la labor del profesor se refleja en la ruptura del consenso social sobre la educación, debido a la masificación de la escuela.

En cuanto al profesor, se observa un aumento en las contradicciones en su ejercicio y en las expectativas respecto al sistema educativo, hay un descenso en la valoración social de su profesión, escasez de recursos, deficientes condiciones de trabajo, cambios en las relaciones profesor alumno y fragmentación de su labor (sobrecarga laboral).

Aportes a la investigación

El rastreo realizado en esta investigación permite una apropiación de los resultados aplicados al grupo de profesores, el cual contiene los 3 elementos que se mencionan a continuación: análisis de elementos sociales que generan malestar docente, investigación de cómo dichos elementos influyen sobre el profesorado y el establecimiento de pautas de intervención en la formación inicial y permanente a través de un taller sobre estrés. Éstos permiten ampliar el panorama sobre la dignificación y precarización del profesor.

El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente

Autor: Cheryl J. Travers, & Cary I. Cooper

País: España, 1996

Ubicación: Biblioteca Luis ángel Arango

Metodología: Investigación Participativa

Categoría dignificación

En el estudio realizado se dan pautas para que los profesores superen el estrés y generen unas condiciones de trabajo que les permitan sentirse mejor, como por ejemplo: control del estrés por medio de la actividad física, técnicas de administración del tiempo, mejora del apoyo organizacional, formación inicial y permanente, oportunidades de promoción, incentivos económicos, mejora profesional y la imagen pública.

Categoría precarización

Para los autores existen varios factores estresantes que influyen en la labor de los profesores, los cuales llevan a que éstos sientan insatisfacción laboral como son: la falta de estatutos, aglomeración en las aulas, cambios sociales (nuevas necesidades administrativas, nuevas políticas educativas, menor responsabilidad de la familia por la educación de los hijos y aumento de los roles que el profesor ha ido adquiriendo poco a poco sin la adecuada capacitación), la evaluación hacia los profesores no como educadores ni pedagogos, sino a nivel empresarial donde piden constantemente resultados sin importar los procesos, y esta evaluación no trata de hacer mejoras sino de arrojar juicios de valor sobre la labor desempeñada, la falta de promoción para los docentes e interacción docente/ estudiantes.

Aportes a la investigación

Teniendo en cuenta el objetivo planteado en el proyecto de diseñar una propuesta orientada a dignificar la labor del profesor, esta obra aporta puntos de referencia para el diseño de la misma, dentro de los cuales se encuentran: la variación de las problemáticas de acuerdo con el sitio en donde se encuentre el centro escolar, niveles de enseñanza, disminución de los niveles de estrés y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Representaciones sociales

Autor: Eduardo Aguirre Dávila

País: Colombia, 1997

Ubicación: Biblioteca Luis ángel Arango

Metodología: Investigación Cualitativa Interpretativa

Categoría creencias

En este libro el autor retoma la historia del concepto de representaciones sociales, menciona pensadores que han ido transformándolo y da unas nociones básicas para

comprenderlo. Autores como W. Wundt, E. Durkheim, M. Weber, S. Freud, entre otros, proponen que la conciencia surge en el ámbito de la interacción y que en esta relación el puente comunicante y organizador es el universo simbólico públicamente descifrable, el cual se aprehende a través de los procesos perceptivos; es por esto que afirman que la conciencia del sujeto se produce en la interacción social. El mundo de la representación juega un papel importante, en la medida en que se parte de los procesos cognoscitivos y afectivos del sujeto.

En el análisis que hace Durkheim (citado en Aguirre, 1997) del fenómeno de las representaciones sociales descubre que en el comportamiento social están presentes representaciones, tanto de las instituciones como de las acciones y de los valores, aceptados sin mayor reticencia por el conjunto de personas pertenecientes a una sociedad particular.

Afirma también que:

“las representaciones sociales sí son comunes a un grupo social no es porque sean la media de las representaciones individuales, pues entonces serían más pobres que estas últimas en contenido intelectual... sino porque agregan a lo que se puede aprender de la experiencia personal toda la sabiduría y la ciencia acumulada por la sociedad a lo largo de los siglos” (Aguirre, 1997, p 100).

El iniciador de la rehabilitación del concepto “representación social” es Serge Moscovici, quien reintroduce la noción hacia finales de la década de los 50. El término alcanza un nuevo aliciente y una amplia proyección en los estudios de las ciencias sociales. La representación social, afirma Moscovici (citado por Aguirre, 1997) define como la elaboración de un objeto social por una comunidad, esto significa que su construcción y manifestación está inicialmente en el espacio público, al alcance de todos los miembros del grupo, y que posteriormente es objeto de una elaboración individual. Por lo tanto, la representación social sólo puede aparecer en la vida grupal, dentro del discurso social.

Las acciones humanas no se dan en solitario, sino por el contrario en interacción permanente, en relación estrecha entre unos y otros. Esta asociación crea maneras de pensar,

sentir y actuar muy parecidas en los diferentes miembros de un grupo; las ideas, creencias, sentimientos y actividades específicas dependen de la forma como está organizada la asociación.

Las representaciones sociales hacen del conocimiento complejo algo cotidiano y fácilmente comprensible, permiten al individuo organizarse sin mayores dificultades en un contexto socialmente determinado, sin cuestionar cada cosa que hace, dice o percibe. En términos más concretos y recopilando nociones que se han dado a lo largo de la historia, se puede definir la representación social de la siguiente manera según Fischer (citado por Aguirre, 1997, p. 105) “la representación social es un proceso de elaboración perceptiva y mental de la realidad que transforma los objetos sociales (personas, contextos, situaciones) en categorías simbólicas (valores, creencias, ideologías) y les confiere un estatuto cognitivo que permite captar los aspectos de la vida ordinaria mediante un reenmarque de nuestras propias conductas en el interior de las interacciones sociales”.

Aportes a la investigación

Para comprender de una forma más clara la categoría creencias desarrollada en el proyecto de investigación, es importante saber los antecedentes del concepto. A partir de esta revisión, se evidencia cómo las creencias surgen a partir del fenómeno de las representaciones sociales y cómo se relacionan con la construcción social de la realidad.

■ La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional

Autor: Francisco Imbernón

País: España, 1998

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica


Categoría profesión del profesor

En esta obra el autor plantea de qué manera las investigaciones realizadas a propósito de la profesión docente, se han elaborado de forma sectorial, a la vez argumenta que dichas investigaciones se deben ampliar sobre aspectos que permitan analizar mejor la formación y el desarrollo del profesorado en una nueva cultura profesional. Para ello plantea que se debe reflexionar sobre los conceptos de educación, formación y profesión que predominan en la sociedad actual, ser críticos respecto a la situación de las instituciones de formación y de la enseñanza de todos los niveles y así redefinir las funciones y responsabilidades del profesor, con el fin de estar alerta ante los cambios sociales, brindando estrategias que respondan a las necesidades futuras de nuestra sociedad.

Actualmente, debido a los cambios sociales, culturales y educativos de los últimos decenios la función del profesor está dada en los siguientes elementos: la transmisión de valores, ya sea por ser un transformador de la cultura dentro de una sociedad determinada o por desarrollar una función de análisis crítico de los valores, análisis de lo que significa asumir una profesión y una cultura profesional en una escolarización total de la población con numerosos medios de información y el exceso de funciones por la crisis de otras instancias educativas.

Aportes a la investigación

Este libro es un aporte teórico puesto que brinda herramientas que permiten definir el concepto de la categoría profesión del profesor y a la vez invita a una continua formación y aprendizaje en esta labor.

 Acciones y creencias. Tesoro oculto del educador

Autor: Lilia Reyes Herrera, Luis Enrique Salcedo, & Gerardo Andrés Perafán

País: Colombia, 1999

Ubicación: Biblioteca Luis ángel Arango

Metodología: Investigación Acción

Categoría creencias

Los autores definen las creencias como construcciones que elaboran los sujetos durante su formación y que le permiten entender el mundo; afirman que éstas son parte de la visión que tiene cada persona, siendo estas puentes para la auto comprensión de las acciones propias y las de los demás. Entonces las creencias “son esquemas que están anidadas en la cultura personal del maestro, en la cultura de los grupos sociales a los cuales pertenece y en la cultura amplia de la sociedad”. De esta manera, el profesor va construyendo sus creencias a partir de la forma como actúa en un contexto y va elaborando un conocimiento el cual es el que expresa en su quehacer diario.

Aportes a la investigación

Esta investigación aporta teoría a la categoría creencias donde permite ahondar más el tema y ampliar el concepto para poder construir el marco teórico sobre las creencias que tienen los profesores sobre su labor.

Autonomía Moral, Participación Democrática y Cuidado del Otro

Autor: Carlos Cullen

País: Argentina, 2004

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica

Categoría profesión del profesor

En el capítulo 3: la docencia como virtud ciudadana, el autor propone una reflexión sobre la práctica de enseñar, calificando el arte de la docencia como una virtud. Entiende la virtud como una disposición para actuar inteligentemente eligiendo lo mejor y no en función de presiones internas o externas. Para el autor, la docencia es una virtud porque da elementos para saber desde dónde se puede pensar en otra alternativa que no sea la oscuridad. Brinda herramientas para encontrar “el justo medio” frente al exceso y el defecto y se adecúa a la perfección misma de la actividad de enseñar, es decir, tiene que ver más con la excelencia y

dignidad de la actividad en sí misma que con patrones sociales llegando a ser desjerarquizada, abierta, pluralista y con imágenes sociales.

De este modo, la docencia es definida como virtud, pues es la disposición para actuar enseñando bien, de acuerdo con el valor y la dignidad misma del enseñar. Se debe aprender a enseñar, pues tiene que ver con el saber deliberar y elegir lo mejor y no solamente con el deseo de hacerlo. Éste siempre es un trabajo inteligente que implica educar el juicio prudente. Al enseñar ética no se debe confundir con imponer valores y tampoco se debe confundir enseñar ética con transmitir indiferencia ante valores que exigen un compromiso.

Se desarrolla la categoría virtud ciudadana, la cual se define como una función pública regida por principios de justicia, construyendo un espacio de reconocimiento mutuo y mediación entre la libertad de cada uno y la igualdad de todos. En este sentido, no se trata sólo de enseñar bien sino también de una obligación de hacerlo equitativamente, de acuerdo con los principios normativos de la justicia. La virtud ciudadana en un sentido paradigmático, se trata de la creación del estado público que puede construir y ocupar el sujeto público.

La virtud ciudadana es vista como la lucha por el reconocimiento del deseo de aprender y del poder de enseñar bien, lleva a la sociedad a ser una ciudadanía reflexiva que conlleva pensar críticamente; cada ciudadano debe pensar sobre sí mismo, construyendo identidad reflexiva y disposición a encontrarse con el pensamiento del otro.

Aportes a la investigación

Este el estudio aporta un nuevo concepto sobre la profesión del profesor, dándole una visión de virtud, es saber elegir y poder trabajar equitativamente para todos. Al ser docente se poseen las habilidades para llegar a un justo medio sin tomar represalias con otros por su pensamiento y apoyar incondicionalmente el saber de los demás. Es mostrar cómo en nuestras manos está la responsabilidad de cambiar el término de la docencia como algo inalcanzable para muchos, y que ésta sea abierta donde todos puedan tener acceso a la educación indistintamente de los estratos sociales.

▣ Los saberes del Docente y su Desarrollo Profesional

Autor: Maurice Tardif

País: España, 2004

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Acción Reflexión

Categoría profesión del profesor

En esta obra el autor plantea un conjunto de incógnitas sobre la naturaleza de los saberes que domina y utiliza el profesor en su trabajo diario, tanto en el aula como en la escuela. Está compuesta por ocho ensayos realizados sobre investigaciones a profesores de primaria, secundaria y sobre temas teóricos. Divide esta obra en dos partes, la primera la titula “el saber de los docentes en su trabajo” y la segunda “el saber de los docentes en su formación”.

En el texto se puede deducir según lo planteado por el autor que los saberes del profesor provienen de diferentes ámbitos, los de los campos del conocimiento seleccionados por la universidad, los saberes de formación profesional, saberes curriculares y saberes experienciales, concluyendo que el saber es plural y estratégico. El profesor además de los saberes teóricos que le son dados en la universidad, en su quehacer diario va construyendo nuevos saberes a través de la práctica. De acuerdo con lo anterior el autor afirma: “el maestro no piensa sólo con la cabeza, sino con la vida, con lo que ha sido, con lo que ha vivido, con lo que ha acumulado en términos de experiencia vital, en términos de bagaje de certezas. En suma, piensa a partir de su historia vital, no sólo intelectual, en el sentido riguroso del término, sino también emocional afectiva, personal e interpersonal” (Tardif, 2004, p.72).

El profesor debería ser reconocido socialmente más allá de ser un simple transmisor del saber de la cultura, puesto que ha construido un saber mucho más amplio y muchas veces él mismo no es consciente de ello y no lo socializa con los demás profesores, además si esto se logrará haría ver esta labor de una forma más profesional.

Aportes a la investigación

Esta obra aporta a la categoría profesión del profesor puesto que permite hacer un análisis sobre cómo el profesor además de los saberes que obtiene en la universidad, adquiere y fortalece desde su práctica, saberes tanto cognitivos como experienciales.

■ Pensamiento y Conocimiento de los Profesores: debate y perspectivas internacionales

Autor: Gerardo Andrés Perafán & Agustín Adúriz Bravo

País: Colombia, 2005

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica

Categoría creencias y profesión del profesor

La obra recopilada por Gerardo Andrés Perafán, Agustín Adúriz, contiene artículos que recogen cómo es el pensamiento del profesor ante sí mismo y ante los demás desde la perspectiva profesional, vista desde las diferentes investigaciones epistemológicas de las concepciones de la labor del profesor y su pensamiento.

Así, los primeros tres capítulos dedican una reflexión a cuestiones de origen, evolución, impacto y futuro de la línea. En el primer capítulo, Perafán presenta algunos datos relacionados con la génesis de la investigación sobre el pensamiento del profesor. Diferencia dos enfoques (el cognitivo y el alternativo) desde los cuales se ha asumido históricamente el estudio y muestra desarrollos alcanzados en cada enfoque.


En el segundo capítulo, Villar presenta un *collage semántico* en el que sugiere una lectura con marcados rangos “cubistas” y surrealista de la evolución de la línea de investigación sobre el pensamiento del profesor. Propone esta lectura sobre la base de algunas concepciones históricas del profesor: la noción del profesor como práctico reflexivo, la emergencia del pensamiento, la emoción como unidad de acción del maestro y la necesidad de reivindicar el poder implícito en el

ser social del profesor. Estos aspectos se conjugan en la emergencia de un compromiso para enfrentar el silenciamiento al que los discursos oficiales pretenden someter el pensamiento del profesor y su conocimiento profesional.

En el tercer capítulo, Marcelo analiza como el desarrollo de la línea de investigación sobre el pensamiento del profesor ha dado origen a la investigación sobre su conocimiento.

Aportes a la investigación

Esta obra brinda a la investigación un acercamiento a la epistemología del profesor, en la que se hacen cuestionamientos frente a su identidad, la labor que desempeña y el impacto de una reflexión crítica en esta profesión.

 Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en argentina, chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay

Autor: Ricardo Cuenca, Eduardo Fabara Garzón, Jorge Kohen, Manuel Parra Garrido, Lucía Rodríguez Guzmán & Fernando Tomasina

País: Chile, 2005

Ubicación: <http://unesdoc.unesco.org>

Metodología: Estudio Interpretativo de Caso

Categoría profesión del profesor.

La obra analiza cómo durante mucho tiempo se consideró que para ser profesor solo era necesaria la vocación, que para ejercer esta profesión no era indispensable tener conocimientos complejos, capacitación constante, manejo de recursos tecnológicos. Los profesores como profesionales de la educación requieren de capacidades y competencias para desempeñarse en diferentes espacios y para interactuar con estudiantes que tienen códigos de comunicación, estilos y aprendizajes diversos. Por consiguiente se puede decir según los autores que: “comprender las nuevas complejidades de la profesión docente significa, igualmente, asumir la enorme

responsabilidad que tienen la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar profesores que tengan esas características para cumplir la tarea de aprender-enseñar, ejercerla con profesionalidad y, a la par, sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento” (Cuenca, et al., 2005, p. 15).

Categoría precarización.

Los investigadores hacen referencia que las investigaciones sobre condiciones laborales en la educación son recientes y escasas ya que la docencia históricamente ha sido vista como un apostolado, como un servicio social más que como un trabajo el cual requiere estar calificado, con estándares de desempeño y procesos de evaluación, esto hace pensar que ser profesor requiere de sacrificio y renuncia. De esta manera trabajar en condiciones inadecuadas, no contar con los recursos didácticos necesarios, padecer de enfermedades causadas por el ejercicio, hacía parte de lo que estaba dispuesto a aceptar aquel que resolvía elegir ser profesor, los malestares como disfonía, varices, dolores lumbares, fatiga se toman como parte de la profesión del profesor contra las cuales no hay nada que hacer.

Entre las condiciones que se consideran precarizan la labor del profesor se pueden citar: los profesores además de tiempo que dedican en la institución, también adicionan horas fuera del horario laboral, dentro de las horas de trabajo no hay espacios para el descanso, el trabajo del profesor invade su vida familiar afectando su tiempo libre, la infraestructura física de las instituciones muchas veces no son las adecuadas, además la falta de especialistas y el escaso apoyo de los padres.

Aportes a la investigación

Esta investigación aporta al proyecto teoría para las categorías profesión del profesor y precarización porque se identifican aspectos que afectan el desempeño de los profesores. Esta investigación es un gran aporte ya que invita a tomar conciencia de la importancia de las condiciones de salud y trabajo de los profesores y su repercusión en el desarrollo del proceso educativo.

▣ La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay

Autor: Emilio Tenti Fanfani

País: Argentina, 2005

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Cuantitativa Experimental

Categoría dignificación.

De acuerdo con el estudio realizado por el autor existen unas conclusiones las cuales se pueden considerar para contribuir a la dignificación de los profesores: la política docente debe ser integral, debe haber una articulación en las siguientes dimensiones: reclutamiento, formación inicial y permanente, condiciones de trabajo y en el sistema de estímulos y recompensas materiales y simbólicas (salario y reconocimiento social). Dar importancia al conocimiento que adquiere los profesores a través de su experiencia, crear espacios y dispositivos donde estos puedan difundir este conocimiento. Fomentar en los profesores la necesidad de continuar su formación, mejoramiento de su práctica y el progreso laboral, favorecer el trabajo en equipo entre docentes de diferentes niveles, especializaciones y disciplinas, establecer estrategias que les permitan a los profesores tener acceso a las actividades culturales.


Categoría precarización.

Según el estudio realizado por este autor se pueden tomar algunos resultados que aportan a la categoría precarización, cuando se habla de evaluación, los profesores dicen no tener tiempo de corregir dichas evaluaciones las cuales se convierten en un problema. Se concluye que en algunos países donde se realizó el estudio hay problemas de formación de los profesores y que en algunos casos se improvisan a los profesores sin ver si éstos tienen la preparación para desarrollar dicho rol, al implantar la evaluación de docentes se generan sospechas hacia los profesores y hacia la escuela dando a entender que no están realizando su labor bien, sin tener en cuenta que la profesión del profesor no tiene una sola característica que lo identifique sino que éstos tienen un conjunto de cualidades que los distinguen de las otras profesiones. No se valora que el profesor

se entrega de forma total, que pone no sólo lo cognitivo sino las emociones y los sentimientos, ya que él trata con personas y éstas no son insumos, la labor del profesor es un compromiso ético, para desarrollarla se tiene que interesar por el otro. Otro tema que desarrolla el estudio, es el problema que debe enfrentar el profesor con el cambio de la sociedad, ya que todo lo que sucede en ésta repercute en la escuela, y muchas veces él no está preparado para afrontar estos cambios.

Aportes a la investigación

Aporta a la investigación herramientas que pueden ser tenidas en cuenta al realizar el análisis de los datos, proveniente de lo recogido en cada uno de los instrumentos utilizados. Además, permite identificar las cualidades que los profesores ponen al servicio de los estudiantes, ya que hay de por medio un capital humano y no material.

 Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado

Autor: Christopher Day

País: España, 2005

Ubicación: Biblioteca USB

Metodología: Investigación Teórica

Categoría precarización

En este libro el autor presenta una revisión global de las investigaciones llevadas a cabo en varios países, en relación con el aprendizaje y el desarrollo profesional permanente de los docentes, acompañada por un extenso conjunto de ejemplos.

Los enfoques del desarrollo profesional del profesor no se basan en la perspectiva del docente como persona, sino del enseñante como empleado, dándole un carácter administrativo y gerencial. Esto puede llevar a tener en cuenta las necesidades del sistema y no del profesor. Los modelos del desarrollo profesional del profesorado deben tener en cuenta los contextos y culturas en las que se sitúa el trabajo, así como el desarrollo emocional y cognitivo.

Otro aspecto que menciona en el libro es que las reformas educativas han pretendido elevar los niveles de rendimiento de los alumnos, lo cual implica un mayor compromiso y formación por parte de los maestros para garantizar que las escuelas sigan desarrollándose, sin embargo, estas leyes no han sabido prestar atención a las condiciones laborales en las que tiene que desempeñarse el maestro, lo cual conlleva a que los profesores se sientan desprofesionalizados, perplejos, airados y desmoralizados, sintiendo una auto eficiencia reducida.

Day en su obra describe el tema que se abordó en la conferencia internacional sobre la educación de la UNESCO celebrada en 1966 respecto a:

“La función de los profesores en un mundo cambiante...la importancia de las condiciones de la enseñanza para reforzar la calidad del trabajo de los docentes. Se observó una disociación entre el reconocimiento de la importancia de los maestros y la ausencia de medidas reales a su favor” (Day, 2005, p. 96)

En otro capítulo el autor comenta sobre algunos estudios realizados en los que se evidencian que los maestros están cada vez más descontentos con su profesión debido al poco reconocimiento, a la desconfianza que tiene la sociedad sobre ellos, el aumento de carga laboral dentro y fuera de la Institución entre otros.

Aportes de la investigación

Los aportes que se encuentran en este libro llevan a ampliar la categoría precarización ya que resalta a partir de diferentes estudios, las diversas causas por las cuales los profesores experimentan malestar con el desarrollo de su profesión. Además, hace una invitación a ofrecer alternativas de solución a esta problemática para que los profesores mejoren su práctica educativa.

La desmotivación del profesorado

Autor: Jurjo Torres

País: España, 2006

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica

Categoría precarización

En el capítulo III hace referencia a las razones por las cuales los profesores se encuentran desmotivados en su labor como profesionales. Según el autor, los factores que inciden en esta desmotivación son la incomprensión de las finalidades de los sistemas educativos, los déficits a nivel de la formación inicial para los profesores, la pobreza de las políticas de actualización del profesorado, la concepción tecnocrática de su trabajo, un currículo obligatorio sobrecargado de contenidos, la burocracia a nivel de la administración del sistema educativo, falta de servicios de apoyo y de una inspección escolar, ausencia de una cultura democrática en los centros escolares, problemas de comunicación con el alumnado y dificultades para relacionarse con las familias.

Además, los profesores aparecen como únicos responsables de la calidad de la educación, en su mayoría ejercen la profesión en un ambiente social de escepticismo y banalización, acompañado de políticas de mercantilización y privatización; el ámbito educativo carece de incentivos al profesorado más innovador y una mayor visibilidad de los efectos de su trabajo.

Aportes a la investigación

La investigación aporta teoría de manera especial a la categoría de precarización porque muestra un sin número de problemas que actualmente el profesor debe enfrentar como la gran carga académica con la que ahora debe responder, dificultades para relacionarse con las familias, falta de una comunicación clara y respetuosa del estudiante, entre otros. De este modo se vislumbra la educación como una propuesta colmada de optimismo encaminada al logro de la calidad de la labor del profesor.

 Maestro: condición social y profesión docente en Colombia 1991- 2002

Autor: Jorge Orlando Castro V., Oscar Pulido C., Diana Milena Peñuela C., & Víctor Manuel Rodríguez M.

País: Colombia, 2007

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica y Experiencial

Categoría dignificación

En busca de dignificar la docencia en los años 90, se inició la profesionalización de los profesores, con la actualización del escalafón, muchos docentes que eran normalistas o bachilleres tuvieron la oportunidad de validar su experiencia y acceder a programas de profesionalización ofrecidos por las diferentes universidades. Además de la importancia de la formación se debe tener en cuenta programas que desarrollen un ambiente laboral sano pues éste repercute de manera positiva su salud física y mental.

Algunas soluciones que se plantean en busca de mejorar las condiciones de los profesores son: mejorar el estado de las aulas, servicios básicos en las instituciones (mesas y sillas ergonómicas, vigilancia), evaluación de la salud, plan de sensibilización e información de los riesgos de la profesión docente, asignar un coordinador de salud laboral en cada centro educativo, capacitación sobre el manejo de la voz y de técnicas de reducción del estrés, potenciar la participación y organización de una cultura preventiva.

Categoría precarización

La precarización es examinada desde el concepto de malestar docente, la investigación analiza que no solo en Colombia, sino a nivel de América Latina los profesores han tenido incrementos salariales poco sustanciosos, lo cual ha repercutido en la disminución de la calidad de vida y su condición social.

Los autores citan a José Rivero que dice que los causales del malestar docente son:

- Procesos de reforma educacional con doble jornada y con condiciones de trabajo no satisfactoria.
- El heterogéneo nivel de calificación y los lugares donde son asignados los docentes.
- El funcionamiento en áreas rurales de centros donde sólo hay un docente para varios cursos.
- La intensidad vocacional de la profesión, en relación con el problema del desempleo.

Otro tema a resaltar en cuanto al malestar docente, se relaciona con la salud de los profesores a lo cual los autores se refieren:

“la salud docente es un factor importante en la determinación de la calidad educativa, puesto que un docente enfermo no solo perderá horas de clase...sino que en el caso de que acudiese a su labor enfermo no tendrá el mismo rendimiento de su labor”
(Castro, Pulido, Peñuela, & Rodríguez, p. 81)

Otros factores que influyen en las condiciones de los profesores, se encuentran en el aula y el medio ambiente como: microclima de trabajo (iluminación, temperatura, humedad etc.), contaminantes del ambiente, sobrecarga muscular, seguridad y sobrecarga psíquica.

En el estudio, también son analizados los factores a los que los profesores se enfrentan a diario asociados con la inseguridad laboral, el salario, el exceso de responsabilidad, la falta de expectativas profesionales, el excesivo número de alumnos, la escasez de medios y conflictos en las relaciones interpersonales.

Para el autor la violencia del país, es otro componente que interviene en las condiciones de los profesores, plantea como el conflicto armado en las áreas rurales ha terminado con la vida de algunos docentes y como en las ciudades, las pandillas utilizan las instituciones como espacios de enfrentamiento con otros grupos y amenazan a los profesores cuando no los aprueban en los exámenes permitiendo la impunidad de sus indisciplinas.

Aportes a la investigación

Esta obra brinda herramientas teóricas para ser incluidas en el proyecto ya que aborda las categorías de dignificación y precarización, menciona aspectos emergentes que pueden incidir en el desempeño del profesor como la violencia que se vive en el país y sus efectos.

▣ La cuestión docente. Colombia: los estatutos docentes

Autor: Diana Milena Peñuela, Víctor Manuel Rodríguez, Oscar Pulido, Jorge O. Castro, & Olga L. Riveros.

País: Argentina, 2008

Ubicación: <http://www.foro-latino.org/flape/producciones/producciones.htm>

Metodología: Investigación Teórica

▣ Categoría dignificación.

Aunque esta obra realiza fundamentalmente una comparación de los estatutos 2277/1979 y 1278/ 2002, en algunos apartes de la misma, los autores reiteran las posibles soluciones para potenciar el desempeño de los profesores como mejorar el estado de las aulas, ofrecer servicios básicos en las instituciones (mesas y sillas ergonómicas, vigilancia), evaluación regular del servicio de salud, plan de sensibilización e información de los riesgos de la profesión docente.

Entre otras, asignar un coordinador de salud laboral en cada centro educativo, capacitación sobre el manejo de la voz y de técnicas de reducción del estrés, potenciar la participación y organización de una cultura preventiva.

Categoría precarización

Algunos aspectos a resaltar en la comparación de los estatutos docentes 2277 /1979 y 1278 que han cambiado la imagen del profesor:

- La calidad de la educación en el nuevo estatuto es vista desde la empresa, por lo cual el docente está en función de los estudiantes y no de sí mismo.

- En el 2277 se habla de profesión docente, en el 1278 se habla de función docente.
- “El estatuto 2277 de 1979 asume la relación del escalafón docente con los educadores en términos del sistema de clasificación de los mismos de acuerdo con su preparación académica, su experiencia docente y los méritos reconocidos. En cambio, en el estatuto 1278 de 2002 la cuestión de los méritos y la de los estímulos disminuye ostensiblemente y se acentúa todo lo relacionado con los deberes” (Peñuela, Rodríguez, Pulido, Castro & Riveros, 2008, p.33).
- En el nuevo estatuto se implementó la evaluación del docente, la cual genera tensiones en: autonomía escolar y del docente, valoración social de la profesión docente.

Como conclusión, las políticas de evaluación y el estatuto, “podrían convertirse en uno de los principales factores de debilitamiento de la profesión, de falta de identidad y compromiso institucional, al menoscabar tanto las garantías como los ascensos y la estabilidad laboral de los docentes y al someterlos a la zozobra permanente y a un control excesivo” (Peñuela et al., 2008, p.122).

Además de las normas reglamentadas en el nuevo estatuto docente, el profesor debe enfrentar situaciones de violencia como son las pandillas, de las cuales a veces los estudiantes, hacen parte de ellas y de los actores armados legales e ilegales del país. También afronta el síndrome de burnout el cual es causado por la demanda permanente, el nivel de exigencia de la comunidad, el profesor fuera de su horario de trabajo está en constante contacto con las actividades propias de su labor, siente que tiene exceso de trabajo, que su salario no es acorde con los riesgos y las responsabilidades que él tiene.

Aportes a la investigación

De acuerdo con los resultados, la investigación aporta teoría para complementar los ítems que tienen que ver con la evaluación de desempeño docente, de competencias, de período de prueba, etc., genera tensión entre los profesores pertenecientes al nuevo estatuto. El profesor debe asumir la escuela como una empresa, lo que genera que se olvide de su quehacer por estar enfocado en cumplir con las exigencias impuestas que se alejan de la práctica educativa. Además,

se permite el ingreso de cualquier profesional sin importar su formación pedagógica dentro de la institución.

▣ Cómo ser docente y no morir en el intento. Técnicas de concentración y relajación en el aula

Autor: Eugenia de Pagés & Alba Rene Teulé

País: España, 2008

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Acción

Categoría precarización

En el capítulo ¿por qué los docentes estamos tan estresados? las autoras describen los factores que influyen en que los profesores generen estrés, las cuales son: el alumnado, los estudiantes hoy están sumergidos en un mundo tecnológico, en el cual pueden acceder a la información de una forma muy rápida y recibir en un día mucha más información que la que recibía una persona del siglo XVIII durante toda su vida; esto los lleva a tener respuestas emotivas, sin que esto los lleve a reflexionar el por qué me gusta o por qué no me gusta. También tienen fallas de atención, comportamiento no adecuado en el aula de clase, todo ello hace que el profesor al trabajar en estas condiciones tenga desgaste físico y psicológico y lo puede llevar a problemas de salud.

Además, el contexto sociocultural actual, que implica cambios constantes de la tecnología, el ingreso de alumnos con diferentes culturas y religiones, el cambio de la estructura familiar, las nuevas temáticas que se deben tratar en la escuela como los temas sanitarios y sociales, la valoración del profesorado, la exigencia excesivas de los padres sobre los profesores, la falta de reconocimiento por parte de los administrativos, los medios de comunicación dando juicios de valor y a nivel de las condiciones laborales como: horarios, aumento de carga laboral, el salario, los recursos materiales, están afectando significativamente el desempeño de los profesores. Por lo tanto, además del estrés también se habla de que los profesores sienten:

malestar creciente, incremento de la tensión, desmoralización, desmotivación, incremento de bajas laborales, síndrome de desgaste profesional o de estar quemado.

Aportes a la investigación

Esta obra aporta para consolidar la categoría precarización, además contribuye al diseño de la propuesta, puesto que contiene varias pautas que los profesores pueden poner en práctica para mejorar sus condiciones de trabajo y contribuir en su salud física y mental.

Desarrollo profesional docente

Autor: Carlos Marcelo & Denise Vaillant

País: España, 2009

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica

Categoría creencias

En la investigación se citan algunas definiciones que pueden darle sustento a esta categoría desde la perspectiva de Pajares (1992, citado en Marcelo & Vaillant, 2009):

- Las creencias se forman en edad temprana y tienden a perpetuarse, superando contradicciones causadas por la razón, el tiempo, la escuela o la experiencia.
- Los individuos desarrollan un sistema de representaciones que estructura todas las creencias adquiridas a lo largo del proceso de transmisión cultural.
- Los sistemas de creencias tienen una función adaptativa al ayudar a los individuos a definir y comprender el mundo y a sí mismos.
- Conocimiento y creencias están interrelacionados, pero el carácter afectivo, evaluativo y episódico de las creencias se convierten en un filtro a través del cual todo nuevo fenómeno se interpreta.

- Las subestructuras de creencias – como las creencias educativas – se deben comprender en términos de sus conexiones con las demás creencias del sistema.
- Debido a su naturaleza y origen, algunas creencias son más indiscutibles que otras. Cuanto más antigua sea una creencia, más difícil es cambiarla: las nuevas creencias son más vulnerables al cambio.
- El cambio de creencias en los adultos es un fenómeno muy raro. Los individuos tienden a mantener creencias basadas en conocimiento incompleto o incorrecto.
- Las creencias son instrumentales al definir tareas y al seleccionar los elementos cognitivos con los cuales interpretar, planificar, y tomar decisiones en relación a estas tareas; por lo tanto, juegan un papel crucial al definir la conducta y organizar el conocimiento y la información.

Categoría profesión del profesor

En este libro sus autores desarrollan como tema central la profesión docente, cómo éstos pueden enseñar las implicaciones que trae su labor y cómo ellos van desarrollando y mejorando sus competencias profesionales. “ser docente en el siglo XXI debe suponer para los miembros de la profesión asumir que el conocimiento y los estudiantes (las “materias primas” con las que trabajan) cambian a una velocidad mayor que a la que estábamos acostumbrados” (Marcelo & Vaillant, 2009, p. 23).

En el capítulo identidad y profesión, los autores describen cómo el profesor inicia la construcción de su identidad profesional desde que es estudiante, la consolida después de la formación inicial y la prolonga durante todo su ejercicio profesional, lo que significa que requiere construirla y modelarla. “la identidad profesional docente... se trata de una construcción individual referida a la historia del docente y a sus características sociales, pero también de un diseño colectivo derivado del contexto en el cual se desenvuelve” (Marcelo & Vaillant, 2009, p.35).

La identidad es lo que le da sentido a la labor docente, por esta razón uno de los propósitos en el ámbito educativo es elaborarla a partir de la interacción con los diferentes actores involucrados.

Categoría precarización

Antes, ser profesor era un privilegio, que merecía respeto, se tenían posibilidades de autorrealización, pero las cosas han cambiado; actualmente se califica esta profesión como un trabajo de alto riesgo y la sociedad critica el sistema de enseñanza. Los medios de comunicación se han encargado de mostrar una imagen negativa de los docentes, y esto ha producido que los mismos profesores están convencidos de que esto es verdad.

Aportes a la investigación

Este libro aporta a la investigación conceptos teóricos que ayudan a complementar la categoría creencias, según algunas investigaciones citadas se han identificado tres conceptos de experiencias que influyen en la categoría y en el conocimiento que los profesores desarrollan en la enseñanza, como son: las experiencias personales, el conocimiento formal y la experiencia escolar y de aula.

▣ Ser de maestro en Colombia: de oficio a profesión: perspectiva histórica, social y pedagógica de las transformaciones de la actividad educadora en nuestro país

Autor: Oscar Armando Ibarra Russi.

País: Colombia, 2010

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Teórica

Categoría dignificación

Para el autor lo primordial en la dignidad del profesor es reconocer que tiene autoridad y merece respeto por ser el símbolo de los valores y del conocimiento, y que hace parte fundamental durante el proceso del crecimiento humano y social de las comunidades. Además, son gestores del conocimiento y de la tecnología y constructores de simbología e imaginarios en los cuales se proyectan los futuros posibles de las nuevas generaciones. La dignificación de la profesión del profesor por tanto, debe tener un estatus con unas buenas condiciones económicas, sociales y culturales.

Categoría precarización

La investigación analiza, cómo el profesor a través de los últimos tiempos ha ido perdiendo el lugar importante que ocupaba en la sociedad, y ha sido reemplazado o suplantado por otros profesionales como: médicos, periodistas, ingenieros, entre otros; con los medios de comunicación, o las tic, o por otro tipo de instituciones y prácticas, sin tener en cuenta que éstas tengan el dominio de la pedagogía como el saber propio de la enseñanza.

Se analiza cómo el escalafón docente (decreto 1278 de 2001) “reduce el significado de la profesión y niega al maestro el reconocimiento social y cultural de su participación activa en el descubrimiento permanente de su saber y hacer pedagógicos, desconociendo su aporte a la transformación de la enseñanza y de la sociedad” (Ibarra, 2010, p. 36). El autor plantea cómo los avances en la tecnología, han creado controversias entre la sociedad y los profesores, ya que ante un avance tecnológico, se cree que se puede prescindir de los profesores. Un ejemplo concreto es la aparición de la radio, se realizaron proyectos educativos como el bachillerato y la primaria por radio, luego llegó la televisión y en la actualidad con el auge de las TIC se espera poder reemplazarlos; esto también ha repercutido en una fuerte crítica sobre la profesión docente al existir profesores con falta de capacitación para el dominio de las nuevas tecnologías.

Al profesor se le está cuestionando y culpando permanentemente sobre los resultados de los estudiantes, dejándolo solo, a pesar de que la normatividad ha dado autonomía a las instituciones, siempre se está evaluando y supervisando a los profesores desde una crítica destructiva.

El autor concluye que la profesión del maestro no es valorada adecuadamente por la sociedad en general, que su remuneración económica no es suficiente dado su labor social, que no es reconocido en igualdad de condiciones que los demás profesionales, lo cual ha llevado a que esta profesión se encuentre en crisis.

Aportes a la investigación

La investigación muestra de que forma la labor del profesor era significativamente reconocida por considerar a los maestros impulsores de conocimiento, motivadores para vivir desde los valores y representar autoridad. Esta concepción se ha ido afectando negativamente, pues ahora son agentes que pueden ser reemplazados por las tecnologías y han ido perdiendo su credibilidad en la sociedad.

▣ Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial

Autor: Luis Felipe Ali El Sahili.

País: México, 2010.

Ubicación: <http://books.google.com.co/>

Metodología: Investigación Acción

Categoría dignificación

En el capítulo cuatro el autor propone algunas medidas que pueden aportar a la dignificación de los profesores: en primera instancia, la mejoría personal (higiene mental, mejora de la autoestima, entrenamiento de la tolerancia a la frustración). Seguido por el mejoramiento docente, (preparación profesional y ejecución práctica, autoeficacia docente lo que quiere decir afrontar sin dificultades los desafíos). Otro aspecto es la prevención de las enfermedades docentes (ejercicio físico, fortalecimiento del sistema cardiopulmonar, de los músculos y huesos y el fortalecimiento psíquico y emocional). Por último, está el perfeccionamiento de las

organizaciones educativas (mejora de las infraestructuras, motivación organizacional, atención psicopedagógica individual y grupal al docente, cursos a docentes).

Categoría precarización

Los mitos que se tienen sobre la profesión del profesor hacen que se devalúe su imagen frente a la sociedad, el autor en el capítulo uno describe algunos de estos mitos: los docentes trabajan pocas horas al día, no se tiene en cuenta que el docente fuera del aula tiene muchas actividades que hacer como calificar, planear las clases, investigar, entregar informes, hacer presentaciones, asistir a reuniones programadas por la coordinación, etc. Los docentes tienen varios meses de vacaciones; aunque los alumnos dejan de asistir, el profesor debe continuar con su labor dentro de la institución o fuera de ella y debe realizar actividades propuestas por la parte administrativa.

La actividad docente sólo implica la transmisión de conocimientos, el profesor no puede separar su plano afectivo en la formación de sus estudiantes, muchas veces éste hace la parte de consejero, trabajador social sin estar preparado para ello. Además, la familia le ha delegado en su totalidad la formación de sus hijos, y por tratar de ayudar no sólo no tiene reconocimiento, sino que termina siendo criticado y mal interpretado.

La actividad docente no demanda esfuerzo físico, sólo emocional, la labor del profesor requiere de desplazamiento continuo dentro y fuera del aula. El docente tiene mejores condiciones laborales que muchos trabajadores, la realidad es que el profesor no puede dejar a sus alumnos solos, no puede evadir los problemas que se le presentan continuamente en el aula y requiere de una atención continua sobre su grupo.

El profesor tiene mejores ingresos que otros profesionales, la realidad es que muchos profesores, sobre todo en la parte privada, tienen contratos a término fijo, deben comprometerse con un mejoramiento profesional y pagar cursos de actualización y formación que casi siempre son costosos.

El capítulo dos describe los riesgos profesionales a los que están expuestos los profesores en su práctica, como son los de carácter ambiental (luminosidad, ruido, temperatura, traslado), fisiológicos (desgaste de la voz, fatiga), psicopedagógicos (las malas actitudes de los alumnos), biológicos (virus, problemas músculo esqueléticos), socio organizacional (desprestigio de la profesión docente, acoso laboral)

EL capítulo tres aborda las enfermedades psico-laborales del docente, centrándose especialmente en las más conocidas como: el estrés, el burnout y la depresión.

Aportes a la investigación

El libro aporta a la categoría precarización, pero sobre todo es muy útil para construir la propuesta ya que contiene pautas que permiten ayudar a los profesores a mejorar su labor profesional y personal.

▣ Profesores y profesión docente: entre el “ser” y el “estar”

Autor: Miguel A. Zabalza Beraza & María Ainoha Zabalza Cerdeiriña

País: España, 2012

Ubicación: Biblioteca Universidad de San Buenaventura

Metodología: Investigación Teórica

Categoría profesión del profesor

En el libro los autores plantean la preocupación sobre lo difícil que es ser profesor en la actualidad, puesto que él debe ejercer diferentes funciones como: estar actualizándose continuamente, ser una persona culta, especialista con dominio de las competencias propias de su área, artífice con capacidad de elaborar su propio material didáctico, que sepa utilizar las tecnologías, desde luego que sea un profesional reflexivo y además que sea actor social notable y comprometido. Ellos abordan la profesión del profesor desde tres perfiles: como persona, profesional y trabajador.

Categoría dignificación

Algunos aspectos que se pueden tener en cuenta dentro de las condiciones que dignifican la labor del profesor son: poder poner en práctica los elementos pedagógicos en los que fue formado, estar en contacto con los niños y contribuir a su desarrollo personal e intelectual, que su trabajo sea reconocido, ver el éxito y avance de sus estudiantes, tener un clima de colaboración y amistad con sus compañeros, poder disfrutar de su labor que aunque es una gran responsabilidad, está cargada de emoción, creatividad y desafío.

Categoría precarización

En la obra sin ser específico el tema de precarización de la labor del profesor se pueden tomar algunas ideas para aportar a esta categoría. Las insatisfacciones a las que se enfrentan los docentes precarizan su labor entre las que están las exigencias burocráticas y administrativas, como: hacer informes, preparar programaciones, y completar formatos. Otras causas que precarizan la labor del profesor es la falta de motivación de los estudiantes, la escasez de recursos en las instituciones, la falta de apoyo de los administrativos, y de la comunidad educativa, el desprestigio social provocado por los medios de comunicación y las escasas posibilidades de apoyo que ofrece la carrera docente.

Aportes a la investigación

Esta obra brinda herramientas teóricas para complementar las diferentes categorías, pero especialmente a la categoría profesión del profesor, ya que en ella los autores analizan todo lo que implica ser profesor en la actualidad, debido a los cambios que se están dando cada día con mayor rapidez en la sociedad.

 Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria

Autor: José Manuel Otero López

País: España, 2012

Ubicación: Biblioteca Luis Ángel Arango

Metodología: Investigación Cualitativa Interpretativa

Categoría precarización

Esta obra es una investigación cualitativa, basada en narrativas de un grupo de profesores de secundaria de España, en la que se buscaba indagar sobre los factores causantes del estrés laboral y el burnout, entre los cuales se destacan: que el profesor no tiene apoyo de los sectores, políticos, legales, padres de familia, etc., se cuestiona y se critica su labor, los padres le han delegado la responsabilidad de la educación de sus hijos, los estudiantes poseen una diversidad cultural, su imagen se ha devaluado y se le culpabiliza de las fallas en el sistema educativo, también tiene que enfrentar continuos cambios curriculares, reformas de la educación y el aumento de la agresividad dentro del aula como fuera de ella, en ocasiones sienten que se han convertido en vigilantes, además está la sobrecarga laboral (actividades extraescolares, vigilancia, reuniones, diversidad de tareas, etc.). Algunos profesores piensan que actualmente su trabajo es demandante al cumplir roles de ser excelentes profesores, buenos psicólogos, evaluadores, que cuente con las habilidades de atender la población diversa y que sean capaces de dar soluciones efectivas ante los conflictos presentes en la sociedad.

El resultado final es un libro que, como una obra teatral, consta de distintos actos (capítulos, en este caso) siempre bajo el hilo conductor de los fenómenos del estrés y el burnout docente pero, eso sí, con una decidida vocación de complementariedad. La naturaleza y el alcance de estos fenómenos, el papel de las variedades sociodemográficas, el esclarecimiento de cuáles son las fuentes del estrés de los docentes, el cómo los docentes enfrentan el malestar laboral y el papel conjunto de todos los factores.

Aportes a la investigación

Esta obra brinda a la investigación un acercamiento de forma procedimental cómo se denota la problemática de estrés docente y el burnout, a su vez acerca a un estudio empírico y sistemático sobre la problemática de la salud laboral del profesor.

■ Acciones y creencias de la educadora infantil (EI): Un dispositivo de reflexión e interacción y pedagógica para la mejora de la práctica

Autor: Maribel Vergara Arboleda

País: Colombia, 2012

Ubicación: Universidad Pedagógica Nacional. Tesis doctoral Inédita. 2013

Metodología: Investigación Acción

Categorías creencias

En esta investigación se aborda el concepto de la representación social, la cual, según Spakowsk (citado en Vergara, 2012, p.12) “está constituida por un conjunto de actitudes, creencias e informaciones referidas a un objeto o situación”. Desde los planteamientos de Bandura (citado en Vergara, p. 105) se define la categoría de creencias como un “producto de la construcción del mundo” el cual tiene un origen cultural al construirse en la interacción y comunicación con otros y cambia según el tipo de demanda y los contextos de uso.

Aportes a la investigación

Este proyecto complementa la definición de la categoría de creencias al presentar postulados de autores trabajados en la propia investigación y otros con propuestas más amplias de las consultadas hasta el momento, las cuales reconocen cómo las creencias que tiene el profesor frente a sí mismo y a su profesión influyen en su práctica cotidiana.

6. CAPÍTULO 2. COMPRENDER LOS CAMINOS QUE DEFINEN LAS CATEGORÍAS: MARCO CONCEPTUAL

Para abordar la pregunta que orienta el proyecto de investigación, es fundamental tener un marco de referencia a nivel conceptual desde diferentes autores y posturas y que permita delimitar y sustentar el estudio, con el propósito de no perder el horizonte y de hacer una interpretación coherente entre los datos y la teoría. De esta manera, se hace una aproximación teórica a las cuatro categorías que fundamentan el proyecto: Profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización.

6.1. Profesión del profesor

En la *Profesión del Profesor (PP)* la representación de la actividad del profesor como apostolado, lleva implícitamente un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia, lo que ha significado que durante largo tiempo se considere que para ejercerla, la vocación basta. Ésta es vista como una profesión que no demanda conocimientos demasiado complejos, aprendizaje permanente, ni tampoco uso de recursos tecnológicos (Cuenca, et al, 2005).

Aunque no son pocos los que argumentan que la vocación sea un requisito indispensable para ser un buen profesor, existe también una gran diversidad de ideas en el momento de entender la vocación frente a la práctica educativa. Para unos es ayuda, asistencia, hacer bien el trabajo o una profesión más. Cobo (2001) establece diferencias entre el docente profesional y el docente vocacional en el modo de sentirse realizados. El primero, se satisface con el deber cumplido cuando consigue los fines de la actividad profesional (fines educativos), mientras que el segundo añade a lo anterior la satisfacción de sentirse realizado profesionalmente. Sin embargo, no se debe desconocer que para que el profesor pueda desarrollar su profesión de la mejor manera es importante que complemente el gusto por dedicarse a educar, pero también la formación específica permanente que ésta le exige.

En Colombia quien regula la educación es el Ministerio de Educación Nacional (MEN), esta entidad reglamenta leyes y decretos que orientan el funcionamiento de las diferentes instituciones educativas, dentro de su normatividad en el Decreto 1278 de 2002 se define en el artículo 4 la función docente como:

Aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la *PP* tiene que comenzar a ser reconocida y valorada como cualquier otra profesión, ya que quienes la ejercen son personas que se forman profesionalmente para cumplir las múltiples funciones que requiere el ejercicio de ésta. Es así que, "la función del profesor comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilidad con otros agentes sociales, puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto, no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos infalibles" (Imbernón, 1998, p. 23).

Si bien el MEN en Colombia identifica las diversas funciones de los profesores, no les ha brindado todas las oportunidades de capacitación que requieren en sus áreas específicas y si ha ampliado la cobertura para que, cualquier profesional pueda ingresar al servicio educativo como se menciona en el artículo 7 del decreto 1278, si alcanza los mínimos requeridos en evaluaciones que se le aplican y/o asiste a cursos que lo habilitan como licenciado, sin contar con la formación

pedagógica rigurosa y las habilidades necesarias para desempeñarse en el sistema educativo con sus diversas realidades.

En contraste con lo establecido en el marco normativo docente en Colombia, Zabalza & Zabalza (2012) sugieren que el ejercicio de la profesión del profesor debe plantearse requisitos que fortalezcan la identidad de la tarea de éste: una formación específica y de alto nivel, unos sistemas de selección, el reconocimiento de la autonomía en su trabajo, la capacitación permanente de la carrera profesional, entre otros. Además, de tener los contenidos básicos para la enseñanza es fundamental como hace referencia Shulman (2005) que el profesor eleve la enseñanza a la categoría de una ocupación respetada, responsable, gratificante y mejor remunerada.

Así mismo, el profesor como afirma Fenstermacher (1989), puede transformar la comprensión, las habilidades para desenvolverse, las actitudes o los valores deseados en representaciones y acciones pedagógicas. Se trata de formas de expresar, exponer, escenificar o de representar de otra manera ideas para compartirlas recíprocamente con otros, de tal forma que los que no se han cuestionado puedan comprender y discernir, y los que no han profundizado lo puedan hacer. Así pues, el proceso de enseñanza se inicia necesariamente en una circunstancia en que el profesor comprende aquello que se ha de aprender y cómo lo debe enseñar, siendo coherente con su formación académica y con los principios pedagógicos que debe poner en el aula para que la educación contribuya a la humanización de la sociedad.

Una vez definida la profesión del profesor, se aborda la categoría creencias, en el marco de las representaciones sociales.

6.2. Creencias

La categoría creencias se encuentra en el mundo de las representaciones sociales, para Moscovici (1991) son la elaboración de un objeto social por la comunidad, con el propósito de conducirse y comunicarse. Las representaciones sociales, son una modalidad del conocimiento asociado al surgimiento de un conjunto de aportes, tanto en el campo de la psicología, la

antropología como en el de la sociología. En las investigaciones sobre los profesores, existe una vasta literatura para referirse a sus creencias; la terminología alude a conceptos como: teorías implícitas, base conceptual, concepciones, pre-concepciones, imaginarios y pensamiento, entre otros.

Fischer (citado en Aguirre, 1997, p. 105) define la representación social como: “un proceso de elaboración perceptiva y mental de la realidad que transforma los objetos sociales (personas, contextos, situaciones) en categorías simbólicas (valores, creencias, ideologías) y les confiere un estatuto cognitivo que permite captar los aspectos de la vida ordinaria mediante un reenmarque de nuestras propias conductas en el interior de las interacciones sociales”. De este modo, las creencias son el producto de la construcción del mundo y se basan en procesos de aprendizaje asociativo, pero también tienen un origen cultural en tanto que se construyen en marcos de interacción social y comunicativa (Bandura, 2002). Las creencias están compuestas por conjuntos de ideas integrados y consistentes, que se generan a partir de las experiencias cotidianas, son versiones personales de la realidad y cuentan con un nivel de organización interna que permiten una estructura, sistematicidad y una interpretación de los hechos.

Vergara (2012, p. 106) afirma que:

Las creencias están relacionadas con situaciones específicas orientadas a la actuación e incluyen tanto las ideas que los profesores tienen sobre su trabajo, así como los objetivos educativos y opiniones sobre sus estudiantes; por tanto, el profesor al desempeñar su trabajo, está inmerso en una red de interacciones sociales que, de una manera u otra, se tejen y ejercen influencias y presiones sobre él, lo que genera una perspectiva que le permite identificar si su labor es digna o no.

Para Fenstermacher (1989) conocer las creencias de los profesores ayuda a comprender mejor su práctica y a resignificarla. Por lo que indagar, sobre las creencias, implica un acercamiento a la práctica de los profesores y a su discurso, para encontrarle sentido a sus acciones, en tanto que son precisamente las creencias las que orientan o inciden en su profesión. Analizar de manera rigurosa la forma como las creencias se originan y mantienen, requiere como

afirma Durán (2010) exponer y reconocer las razones de orden cultural, social, económico y político, que las personas tienen para creer y los motivos que las impulsan a actuar de determinada forma, con el fin de comprender sus prácticas en el ámbito educativo.

“Las creencias que constituyen las acciones del profesor son una forma de conocimiento dispuesto a ser elaborado a partir de la reflexión en y sobre la acción”. (Reyes, Salcedo & Perafán, 1999, p. 34). El maestro va construyendo sus creencias a partir de la forma como actúa en un contexto y va elaborando un conocimiento el cual es el que expresa en su quehacer diario.

Con lo anterior, se evidencia cómo las creencias influyen en las prácticas pedagógicas, dado que operan como constructos personales que otorgan una comprensión a las mismas; así las creencias educativas de los profesores influyen y determinan la conducta, contribuyendo a estructurar y organizar su dimensión profesional (Díaz, 2005). Por lo tanto, se puede afirmar que los profesores ante una misma tarea, pueden dar respuestas diferentes, dependiendo del momento, la meta o el reto propuesto, es decir, que se activan diferentes creencias de acuerdo al contexto y a la realidad que se esté experimentando. Por ello, las creencias de los profesores son los mejores indicadores de las decisiones que ellos toman durante el transcurso de su vida cotidiana.

Sin duda, la comprensión del sistema de creencias o sustrato conceptual del profesor, contribuye significativamente a mejorar la efectividad educativa, puesto que éstos son dinámicos y se modifican o resignifican, en tanto que las personas evalúan sus creencias con sus experiencias. Para analizar las creencias y la forma en que éstas pueden determinar el pensamiento del profesor, es necesario también poner en escena las ideas frente a la categoría dignificación del profesor.

6.3. Dignificación

Para Kant (1785) la dignidad es inherente a la condición de la persona, puesto que la dignidad existe en ella y en las relaciones con su entorno. De igual manera, afirma que el hombre es un fin en sí mismo, no un medio para cualquier uso, por ello los seres humanos merecen un

trato especial, sin discriminación, respetuoso y digno que posibilite su desarrollo. La dignidad permite reconocer a las personas por su valor en sí mismas, sin importar las condiciones y el contexto en el que construya su identidad.

La dignidad sólo tiene sentido cuando ésta vitaliza el ser, haciéndolo un ser humano justo, capaz de vivir en armonía y coherencia con quienes lo rodean, honesto, solidario y sensible ante las experiencias de las otras personas (Hernández, 2008). En relación a esto, Unamuno (1944) no sólo plantea que la razón, ni el valor del trabajo que este produce es lo que le da el sentido de dignidad a la persona, sino que son las mismas condiciones que vive y las satisfacciones de sus necesidades.

Es por ello, que la dignidad implica darle a la persona el valor humano que le corresponde, reconocer y enriquecer la interacción que tiene con otros y satisfacer sus necesidades en las dimensiones (espiritual, social, afectiva, económica, entre otras), de tal forma que pueda tener una mejor calidad de vida. En consecuencia, aludir a la dignificación obliga a intentar comprender el concepto de dignidad como valor fundamental de todo ser humano. Es así que, la dignificación en el ámbito laboral va más allá de una remuneración económica, pues es un proceso en donde el ser humano adquiere la aceptación de sí mismo y autovaloración de lo que es como persona y profesional, así como el reconocimiento de sus propias habilidades y capacidades.

La dignificación laboral del profesor se refleja cuando éste cuenta con condiciones laborales justas, dignas y es tratado con respeto. “Al hablar de condiciones dignas de la labor docente, se debe partir de un principio inalienable de la profesión del educador; quienes la ejercen merecen, social e institucionalmente, el derecho a ser tratados como profesionales, al igual que aquellos dedicados a las otras disciplinas” (Garbanzo, 2011, p. 100).

Debido a los cambios sociales, culturales y a las políticas económicas que han surgido en la actualidad por fenómenos como el capitalismo, la globalización, entre otros, el profesor ha perdido su imagen como persona que transforma su entorno. Sin embargo, como afirma Esteve, Franco & Vera, (1995) “es importante reivindicar la imagen del profesor y devolverle el orgullo de una profesión imprescindible, que por su naturaleza corre el riesgo de pasar inadvertida y de ser injustamente valorada” (p, 15). El profesor tiene un propósito humano con lo que hace, por lo tanto, es importante reconocer su profesión y brindarle unas condiciones óptimas que le permitan desempeñarse adecuadamente, para que por su alcance y proyección toda la sociedad se beneficie.

De las buenas condiciones de los ambientes de trabajo para los profesores, depende su salud física y mental, y por ende, su buen desempeño laboral, ya que más que surgir como condiciones asociadas, se convierten en mínimos de garantía para el cumplimiento en el ejercicio profesional docente en nuestro país (Peñuela et al, 2008). Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, cabe anotar que la dignificación del profesor está relacionada con el desarrollo y equilibrio de dimensiones como: física, afectiva, espiritual y social para lograr una educación coherente, comprometida y mucho más humana.

Una vez expuesta la idea de dignificación, se hace necesario abordar la categoría precarización, lo que permitirá comprender aquello que desde la experiencia del profesor muestra por qué cree que su labor no es valorada ni reconocida en la sociedad.

6.4. Precarización

Para abordar el concepto de precarización es importante contextualizarse en la época de transformación que se ha venido presentado en las últimas décadas a nivel económico, político y social, esto ha tenido un efecto significativo en las condiciones laborales de las diferentes profesiones. Fenómenos como la globalización y el capitalismo han generado una cultura en la que el ser humano pasa a un segundo plano (el ser) y prima el tener y la sobreproducción para alcanzar estándares económicos que den los máximos rendimientos. Como lo menciona Nussbaum, (2010) al pertenecer a una sociedad si no se aprende a concebir nuestra persona y la

de los otros, imaginando mutuamente las facultades internas del pensamiento y la emoción, estará destinada al fracaso, pues ésta requiere de respeto e interés por el otro, para considerar al otro como un ser humano y no como un objeto. Los que proponen una educación para el crecimiento económico han adoptado un concepto precario, ya que la solidez económica no es un fin en sí mismo, sino el medio para conseguir un fin más humano.

Todos esos cambios han generado avances a nivel tecnológico, de estrategias mercantiles, entre otros, pero también llevan consigo el hecho de que los trabajadores se sientan inseguros y en una constante incertidumbre porque no cuentan con unas condiciones mínimas necesarias para el desarrollo de las diferentes dimensiones que lo caracterizan como persona.

Según Cano (2004) la precarización laboral en la actualidad se experimenta cuando no hay unos ingresos que correspondan a la cantidad de funciones, cuando esa remuneración no permite capacitarse, no existe una estabilidad en el empleo, no hay satisfacción con las condiciones en las que se desarrolla la labor, entre muchos otros factores, es decir, hay una pérdida de bienestar de los trabajadores como individuos, que no contribuye a mejorar su calidad de vida.

En consecuencia, los modelos de desarrollo profesional del profesor no se basan en la perspectiva del “docente como persona”, sino del “enseñante como empleado”, dándole un carácter administrativo y gerencial. Esto puede hacer que se tengan en cuenta las necesidades del sistema y no del profesor, omitiendo los contextos y culturas en las que se sitúa el trabajo, el desarrollo emocional y cognitivo (Day, 2005).

Hablar de precarización laboral en los profesores incluye aspectos como: una retribución no acorde con el trabajo realizado, evaluaciones permanentes que determinan la permanencia o no en su lugar laboral, contratación a término fijo o por honorarios. Aunque la precarización laboral se relaciona con el bajo ingreso salarial, éste no es el único factor que la determina, también se encuentra afectada la realización personal del profesor en sus dimensiones: afectiva, emocional y social, así como la capacitación y desarrollo profesional donde el profesor debe cubrir varios turnos en diferentes instituciones para poder suplir sus necesidades económicas.

Además, según (Parra, 2008) el crecimiento desbordado en las instituciones frente a la necesidad de ofrecer cobertura a la población estudiantil, la obligatoriedad de trabajar horas extras que no son retribuidas y la inestabilidad, son algunas de las causas de la precarización del profesor.

Otros factores de cambio que generan insatisfacción y frustración en los profesores según Esteve, Franco & Vera, (1995) son: aumento de las exigencias a saber, asignación de nuevos roles, cambios en los contenidos curriculares, mayores responsabilidades y tareas sin capacitación, asumir deberes que le corresponden a la familia, descenso en la valoración social de su profesión, escasez de recursos, deficientes condiciones de trabajo, entre otros.

Actualmente, el ejercicio del profesor, ha llevado a los profesionales de la educación a adaptarse a las nuevas transformaciones que respondan a los estándares económicos y dejar de lado una enseñanza que tenga como eje orientador el planteamiento de preguntas, reflexiones y desafíos para que el intelecto sea creador, propositivo y crítico. Estas exigencias pueden llevar al profesor al abandono de su labor en búsqueda de cargos directivos o trabajos diferentes a la enseñanza (Vaillant, 2005 citado en Parra, 2008, p. 339), así como sentir malestar e insatisfacción por su quehacer, sumado a ello, problemas de salud física y mental, culpabilización y necesidad de aprobación frente al desempeño de su labor (Cornejo, 2008).

7. CAPÍTULO 3

RECORRIENDO EL CAMINO: METODOLOGÍA

En coherencia con los propósitos de la investigación, se propuso un enfoque cualitativo sustentado en la teoría fundamentada. Su elección permitió construir conocimientos teóricos en cuanto al tema de estudio de forma estructurada y flexible a partir de los datos obtenidos, considerando tanto la visión de sus actores, como las particularidades del contexto. En tanto que respondió al propósito del estudio el cual fue identificar en un grupo de profesores, las creencias sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión, en perspectiva de la construcción de un marco conceptual a través de las experiencias de los participantes en la investigación, con el fin de diseñar una propuesta de bienestar que contribuya a dignificar la labor del profesor.

La teoría fundamentada aún después de formulada y publicada, es evaluable y modificable, según Strauss & Corbin (2012) hace uso de tres procedimientos básicos:

- ❖ Descripción: se hace por medio del uso del lenguaje, expresando las imágenes mentales del individuo complementándolo con otros recursos cuando el lenguaje corriente no es suficiente para describir una situación.
- ❖ Ordenamiento conceptual: se refiere a la organización de los datos en categorías.
- ❖ Teorización: permite generar a partir de los datos obtenidos un marco conceptual, reuniendo de manera sistemática las construcciones teóricas que indican las relaciones.

En coherencia con el diseño, el proceso de recolección de la información y su análisis, se inició con la aplicación de grupos focales para identificar algunos conceptos emergentes, los que luego fueron profundizados con los informantes a través de entrevistas individuales y narrativas.²

²En los anexos de la técnica de grupo focal se podrá encontrar un ejemplo de seis profesores informantes. Para la entrevista y narrativa se presenta una muestra de dos de ellos.

7.1. Grupo Focal

El grupo focal tuvo como fin entablar un diálogo abierto para identificar actitudes, emociones, creencias y experiencias que han vivido los informantes sobre sus condiciones laborales como profesores. Este permitió la libre expresión y el reconocimiento de acuerdos y desacuerdos respecto a la forma en que los profesores desempeñan su labor. (Ver anexo 1)

7.2. Entrevista

La entrevista buscó reconocer la voz de los profesores, haciendo explícitas sus propias creencias sobre la dignificación y precarización de la profesión. En este caso, se invitó a los profesores a hablar sobre "Su experiencia personal y laboral respecto a las condiciones que han dignificado y precarizado su labor". (Ver anexo 2)

7.3. Narrativa Autobiográfica

La narrativa autobiográfica obtuvo relatos de los profesores referidos a la escritura sobre: "La experiencia respecto a las condiciones laborales que ha vivenciado con relación a: asignación salarial, carga laboral, puesto de trabajo, evaluación y relaciones interpersonales", lo cual condujo a los participantes a una reflexión casi imperceptible, pero muy profunda sobre el tema. Este proceso permitió al profesor pensar, comprender, interpretar y plasmar de manera escrita el sentido y significado de su experiencia en la docencia. (Ver anexo 3)

La información obtenida se sistematizó de la siguiente manera: Transcripción, clasificación y codificación de los datos. Cada uno de los profesores fue reconocido dentro de la investigación como informante (I) se le asignó un número dentro de la lista de los participantes, empezando por el número uno y finalizando con el número trece. Para los registros se les asignó el código R y se enumeraron cada uno de los instrumentos de recolección de la información, evidenciándose como R1 grupo Focal, R2 Entrevista y R3 Narrativa.

Posteriormente, se recurrió al programa Atlas ti, como herramienta de apoyo en el procesamiento del análisis de datos, esto implicó cuatro etapas: La primera es la codificación de la información, segunda la categorización, tercera la estructura o creación de una o más redes de relaciones, diagrama de flujo o mapas mentales entre categorías y por último la estructuración de los hallazgos. La herramienta permitió establecer correlaciones entre las categorías y subcategorías, con el fin de generar nuevas perspectivas respecto a las creencias de los profesores en relación con sus condiciones laborales.

Se sistematizó la información y se clasificó de acuerdo con las cuatro categorías y subcategorías correspondientes. Los datos que los informantes brindaron fueron analizados, con el fin de dar sentido a la información en relación con las categorías manejadas y se propusieron estrategias que contribuyeron a la dignificación de la labor del profesor, ya que muchas de las investigaciones rastreadas enfatizaron sobre las condiciones que precarizan la labor del profesor, dejando de lado cómo hacer para que éstas mejoren y los profesores puedan desarrollar sus tareas en ambientes más adecuados.

7.4. Análisis de las categorías: una aproximación teórica desde las voces de los profesores

Realizar una construcción teórica sobre las creencias que los profesores tienen respecto a las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión, implica un análisis de conceptos vinculados a las categorías seleccionadas para tal fin, dentro de las cuales se encuentran: profesión del profesor, creencias, dignificación y precarización, así como las subcategorías correspondientes que emergen del proyecto de investigación y configuran desde los datos obtenidos una estructura del pensamiento y actuación de los profesores.

7.4.1. Profesión del Profesor

La categoría *Profesión del Profesor (PP)* es analizada con sus respectivas subcategorías: vocación, formación académica, función laboral del profesor y cualificación laboral. Hace referencia a la elección que hacen algunas personas por adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para ser educadores de otros. Su capacitación es continua y se prolonga en un período

de cuatro a cinco años aproximadamente en una institución de educación superior reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional. Así mismo, el profesional dedica gran parte de su tiempo a poner en contexto los elementos adquiridos en su proceso de formación. Según Tenti Fanfani (2008) una actividad profesional está sometida a una racionalidad medio-fin, en la que el profesor vive del trabajo que realiza y es autónomo en sentido literal ya que se le concede una notable capacidad de determinar las reglas que definen su trabajo y la evaluación de la calidad del mismo.

La profesión requiere un conocimiento pedagógico específico ya que los profesores ejercen una influencia significativa sobre otras personas, por tanto, lleva implícito tareas profesionales en la aplicación de conocimientos, el contexto en que se aplican, el compromiso ético de su función colectiva y la participación social (Imbernón, 1998, p. 23). De ahí que los profesores a partir de esto puedan construir una identidad profesional para darle sentido a la labor que desempeñan, teniendo muy claro su campo de acción y la responsabilidad ética que implica, así mismo, las instituciones que forman profesores deben cuestionarse respecto al perfil que desean promover.

7.4.1.1. Vocación

La *vocación* como una subcategoría de la *PP* es entendida como una virtud inherente a la persona, forma parte de los valores más reconocidos en el ser humano, tiene que ver con sus anhelos y con la opción por la cual opta para dirigir su vida, destacándose significativamente en lo que hace. Es una motivación interna que no se puede adquirir por medio del aprendizaje, sino a través de dar respuesta a cuestionamientos como: ¿Quién soy?, ¿Cómo soy? y ¿Para dónde voy? Entendida también como llamado, tiene un sentido de servicio a los demás, de dedicación espiritual y sugiere un tipo de maestro sumiso, adaptativo y desinteresado por los bienes materiales. Contrario a esta idea Martínez (1995) expresa que la docencia es un trabajo, lo que significa asumir las actividades profesionales con sus condiciones laborales y de producción e implica la separación de la actividad vocacional de tipo asistencial. La labor del profesor, se trata entonces de una actividad profesional realizada a cambio de un salario, de acuerdo con unas condiciones laborales aceptadas o un contrato con un empleador sea público o privado para la

consecución de unos fines como en cualquier relación de tipo laboral y la diferencia con otras profesiones, es que en la docencia se trabaja con personas.

De este modo la vocación como atributo socialmente valorado en la práctica del profesor, surge como condición para ejercer la profesión ligada a la elección de la carrera, es decir, se considera parte importante del desarrollo profesional. Aunque no son pocos los que argumentan que la vocación sea un requisito indispensable para ser un buen profesor, existe también una gran diversidad en el momento de entender la vocación. Cobo, (2001), establece diferencias entre el docente profesional y el docente vocacional en el modo de sentirse realizados. El primero se satisface con el deber cumplido, cuando consigue los fines de la actividad profesional, (*fines educativos*) mientras que el segundo añadirá a lo anterior la satisfacción de haberse realizado profesionalmente.

De los datos emerge la *vocación* como un don de Dios, que trasciende y les permite a las personas elegir la profesión y dar lo mejor de sí en la labor que desempeñan. Según Tenti Fanfani (2008) la vocación del profesor anteriormente se concebía como una respuesta a un llamado y no como el resultado de una elección racional. Debido a esto, se creía que el profesor nacía con un llamado y el dominio de ciertos conocimientos básicos solamente orientaba el destino. En esta percepción era Dios quien “llamaba” a cada persona a cumplir una función social determinada; en relación con lo anterior, uno de los informantes menciona: **“Yo siempre he sentido que cuando tú tienes una cosa por vocación es dada de Dios, eso te lo dio Dios, es un don de Dios. Tú cuando no lo tienes, entonces estás en la búsqueda de una profesión.” (I9R3)**

Se considera que ser profesor, no es sólo una solución al empleo, por el contrario, es una elección de vida que requiere de paciencia y sacrificio por lo que no todas las personas nacen con la *vocación* de ser profesor. La creencia de la *vocación* se instala como una cualidad que se lleva de manera implícita en la persona desde el inicio de la vida, se percibe como un aspecto del ser que no se hace ni se estudia, pero que le permite al profesor demostrar compromiso social con lo que hace.

“La vocación es el amor que se siente por lo que se está haciendo, lo que tú dices y tocas, es decir, si uno tiene esa vocación y sabe que nació para ser maestro, para ayudar a formar personitas, para aportar lo que uno tiene en su vivencia diaria, para contribuir a esos niños y a la sociedad y a un país como el que tenemos nosotros.” (I8R1)

La *vocación* es considerada como un acto de entrega total a la profesión, que encuentra recompensa en un futuro inmediato a propósito de los buenos resultados del proceso educativo con los estudiantes y mejora de la sociedad. Existe la creencia que el hecho de graduar excelentes estudiantes les asegura un futuro promisorio a ellos y su entorno. En este sentido se cree que el profesor que se desempeña con vocación está comprometido con lo que hace y seguro que con su enseñanza, está siendo ejemplo para formar generaciones capaces de transformar su entorno. Al respecto se puede ver: **“Mi experiencia como profesora está retribuida por mis estudiantes, en sus gestos, comentarios y actos. De alguna manera ellos se convierten en el motivo por el cual estoy en esta profesión.” (I3R2)**. La *vocación* vista desde esta perspectiva implica entregar sin pedir nada a cambio, donde los profesores sienten que deben cumplir con su deber moral de enseñar, sin que este hecho los condicione con alguna remuneración o incentivo laboral.

La *vocación* como atributo personal es vista como una ventaja para el profesor en tanto le provee bienestar y le permite hacer las cosas con amor y compromiso, dándole también la capacidad de dejar a un lado los problemas para continuar ejerciendo su labor, sintiéndose cómodo con lo que hace, cobra tal fuerza, que de los datos emerge la idea de que un profesor sin vocación es aquel que desempeña su ejercicio profesional sin disfrutarlo y lo hace por cumplir un requisito. Existe la convicción de que para ser profesor no es suficiente contar con un conocimiento que le permite incluso a otros profesionales de disciplinas diferentes a la pedagogía, llegar a ser profesores. Se refuerza la idea que es necesario que exista un deseo de brindar lo mejor a los alumnos para que el aprendizaje sea significativo, de no ser así, los más afectados son los estudiantes porque adquieren contenidos que por la falta de estrategias pedagógicas son difíciles de poner en contexto.

“Uno disfruta lo que hace inclusive uno desde muy pequeño tiene ya muy bien definido que esa es la labor que le gusta a uno... y en cambio en la profesión docente uno puede dedicarse a hacer una labor sin tener cariño por lo que hace o sea digamos porque le pagan, por cuestión de sueldo en esa profesión pero no lo disfruta, en cambio la vocación podría ser inclusive sin que le paguen a uno, uno lo hace por placer.” (I13R1)

Con respecto a la relación entre la vocación y la remuneración algunos profesores consideran que no hay un vínculo directamente proporcional entre éstas dos, la vocación es vista como un servicio que se debe brindar sin esperar beneficios económicos y motivada no por su ser profesional, sino por el compromiso con Dios y la sociedad, esto genera que la profesión no se valore y haya un detrimento de la misma. Por el contrario, es necesario que los profesores evidencien en sus prácticas fundamentos teóricos, capacidad de formarse permanentemente, sin que por ello tengan que dejar de lado su vocación para educar y servir a la sociedad.

“Decidí estudiar pedagogía porque además de contar con la vocación que desde niña tenía, quería contar con aquellos beneficios con los que contaban los maestros de aquella institución. Estudio por mí, por mejorar mi profesión y trabajo todos los días con alma y vida porque amo lo que hago.” (I11R2)

Con lo anterior, se puede ver que existe la creencia que para ser profesor debe haber gusto por lo que se hace, pero también capacitación continua que lleve a la adquisición de los conocimientos específicos de la profesión, con el fin de obtener unos beneficios justos por el trabajo realizado como se da en cualquier otra profesión. Lo vocacional y lo profesional deben configurarse y complementarse para que se dé la formación de los estudiantes. En la actualidad, aún se encuentra un desequilibrio entre esta relación, ya que el aspecto vocacional tiende a ser más significativo y esperado socialmente que el profesional. Sin embargo, entre los profesores está el deseo por ser reconocidos como profesionales competentes, comprometidos con la labor que ejercen y ser valorados desde el ámbito económico, social y político.

7.4.1.2. Formación Académica.

El concepto Formación hace referencia al desarrollo de habilidades específicas con el fin de llevar a cabo una labor particular. Vaillant (2002, p. 10) afirma que “la formación requiere de tiempo y de una estructura de capacitación, debe ser teórico-práctica; por áreas de conocimiento integradas y no asignaturistas”. Con respecto a la formación del profesorado ésta es entendida como un "proceso continuo, sistemático y organizado" que abarca toda la carrera docente, siendo interpretada desde el punto de vista del "aprender a enseñar" pasando por diferentes etapas que representan exigencias personales, profesionales, organizativas, contextuales, psicológicas, específicas y diferenciadas (Marcelo, 1995).

La subcategoría *Formación Académica (FA)* hace referencia a la preparación y adquisición de conocimientos respecto a contenidos y métodos de enseñanza en una rama del saber específica. De acuerdo con Day (2005, p. 17) la *FA*

Es el proceso por el cual, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional, esenciales para la reflexión, planificación y práctica profesional adecuada en cada fase de su vida docente.

Así mismo, es entendida como la capacitación a nivel profesional, está relacionada con los estudios que lleva a cabo el profesor, el nivel académico alcanzado y el aprendizaje que adquiere para desempeñarse en su labor, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación. En este sentido, se encuentra que la profesionalización es el camino para conseguir mejores condiciones laborales: **“Me formé como maestra en la Normal en donde me enseñaron y formaron toda la base de valores necesarios para ser maestra, pero como la formación de los maestros no está nunca terminada, estudié la Licenciatura en Filología en la Universidad y otros cursos, seminarios y diplomados que me ayudan a estar actualizada para beneficio de mis estudiantes.” (I9R2)**

Los profesores expresan que se sienten más dignos cuando se preparan académicamente, consideran que esto puede mejorar en parte aspectos como: remuneración, posibilidad de ascensos, credibilidad frente a lo que hacen y seguridad para socializar sus experiencias pedagógicas. De igual manera, ven en la *FA* una opción de brindar una formación pertinente a sus estudiantes, que los lleve, partiendo de su ejemplo, a ser críticos con las diversas realidades, a plantearse la posibilidad de capacitarse desde sus intereses, habilidades y aptitudes para mejorar su condición de vida, la de sus familias y tener un futuro más prometedor al servicio de la sociedad. Al respecto se encuentra: **“Estudié, fui a la Universidad y me actualizo porque siento que eso me dignifica y así darle todo lo que las niñas necesitan.” (I9R3)**

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la formación académica de los profesores es importante para adquirir las habilidades pedagógicas necesarias en su labor, sin embargo, esta formación debe ser de calidad, haciendo énfasis en el perfeccionamiento de conocimientos especializados a nivel teórico y fortaleciendo la práctica en el aula.

7.4.1.3. Función Laboral del profesor

Otra subcategoría dentro de la profesión del profesor, es la *Función Laboral del Profesor (FLP)*, entendida desde el Artículo 4 del Decreto 1278 de 2002 como:

Aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las 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.

Para los profesores las funciones asignadas en las instituciones educativas no corresponden al salario que reciben, consideran que las actividades por desarrollar son tan numerosas y complejas, que exceden la carga laboral, la jornada y lo específico de su profesión. **“Me causó mucha indignación cuando el coordinador me llamó la atención porque yo no había querido lavar el baño de profesores, le respondí que no me había formado en una universidad para hacer ello.” (I12R2)**

Los profesores sienten que su labor se ve afectada al desempeñar diversas funciones y roles que no corresponden a su formación y por tanto, lo que les exigen no corresponde con su perfil, generando en ellos una percepción indigna de su profesión, al sentir que por estar pendientes de esas múltiples tareas se descuida lo primordial, que es la formación de los estudiantes: **“Yo soy docente distrital desde hace ya 8 años. Pertenezco al estatuto 1278 en que existe una tabla salarial ya establecida por Ley, en la que primero no corresponde con la complejidad del trabajo en el aula de clase y todas las demás dinámicas que se desarrollan al interior de la institución educativa.” (I4R2)**

Teniendo en cuenta lo anterior, los profesores ratifican la importancia de llevar procesos eficaces con los estudiantes: **“A mí me interesan los procesos con los estudiantes y siempre le dije, yo no vine acá a hacerla a usted feliz, ni a hacer amigos yo vengo es porque tengo una función como docente con los estudiantes.” (I12R1).** A pesar del sinnúmero de funciones operativas que le asignan a los profesores, la labor fundamental para ellos y la que le da sentido a su quehacer educativo es tener como propósito principal querer lo que hacen, hacer felices a sus estudiantes, ayudarlos para que tengan buenos resultados académicos y que puedan alcanzar una calidad de vida más digna.

Es así que la función laboral del profesor se ha desvirtuado, puesto que las instituciones educativas asumen que los profesores están preparados para asumir cualquier tipo de función sin importar si están preparados y si tienen la disposición para realizarlas. Ante esta situación es fundamental que los profesores se apropien de su profesión con lo que ello implica y que su rol sea reconocido por la sociedad con la responsabilidad que les compete.

7.4.1.4. Cualificación laboral

Dentro de la categoría Profesión del Profesor se encuentra la *Cualificación laboral (CL)* entendida como el conjunto de competencias (conocimientos y capacidades) con significación para el ejercicio de una actividad en el trabajo, que pueden ser adquiridas mediante la formación y de la experiencia laboral, a fin de desempeñar de manera eficaz sus funciones laborales. En relación con esto, los informantes consideran que el profesor, además de tener vocación y querer lo que hace, debe prepararse y actualizarse continuamente, para adquirir estrategias metodológicas y conceptuales que le ayuden a ampliar sus conocimientos y a mejorar su práctica en beneficio de la educación: **“...la gente así el salario no sea digno, se preocupa por capacitarse y por ofrecer como las mejores herramientas a los estudiantes.” (I6R1)**

Otro aspecto fundamental en la *CL* está relacionado con la ética profesional del profesor, donde se incluyen valores como la responsabilidad, el compromiso y la cooperación, los cuales son importantes dentro de la profesión del profesor para generar buenos desempeños en los estudiantes y una convivencia armónica que contribuya a una formación coherente.

“Sobre los hombros del maestro cae la responsabilidad de impartir una educación de calidad, (consigna de muchos gobiernos), formar en valores, ser un administrador eficiente de los recursos de la institución, disciplinar a los estudiantes “difíciles”, premiar a los estudiantes pilos, y un larguísimo etcétera.” (I13R2)

Es así que, para los informantes la *CL* tiene que ver con su continua preparación profesional, dominio de los saberes disciplinares, actitudes, desempeños y competencias, para dar

lo mejor de sí en su contexto educativo y formar personas críticas, reflexivas y capaces de transformar su entorno. De este análisis se puede afirmar que la profesión del profesor requiere de varios elementos para lograr un desempeño eficaz en la práctica educativa, dentro de éstos se encuentran: estar satisfecho con lo que se hace, evidenciar un compromiso ético, capacitarse de manera permanente para responder a las necesidades actuales, mostrar coherencia entre lo que piensa, dice y hace, compartir experiencias pedagógicas exitosas para que otros se puedan beneficiar, desarrollar y fomentar en sus estudiantes un pensamiento crítico e investigativo que los lleve a cuestionar su realidad y a encontrar caminos que les permita transformarla. Según Tenti Fanfani (2008) un profesor más profesional es un profesor más calificado, que usa conocimientos cada vez más complejos y cuyo dominio requiere esfuerzo y compromiso para el beneficio de la educación.

Tabla N° 1 Análisis Cualitativo Atlas Ti³: Profesión del profesor⁴

| Subcategoría | Frecuencia | % Relativo | % Total |
|-----------------------|------------|------------|---------|
| Vocación | 24 | 4.19% | 10.29% |
| Formación académica | 14 | 2.44% | |
| Funciones laborales | 8 | 1.39% | |
| Cualificación laboral | 13 | 2.27% | |

De acuerdo con lo mencionado por los informantes para la categoría profesión del profesor, la vocación es la subcategoría que tiene mayor prevalencia respecto a las otras con un porcentaje de 4.19%. En segunda instancia le dan importancia a la formación académica con un

³ En las tablas que se presentarán después del análisis de cada categoría y subcategoría, se podrá observar claramente los resultados correspondientes de los instrumentos utilizados. Para interpretar las voces de los profesores se tomaron en cuenta los datos obtenidos en el grupo focal, narrativa autobiográfica y entrevista a profundidad. Esta información fue tabulada y se hizo el respectivo análisis utilizando el programa de análisis cualitativo ATLAS TI

⁴ Los datos contenidos en esta tabla se soportan con las redes semánticas ubicadas en los anexos 4, 5 y 6

resultado de 2.44% y las que puntúan menos son la cualificación y las funciones laborales con porcentajes de 2.27% y 1.39% respectivamente, para un total de 10.29%.

7.4.2. Creencias

Para Reyes, Salcedo & Perafán, (1999) las creencias son esquemas anidados a la cultura personal del maestro, la cultura de los grupos sociales a los cuales pertenece y la cultura amplia de la sociedad. Es así que, las creencias no se construyen en el vacío sino que están influenciadas por las experiencias del ser humano en relación con la sociedad. Las creencias según Pajares (1992, p. 316 citado por Blanco & Latorre, 2007) son:

Un juicio del individuo de la verdad o falsedad de una proposición, un juicio que puede solamente ser inferido desde una comprensión colectiva de lo que los seres humanos dicen, quieren hacer y hacen. El desafío es valorar cada componente para tener confianza en que la creencia inferida es una representación razonablemente adecuada de ese juicio.

Por esto, las creencias son construcciones o redes mentales basadas en las experiencias previas que las personas poseen, las cuales determinan su significado.

Por otra parte, Vergara (2012, p. 106) afirma que:

Las creencias están relacionadas con situaciones específicas orientadas a la actuación e incluyen tanto las ideas que los profesores tienen sobre su trabajo, así como los objetivos educativos y opiniones sobre sus estudiantes, por tanto, el profesor al desempeñar su trabajo, está inmerso en una red de interacciones sociales que de una manera u otra se tejen y ejercen influencias y presiones sobre él.

Lo que genera una perspectiva que le permite identificar si su labor es digna o no. Por tanto, abordar esta categoría es fundamental en este proyecto de investigación ya que permite comprender la forma en que los profesores construyen sus creencias a partir de sus experiencias

personales y laborales, vislumbrando de una forma más cercana sus voces y su sentir frente a su profesión.

Para Pajares (1992, citado por Blanco & Latorre, 2007) hay tres efectos que son importantes en esta categoría: las creencias de los profesores influyen en su percepción y juicio, que son los que realmente afectan lo que dicen y hacen en el aula; son determinantes en la forma como los profesores aprenden a enseñar, es decir, en cómo interpretan el nuevo conocimiento y cómo esa información la trasladan a las prácticas de clase y por último, identificar las creencias de los profesores tiene una influencia positiva para mejorar los procesos de enseñanza.

Para continuar con el análisis de esta categoría se definen a continuación las siguientes subcategorías: percepción personal, realización personal, percepción social y espiritualidad.

7.4.2.1. Percepción Personal

La subcategoría *Percepción Personal (PP)*, se define como una función que les permite a las personas codificar, procesar e interpretar la información que surge a partir de las necesidades y experiencias propias, adquiriendo un significado e identidad que puede ser cambiante a lo largo del tiempo y a las situaciones vividas. De acuerdo con esto, algunos informantes consideran que para ser profesor hay que tener convicción de lo que se hace al formar personas en valores que sirvan a la sociedad, ser un sujeto autónomo frente al trabajo que desempeña el profesor, llevando a cabo sus proyectos y planes de estudio, autorregulándose y poniendo en contexto sus conocimientos en pro de la educación: **“Ahora como que se invita más a la reflexión como a motivar que el estudiante sea más propositivo, eso lo observo. Sin embargo, las condiciones ambientales hacen que eso no se pueda hacer posible, por ejemplo los medios de comunicación lo que hacen es llevarle muchas cosas ya hechas al televidente, que se evite el pensar” (I13R3)**. Los profesores transmiten con sus prácticas las creencias que orientan su actuar, de tal forma, que los alumnos las resignifican en sus experiencias cotidianas a partir de sus necesidades y de las construcciones formadas a lo largo de su historia de vida. Por ello, la *PP* de los profesores influye en la forma como sus estudiantes actúan ante las diferentes situaciones que deben enfrentar.

La *PP* del profesor está ligada a las interpretaciones sociales de la profesión, cómo la ve, se ubica y le da sentido. De los datos surge la idea que cuando un profesor está convencido de lo que hace, se desempeña de una forma eficiente dando lo mejor de sí a pesar de los obstáculos que pueda encontrar en su ejercicio. La *PP* ubica a los profesores como profesionales que no son valorados ni reconocidos ante la sociedad, lo que los lleva a experimentar condiciones laborales que no están acorde con las funciones que desempeñan, al respecto se encuentra: **“Es una profesión que está muy devaluada, tú le preguntas a las estudiantes de once ¿tú qué quieres ser? Abogada, doctora, ingeniera... y de pronto si alguien dice: yo quiero ser profesora, los demás la miran y se preguntan ¿qué le pasó?, ¿cómo que usted va a ser profesora? ¿De dónde va a ser profesora? ¿Por qué sí?” (I8R1)**. Parece que la docencia no es una profesión apetecida y son pocos quienes desean ejercerla aunque también reconocen su valor y la responsabilidad que implica.

Otra creencia que emerge es la existencia de un desequilibrio en las condiciones laborales de los profesores, en algunos momentos se les percibe como profesionales, específicamente cuando diligencian formatos, asumen el papel de orientadores, crean y desarrollan proyectos de diversa índole, realizan planeaciones anuales y programaciones de aula semanales, manejan grupos de 25 a 40 estudiantes en promedio, trabajan bajo presión y cumplen con horas extra para alcanzar los objetivos propuestos. En contraste, no los ven como profesionales cuando exigen: una mejor remuneración, un tipo de contrato a término indefinido, un servicio de salud que responda a las necesidades, oportunidades de ascenso y capacitación, la retroalimentación periódica de su labor, la consecución de recursos para llevar a cabo las actividades de manera eficaz, entre otras. Con relación a lo anterior, los profesores comentan:

“La exigencia a la que nos vemos expuestos no es proporcional a la remuneración, pues se trabaja con grupos de 25, 30 o 40 estudiantes, la forma de evaluarlos y todo lo que ello implica, como la formalización de procedimientos que uno tiene que hacer en las escuelas. Para unas cosas si somos profesionales, llenar reportes, por ejemplo, pero la remuneración nada que ver con lo profesional, creo que esto genera un desbalance en las

condiciones laborales de nuestra profesión, éstas tienen que ser un poco más cercanas a la realidad de cualquier otra profesión.” (I10R1)

Es por ello, que los profesores perciben que su profesión no es valorada ni requiere un conocimiento formal específico, lo que hace que se sientan insatisfechos con las condiciones que se les ofrecen.

7.4.2.2. Realización personal

La *Realización Personal (RP)* es entendida como el proceso a través del cual las personas sienten satisfacción al alcanzar objetivos trazados en las diferentes áreas de su vida (espiritual, familiar, social, laboral, académica, afectiva, económica, entre otras) y logran establecer medianamente un equilibrio entre ellas, favoreciendo en cada logro, la credibilidad y confianza en sí mismo y sus capacidades.

Para los profesores, la *RP* dentro del ámbito profesional, se fundamenta a partir de los logros obtenidos y los aprendizajes recíprocos con sus estudiantes, los cuales les hacen sentir mejores personas y profesionales, que contribuyen a una educación más digna y una labor más reconocida. Los profesores necesitan creer que lo que hacen está aportando a transformar las diversas realidades. De este modo, “sacar adelante” a un grupo de niños, les da credibilidad y reconocimiento; pues se convierten en sinónimo de confianza en sí mismos y seguridad profesional. Al respecto se encuentra: **“Logré rescatar aquel grupo de niños que no se los aguantó nadie. Hacer de este el mejor grupo, me dio mucha credibilidad y reconocimiento en el colegio, lo que me hizo sentir bien, ganar confianza en mí misma y sobre todo la seguridad de que no me había equivocado de profesión.” (I11R2)**

Otro aspecto relacionado con la *RP* está vinculado con el mejoramiento académico, estudios de especialización o maestrías. Los profesores evidencian un deseo por superarse cada día a nivel personal y profesional y consideran que en la capacitación se encuentra un camino para dignificar su labor: **“Nuevamente movida por el deseo de superar mi salario, mi nivel educativo, calidad de vida y mi profesión, inicie mi posgrado, con la idea de transformar el**

mundo y las oportunidades para los niños.” (I10R2). Para los profesores la vinculación a la actualización, les permite mejorar las condiciones salariales, posicionamiento a nivel institucional y mayor compromiso con la profesión. Se puede ver que hay reflexión en torno a la profesión y la pedagogía como su disciplina fundante, el acto pedagógico es reconocido como algo que requiere cualificación y preparación. En esta creencia el rol trasciende de un cuidador de niños a un profesor que guía y conoce lo que hace, a la vez que encamina su labor a la formación de sus estudiantes. La *RP* está relacionada con dar muestra de: creatividad, recursividad y autonomía. Se puede ver que desde el punto de vista de los informantes este es un camino para llegar a los otros, compartir experiencias y ampliar su conocimiento.

7.4.2.3. Percepción social

La *Percepción Social (PS)* se relaciona con la capacidad para reconocer las normas que regulan la conducta, los roles y el contexto social. Así mismo, se asocia con las múltiples formas en que se juzga e interpretan los comportamientos de otras personas y las situaciones que los generan, los canales de comunicación e interacción y la manera como se resuelven diferentes problemáticas. La *PS* permite generar intereses y expectativas respecto a los otros y a las situaciones vividas.

La *PS* del rol del profesor se percibe en el compromiso que éste adquiere en la formación de personas y el impacto que puede generar en ellos, es aquel que facilita el proceso de aprendizaje y aporta nuevas experiencias para su participación activa en la sociedad. Giroux, (2001) plantea que el profesor es un profesional intelectual y reflexivo, con la capacidad de desarrollar una pedagogía que parte de la realidad desde diversos ámbitos, favoreciendo la transformación social en su práctica educativa cotidiana.

Actualmente por los cambios en la sociedad, aunque se reconoce la responsabilidad, entrega y vocación del profesor, su profesión y labor no tienen el reconocimiento que merecen. Así mismo, en el cotidiano se enfrentan con múltiples problemáticas a nivel social con sus estudiantes, esto los lleva a actuar como mediadores y generadores de soluciones que pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de sus alumnos, al respecto se menciona: **“Desde el punto**

de vista social, la labor del docente no tiene un adecuado reconocimiento y se observa como es el encargado de “reformular” al estudiante desadaptado” (I13R2). Esta creencia vinculada a la *PS*, genera en los profesores retos y propósitos para ejercer su profesión, como también, satisfacción personal al ver cambios en sus estudiantes cuando a pesar de enfrentarse a grupos complejos, aportan significativamente para que ellos sean propositivos e influyentes en la sociedad como se menciona a continuación: **Cuando uno ve que los estudiantes se van volviendo profesionales, le da alegría y se siente que en realidad se cumplió el objetivo de aportarle a la sociedad personas que le van a servir, después de pasado un tiempo uno sabe que todavía sigue esa estimación y ese agradecimiento por la labor que uno ha cumplido con ellos.” (I1R3)**

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los profesores, las concepciones que actualmente tiene la sociedad descalifican su trabajo, formación y práctica, su palabra es cuestionada permanentemente. Para muchas personas esta labor se queda en cuidar niños o recitarles contenidos para que ellos los repitan y manifiestan que no tienen el fundamento para orientar el desarrollo de los estudiantes, se les responsabiliza de la falta de valores y de los comportamientos inadecuados de ellos, conllevando a una poca credibilidad de la profesión ante la sociedad. Así mismo, la formación de los profesores se sitúa en:

Una metáfora de «producción», una visión de la enseñanza como una «ciencia aplicada» y una visión del profesor como, ante todo, un «ejecutor» de las leyes y principios del aprendizaje efectivo. Los futuros profesores tal vez avancen a través del currículum a su propio ritmo y tal vez tomen parte en actividades de aprendizaje variadas o estandarizadas, pero, en todo caso, lo que tienen que dominar es de un alcance limitado (un cuerpo de conocimientos de contenido profesional y las habilidades de enseñanza), a menudo basándose en la investigación sobre la efectividad de los enseñantes. El futuro es contemplado ante todo como un receptor pasivo de este conocimiento profesional y apenas interviene en la determinación de la sustancia y orientación de su programa de preparación. (Zeichner, 1983, citado en Giroux, 2001, p. 62)

Por el contrario, hace algunas décadas la sociedad percibía con respeto y valor la profesión del profesor, otorgándole autoridad, respeto, sin desconocer que la familia era un complemento importante al momento de formar niños y jóvenes. Al respecto se encuentra:

“Siendo muy niña los juegos en los que me relacionaba era donde yo era la maestra además porque estamos hablando de los años 80 donde recuerdo que los maestros de las escuelas y colegios eran personas muy importantes dentro de nuestra sociedad, queridos, amados y respetados por la comunidad, su palabra tenía bastante peso, tanto que nuestros padres creían más en las palabras del maestro que en las de uno mismo, jamás se refutaba el quehacer del docente.” (I12R2)

El reto para los profesores en la actualidad es posicionar nuevamente su labor para que sea valorada y respetada como ocurría anteriormente, esto lo pueden lograr a través de un comportamiento ético evidenciado en la coherencia entre lo que piensan, dicen y hacen. En este sentido los informantes manifiestan: **“Yo como docente debo ser ético, tener concordancia entre lo que soy, lo que pienso lo que digo y lo que hago.” (I4R2)**. Además, es importante el apoyo y la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa para lograr los objetivos trazados. Desde *PS*, los profesores también consideran que su rol es acompañar y orientar a sus estudiantes en la construcción de un proyecto de vida claro y estructurado, en el que hagan conciencia que en la etapa escolar es donde se forman como personas y se establecen las bases de la educación: **“La mayoría de los estudiantes no tienen claridad sobre sus condiciones actuales (y mucho menos sus perspectivas futuras) simplemente asisten al colegio porque todos los de su edad así lo hacen, o porque tienen su “parche” de amigos, o almorzar, etcétera. Realmente muy pocos van a estudiar.” (I13R2)**

Otra idea de los profesores dentro de la *PS* es la creencia de la necesidad de sensibilizar a los estudiantes, principalmente a los que viven en situación vulnerable, para que terminen satisfactoriamente sus estudios, ya que esto puede cambiar su historia, sin importar las condiciones en las que se hayan desarrollado, las situaciones que han tenido que enfrentar y su contexto, como se ha evidenciado en muchos testimonios de los cuales los profesores se sienten

orgullosos por haber sido parte de ese proceso. Actualmente, los niños y jóvenes se enfrentan a una realidad que no favorece un desarrollo adecuado, pues sus derechos se ven vulnerados por las diversas problemáticas que los aquejan como, la falta de oportunidades a nivel de capacitación y en el ámbito laboral, la escasa ayuda estatal en los problemas educativos de la sociedad, la falta de acompañamiento de los padres por tener largas jornadas laborales, el paternalismo que asumen algunos frentes políticos mientras logran persuadirlos para obtener lo que quieren, la inseguridad y la violencia entre diferentes grupos insurgentes, lo cual ha generado en muchos estudiantes la deserción escolar, como lo mencionan algunos profesores:

“fueron 5 años llenos de tristeza por los niños que esperaban a los tres docentes de la escuela con gran alegría, un deseo de aprender y sobre todo con ganas de cambiar aquello que habían vivido hasta el momento, pero la vida misma les demostraba las pocas expectativas de vida pues el medio no permitía pasar de los 20 años, la inseguridad, la falta de oportunidades laborales y educativas los consumía y como docente mi labor se convirtió en escuchar y tratar de persuadir sus sentimientos de venganza con la sociedad... pero con gran cantidad de problemáticas sociales dado que los niños con el pasar del tiempo se encuentran en abandono con padres ausentes, son niños llenos de derechos con ningún deber social ni particular.” (I10R2)

La *PS* sugiere a los profesores percibir la institución educativa como un espacio de socialización entre los diferentes miembros que la componen, un lugar donde prime el contacto humano, el aprendizaje mutuo, el enriquecimiento con las experiencias de los otros, la apropiación de unas normas mínimas de convivencia que contribuyan a regular la conducta, el compromiso ético, la responsabilidad social. **“Yo creo que hace falta mucho el contacto humano, porque yo creo que antes de que el estudiante vaya al colegio a aprender alguna materia, Español, Inglés o Matemáticas; la labor de la escuela es como más de socializar, para que la persona sea como más productiva pero a nivel social y que aprenda a vivir.” (I13R3).** Aunque ésta perspectiva parezca utópica, es la clave para la construcción de una

educación transformadora que reconozca al ser humano desde todas sus dimensiones y le apunte a resolver sus necesidades.

7.4.2.4. Espiritualidad

La espiritualidad según Krishnakumar y Neeck (2002 citado en Pérez, 2007) hace referencia a una búsqueda de significado personal en la vida, ésta es dinámica y se genera en diversos contextos sociales como la familia, los amigos, la pareja y el área laboral. Desde este enfoque, es fundamental que exista una solidez ético moral con relación a las exigencias del medio ambiente, ya que si hay desequilibrio entre ellos, el sentido de bienestar y equilibrio personal se verá fuertemente afectado.

La espiritualidad abordada desde el ambiente laboral se define como un esquema de valores manifestados en la filosofía institucional, que propicia una experiencia trascendente en la persona por medio de la labor que desempeña, promoviendo una sana convivencia con los otros y experimentando actitudes de satisfacción y apoyo recíproco (Jurkiewicz y Giacalone, 2004 citado en Pérez, 2007)

La subcategoría *espiritualidad*, desde las creencias de los profesores se entiende como un propósito, una misión en la vida y está relacionada con la entrega desinteresada, el amor y la búsqueda del bienestar propio y de los demás en las instituciones educativas; los profesores consideran que es una dimensión que le da fundamento a lo que hacen, las creencias sobre la espiritualidad, se ubican en el marco de una relación con un Ser superior y un don otorgado por éste, en donde: **“La fuerza que uno tiene que ejercer para ser docente, todo ese amor que uno tiene para mostrarle a sus estudiantes, si uno no tiene ese don dentro, rebota... yo creo que es un don y los dones vienen de Dios.” (I9R1)**. Por lo que se le atribuyen características vinculadas con la coherencia entre lo que se dice y se hace, además se evidencia con el ejemplo de vida: **“Desde hace doce años especialmente, mi crecimiento profesional ha estado ligado a mi fortalecimiento espiritual, porque, ha sido el tiempo que inicié mi vinculación con colegios religiosos, en donde he ido alimentando mi parte espiritual y eso lo he podido reflejar en mi diario vivir. Definitivamente se educa con el ejemplo y considero que eso ha**

sido una de mis fortalezas a la hora de hablarles y enseñarles a mis estudiantes.” (I8R2). Cuando los profesores tienen esta experiencia trascendente en sus trabajos, logran construir un ambiente educativo basado en el altruismo y en la sana convivencia.

Así mismo, cuando los profesores trabajan en el desarrollo de su dimensión espiritual creen que Dios es quien los ubica en su lugar de trabajo y les da las herramientas necesarias para ejercerlo con amor y enfrentarse a situaciones difíciles que surgen en la cotidianidad: **“Yo siempre pensé: si yo trabajo bien, Dios me colocará, en dónde es. y por eso nunca dejé de ser quién soy, esa era mi tranquilidad, yo he trabajado con toda, porque desde que Dios me dijo: “Usted es maestra” yo así me lo propuse manteniéndome siempre en la búsqueda de conocer más, de saber más y de darle más a las niñas.” (I9R3)**

Al tener conciencia de lo que implica la labor del profesor, la importancia y responsabilidad que está en sus manos, debe fortalecer su dimensión espiritual ya que esto posibilita que dé lo mejor de sí mismo a nivel profesional. Por ello esa capacidad espiritual que tiene el profesor en su labor, le da un nuevo talante en lo que enseña.

Tabla N° 2 Análisis Cualitativo Atlas Ti: Creencias⁵

| SUBCATEGORÍA | Frecuencia | % Relativo | %Total |
|----------------------|------------|------------|--------|
| Realización personal | 38 | 6.64% | 23.05% |
| Espiritualidad | 14 | 2.44% | |
| Percepción personal | 60 | 10.48% | |
| Percepción social | 20 | 3.49% | |

En la categoría creencias se evidencia que los informantes le dan una importancia significativa a sus percepciones personales con un porcentaje de 10.48%. En segundo lugar se encuentra la realización personal con un porcentaje de 6.64%, continúa la percepción social con

⁵Los datos contenidos en esta tabla se soportan con las redes semánticas ubicadas en los anexos 7, 8 y 9

3.49% y la espiritualidad con un resultado de 2.44%. Para esta categoría el porcentaje total es de 23.05%.

7.4.3. Dignificación del profesor

Kant (1785) afirma que la dignidad hace parte de la persona, puesto que existe en ella y en las relaciones con su contexto. Él afirma que “el hombre es un fin en sí mismo, no un medio para cualquier uso”, por ello los seres humanos merecen un trato especial, de respeto, sin discriminación y digno que posibilite su desarrollo. La dignidad permite reconocer a las personas por su valor en sí mismas, Unamuno (1944) no solo plantea que la razón, ni el valor del trabajo que éste produce es lo que le da el sentido de dignidad a la persona, sino que son las mismas condiciones que vive y las satisfacciones de sus necesidades.

La dignificación de la profesión del profesor “se entiende como el conjunto de procesos mediante los cuales la sociedad permite su institucionalización y procede en forma práctica a su reconocimiento como una actividad de identidad clara en el mundo laboral, a la vez que le confiere estatus de profesional a quien la ejerce, dándole por ese hecho unas condiciones económicas, sociales y culturales que lo ubican en el campo de las elites que representan los trabajos intensivos en conocimientos y dominio de tecnologías especializadas y que, por tanto, exigen a quien las ejerce, un grado alto de especialización y consagración” (Ibarra, 2010 p. 103)

Para los informantes la dignificación está relacionada con un buen ambiente de trabajo, seguridad, recursos educativos, autonomía para llevar a cabo los proyectos y planes de aula, confianza frente a la labor que desempeña, trabajo en equipo, reconocimiento social, oportunidades de capacitación y de ascenso, entre otros: **“En este colegio los profesores gozaban de un horario de clases justo, un salario bueno, comodidades y un grupo de alumnas que nos respetaban. El manejo de conflictos lo llevaba a cabo la rectora. El colegio no escatimó en ofrecernos posibilidades de capacitación cubriendo los costos y viéndose reflejado en ascensos” (I10R2)**. Así mismo, no perciben el conflicto laboral como un problema sino como una oportunidad para aprender a relacionarse y a generar una comunicación asertiva entre todos los miembros de la comunidad educativa. En cuanto a la remuneración, aunque

algunos informantes consideran que es importante contar con unas condiciones laborales justas a nivel salarial, para la mayoría un ambiente laboral óptimo prima sobre la compensación económica.

Una vez desarrollada la categoría dignificación desde la perspectiva de los informantes, es preciso abordar las subcategorías que la fundamentan: condiciones laborales, ambiente de trabajo y valor humano.

7.4.3.1. Condiciones laborales

Las *Condiciones Laborales (CL)* aluden a aspectos relacionados con la salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración y normatividad, entre otros, para que los profesores realicen de manera satisfactoria su labor, de tal manera que tengan la posibilidad no sólo de suplir sus necesidades básicas, sino además, contar con espacios de diversión y descanso que contribuyan a mejorar la calidad su vida. Las *CL* pueden variar de una institución a otra, pero es importante contar con unas condiciones mínimas necesarias para poder desempeñar la labor de una manera óptima.

Para los profesores las *CL* que dignifican su labor tienen que ver con la posibilidad de tener un ambiente de trabajo agradable en el que se encuentren los recursos necesarios para llevar a cabo proyectos y estrategias pedagógicas, también está relacionada con el acceso a una remuneración justa que les permita contar con un desarrollo económico y social adecuados, así como disfrutar de actividades recreativas y de esparcimiento, lo que se sustenta con la siguiente expresión: **“Es digna cuando: el ambiente es positivo para que yo desarrolle una actividad que tenga asignada, que tenga los recursos para desempeñar en la labor que se me encomienda y que la remuneración esté acorde al trabajo que estoy haciendo.” (IIR1)**. Por otro lado, los profesores consideran que una labor digna implica además el apoyo para la profesionalización, que puedan contar dentro de las diferentes instituciones con jornadas pedagógicas en las que se trabajen temáticas actuales y se generen espacios de discusión para ampliar los conocimientos, la investigación y el trabajo colaborativo con el fin de lograr un mejor desempeño, como lo mencionan en la cita que se presenta a continuación: **“Una profesión digna sería bien paga, en**

donde el gobierno apoye de verdad la educación de calidad, con políticas estatales que promuevan la profesionalización, la investigación, un desarrollo científico en el país, donde se brindarán condiciones en las instituciones de apoyo colaborativo, de otras instituciones que apoyaran también las investigaciones etnográficas y todos los proyectos que se realizan en los colegios.” (I6R1)

Es así que, además de un proceso de formación continua, los profesores esperan mejorar las condiciones y su calidad de vida, ya que esto les genera tranquilidad, los motiva para proyectarse y estar cada día en un nivel más competitivo en la sociedad. Otra condición que dignifica la profesión del profesor es la autonomía, ésta se genera cuando los profesores pueden realizar su trabajo con iniciativa, tienen la libertad para utilizar los recursos y los espacios que consideren necesarios, y existe confianza en la forma como se desempeñan a nivel de metodologías, planes de aula y proyectos sin una supervisión constante: **“una condición digna requiere que la institución permita que el docente sea autónomo, que podamos nosotros a partir de lo que proponemos, de lo que sabemos, poder proponer estrategias para mejorar el proceso en el colegio.” (I4R1)**. Además, contar con el apoyo de los diferentes miembros de la comunidad educativa frente a diversas situaciones como: relaciones con padres, casos específicos con estudiantes, asesorías con especialistas, permisos ante calamidades, entre otras, son factores que también les dignifican: **“si algún estudiante tiene alguna necesidad especial, yo lo remito a orientación y allí encuentro el apoyo de la orientadora, si necesito el apoyo de coordinación académica, encuentro el apoyo de coordinación académica, si necesito el apoyo de mis compañeros yo encuentro apoyo y encuentro lo necesario en el momento adecuado.” (I4R1)**

Los factores mencionados anteriormente son importantes para los profesores dentro de las *CL* que dignifican su labor, sin embargo no se puede dejar de lado un aspecto que es bastante significativo para ellos, la salud a nivel físico y emocional, ellos reconocen que cuando se cuenta con un buen estado de salud se trabaja con entusiasmo y compromiso, reflejado en su práctica educativa e interacción con sus estudiantes: **“Cuando uno habla de dignidad, básicamente hace referencia a que hay unas garantías mínimas que abarcan muchas dimensiones de la persona. Cuando yo estoy satisfecho de lo que hago y como lo hago, es porque a la vez el**

Estado y el contexto me crea las condiciones para que yo tenga esa estabilidad y tranquilidad. Está tranquilidad, se genera a partir de que tengo muy buena asistencia de salud, porque es fundamental sobre todo en nuestra labor.” (I12R1). Los profesores consideran que se les debe prestar un mejor servicio de salud, sin tanta demora en la solicitud de citas ni que se generen sobrecostos en los servicios médicos con especialistas o intervenciones quirúrgicas, así mismo, solicitan claridad frente a los programas de prevención y promoción. En cuanto a la salud mental algunos informantes expresan que los profesores sufren de estrés, ansiedad y depresión y manifiestan que es difícil acceder a algún tipo de intervención, por esta razón es importante diseñar estrategias que les permitan trabajar en ambientes más humanos, en los que la productividad no sea el eje central de las instituciones educativas.

En términos generales las *CL* que dignifican la labor de los profesores generan motivación, compromiso e identidad con la institución. En muchos casos un incentivo puede hacer la diferencia para lograr que las personas se sientan a gusto con lo que hacen. Sin unos aspectos mínimos para desempeñar la profesión, es difícil que los profesores establezcan vínculos significativos que generen bienestar a nivel de sus áreas de ajuste (espiritual, familiar, social, laboral, afectiva, económica, entre otras).

7.4.3.2. Ambiente de trabajo

El Ambiente de trabajo (*AT*) hace referencia a las percepciones que tienen las personas con respecto a sus sitios y condiciones laborales, según Pérez, Maldonado & Bustamante (2006) plantea que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad. En este sentido, hablar de *AT* implica reconocer las formas en que los profesores perciben el medio donde se desenvuelven, y cómo éste influye y afecta sus relaciones con otros. Es un factor que favorece u obstaculiza el desempeño de cada uno

de los miembros de la comunidad educativa al abordar aspectos como: relaciones humanas, clima organizacional, cultura institucional y sistemas de comunicación.

Para los profesores un *AT* que dignifica su labor es aquel donde predominan las buenas relaciones entre directivos, profesores, padres de familia y estudiantes, a partir de valores como: la solidaridad, tolerancia, honestidad y respeto, posibilitando el compartir experiencias para llegar a acuerdos en beneficio de todos. **“Al ver las relaciones con mis compañeros siempre son relaciones muy profesionales, nadie se trata por el nombre sino de muy buenas tardes profe. Las condiciones de nosotros también son muy humanas, si alguien le ocurre algo los demás estamos pendientes, lo acompañamos con el diálogo al menos con un abrazo o una palabra, somos muy honestos, también humildes y de respeto hacia la profesión del otro, nadie se está echando el agua al otro siempre se respeta el profesionalismo del compañero.” (I4R1).** Una sana convivencia repercute en un buen ambiente de trabajo porque permite que los profesores puedan apoyarse, intercambiar saberes y hablar sobre diferentes temas, con el fin de fortalecer los canales de comunicación y la forma de resolver los conflictos que se lleguen a presentar: **“Esto me hace sentir una maestra afortunada, porque aunque existen dificultades propias del diario vivir y el trabajo, el ambiente laboral que se vive en el colegio me permite estar tranquila.” (I9R2)**

La forma de ser y las perspectivas frente al desempeño de la labor de los profesores, son diferentes por las experiencias que cada uno ha adquirido a lo largo de su vida y desde el *AT* este aspecto no debe ser visto como un punto negativo ni de competencia, sino que por el contrario, permite que los profesores puedan compartirlas con otros y juntos construir acuerdos que favorezcan la convivencia laboral: **“Desde mi experiencia cuando yo entré al distrito sentía a los docentes que por la forma de ser de cada uno y sus experiencias en educación, familia y contexto, todos éramos diferentes, y precisamente en esas diferencias era donde se debía respetar lo que el otro ha aportado, llegando a acuerdos laborales y ceder un poco para buena armonía.” (I2R1).** Al aceptar los diferentes puntos de vista, los profesores pueden entablar vínculos que les permite realizar un trabajo en equipo, sintiendo sus *AT* más seguros, enriquecedores y les posibilita crecer como persona.

Otro aspecto a considerar en el *AT* es la cultura institucional, entendida como los espacios que se brindan a los profesores para su capacitación personal, recreación, esparcimiento, interacción con pares y desarrollo de las diferentes áreas de la persona. Los profesores consideran que las convivencias, las actividades de integración y deportivas les permiten compartir, interactuar, resaltar las cualidades de todos, consolidar vínculos de amistad, salir de la rutina diaria, relajarse y poder expresarse de otras maneras. A pesar de la presión laboral cuando en el *AT* existe buen trato y los espacios mencionados anteriormente, se les facilita la solución de diversas problemáticas y se genera un sentido de pertenencia más alto con la institución y todo lo que ella implica, un ejemplo claro de esto es:

“Nosotros, tenemos por ejemplo a comienzo de año, una convivencia, nos vamos jueves, viernes y regresamos un sábado, en donde sólo van maestros, es la primera que se hace, son 3 días de enero y es ese compartir, además son muy creativas y siempre en el colegio cada año se trabaja un objetivo, es decir como un lema que se vivencia todo el tiempo y entonces hacemos muchas actividades de interactuar, es un espacio muy chévere y tenemos otros espacios donde se maneja un proyecto de convivencia, en el que cada mes un departamento, nos encargamos de agasajar a un grupo de compañeros, entonces se hace una actividad de un compartir, donde se les da a todos unas medias nuevas y a los compañeros que nos asignaron se les da un detalle.” (I8R1)

Contar con un ambiente laboral agradable donde prime el respeto por el otro, se valore a las personas desde su individualidad y se ofrezcan espacios para compartir de diferentes maneras, son factores que les permiten a los profesores desarrollar su labor de una manera digna, percibiendo en una sonrisa la mayor recompensa y felicidad para favorecer las relaciones humanas. Por esta razón, se identifica la pertinencia de diseñar un programa de bienestar dirigido a los profesores para contribuir en una mejor calidad de vida laboral.

7.4.3.3. Valor humano

El *valor humano* hace referencia a las actitudes y comportamientos que orientan las decisiones de los seres humanos, es lo que motiva a realizar una acción determinada para el beneficio individual y colectivo. Al respecto Londoño (2011) habla de “valor en el sentido de aquello que “vale” la pena, como fundamento del actuar, de la relación con los demás, con el mundo, consigo mismo y con un ser trascendente, si se cree en él; como aquello que le otorga a la vida su precio, su dignidad, su equilibrio y su integridad”.

Para los profesores la palabra y el actuar del maestro deben tener un valor en la institución, reconocimiento frente a la comunidad con los aportes que da y recibir un buen trato en su labor. Además, es importante fomentar el trabajo en equipo y la comunicación asertiva para el fortalecimiento de las relaciones profesionales, evidenciado en la aceptación de los diferentes puntos de vista, el crecimiento personal y la inquietud de aprender no sólo pensando en el beneficio propio sino el de toda la comunidad educativa; los profesores lo expresan de la siguiente manera:

“Que nuestra palabra y nuestro actuar dentro de la institución no sea solo por cumplir, sino que realmente tenga un valor, que se reconozca el maestro como tal, no como una persona que cumple un currículo y realiza actividades para entregar, sino que también en determinados momentos se haga ver su trabajo frente a la comunidad, frente a los mismos docentes, que se puedan socializar las cosas positivas que nosotros como docentes hacemos porque eso nos ayuda a crecer también y a estar más motivados, y cuando un docente está motivado y siente que lo que hace es importante para el colegio, entonces hay más ganas de hacer las cosas y si existe motivación se ven los resultados.” (I4R1)

Cuando las condiciones y el ambiente laboral mejoran, los profesores sienten que la educación y su profesión se humanizan, es decir, pueden desempeñarse de manera proactiva y autónoma, generando felicidad y satisfacción con el deber cumplido.

El camino de la educación implica compartir con muchas personas, compañeros, estudiantes y padres de familia, los profesores sienten que pasan por sus manos muchas vidas que

deben tratar con respeto, dedicación y responsabilidad, a lo largo del proceso se van escuchando las voces de agradecimiento, inquietud y cuestionamiento que son aspectos que le dan sentido a su profesión. Los profesores en el compromiso de formar seres humanos anhelan recibir unas buenas actitudes que los motiven a seguir dando lo mejor de sí:

“Me he sentido más valiosa y he sentido que realmente se me tiene en cuenta como lo que soy, como una persona, como una maestra, como una persona que está ayudando a formar. El aprender de ellos y sus comportamientos, el no olvidarme que yo fui estudiante y fui una estudiante muy particular, el tener la capacidad también de que ellas vayan enseñándome cómo ha cambiado el mundo, como es su forma de ver, eso también me ha servido y me ha dignificado en mi labor como docente, y también ha repercutido en mi oficio o rol de mamá.” (I8R3)

Desempeñarse en un ambiente donde primen los valores genera confianza, seguridad, respeto por el otro e identidad, es uno de los mejores antídotos contra la desesperanza que producen unas condiciones laborales hostiles. El apoyo entre los miembros de la comunidad educativa, el reconocimiento profesional y cualquier tipo de retribución garantiza dignificar la profesión.

Tabla N° 3 Análisis Cualitativo Atlas Ti: Dignificación⁶

| SUBCATEGORÍA | Frecuencia | % Relativo | % Total |
|---|------------|------------|---------|
| Valor humano | 19 | 3.32% | 32.33% |
| Condiciones laborales (salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración, normatividad) | 107 | 18.70% | |
| Ambiente de trabajo (clima organizacional, cultura institucional, relaciones humanas, sistemas de comunicación) | 59 | 10.31% | |

⁶Los datos contenidos en esta tabla se soportan con las redes semánticas ubicadas en los anexos 10, 11 y 12.

Los informantes consideran que la dignificación está muy relacionada con las condiciones laborales que la institución les ofrece en aspectos como: salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración y normatividad, entre otras, evidenciándose un alto porcentaje para esta subcategoría con un resultado de 18.70%, posteriormente mencionan el ambiente de trabajo con un resultado de 10.31% y el valor humano con el 3.32% como una característica menos relevante. Para esta categoría se da un resultado del 32.33%

7.4.4. Precarización

El concepto de precarización aborda aspectos como la falta de equilibrio entre los ingresos de los profesores con relación a la gran cantidad de actividades y funciones que deben hacer dentro de la institución, afectando el buen desarrollo de su trabajo y el bienestar de cada uno de ellos como individuos respetados que hacen parte de una sociedad. Estas exigencias pueden llevar al profesor al abandono de su labor en búsqueda de cargos directivos o trabajos diferentes a la enseñanza (Vaillant, 2005 citado en Parra, 2008, p. 339), tratando de compensar la descalificación que se hace por parte de directivos, padres de familia y hasta de los mismos estudiantes y colegas.

Por otra parte, las instituciones le exigen a sus profesores llenar formatos, evaluaciones e informes de sus alumnos para poder alcanzar una adecuada gestión de calidad avalada por la norma ISO 9001, en algunos casos. A pesar de que los profesores se preparan profesionalmente y realizan estudios de postgrados como maestrías, especializaciones o doctorados, se ven afectados en sus ámbitos afectivo, emocional y social por las condiciones a las que se tienen que enfrentar en su ambiente laboral.

Este malestar en los profesores les ocasiona insatisfacción con su quehacer, llevándolos a tener problemas de salud física y mental, culpabilización y necesidad de aprobación frente al desempeño de su labor (Cornejo, 2008). Es por esto que el exceso de trabajo, las múltiples tareas y el poco reconocimiento están dificultando la labor de los profesores, afectando la asistencia regular a las instituciones y generando casos de depresivos, estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental.

El ejercicio de la docencia, ha llevado a los profesionales de la educación, a tener que adaptarse a las nuevas transformaciones. Esteve (1995) afirma: los docentes padecen desconcierto, debido a un cambio social muy rápido y profundo, donde muchos educadores no saben qué papel jugar. A las transformaciones, se le añaden una serie de exigencias del contexto laboral como por ejemplo: “el crecimiento desbordado en las instituciones frente a la necesidad de ofrecer cobertura a la población estudiantil, la obligatoriedad de trabajar horas extras que no son retribuidas y la inestabilidad laboral, son algunas causas de la precarización laboral” (Parra, 2008, p. 304).

7.4.4.1. Condiciones laborales

“Al hablar de condiciones dignas de la labor docente, se debe partir de un principio inalienable de la profesión del educador, quienes la ejercen merecen, social e institucionalmente, el derecho a ser tratados como profesionales, al igual que aquellos dedicados a las otras disciplinas” (Garbanzo, 2011, p. 100). La labor de los profesores se ha precarizado debido a que los padres de familia, estudiantes, colegas y otros profesionales no muestran respeto hacia ésta. Ellos deben ser los primeros en dar una lección de respeto hacia la profesión y mostrarle a la comunidad el rol tan significativo que tienen dentro de la sociedad, pues ayudan en la construcción del presente para forjar un futuro más prometedor.

Las *Condiciones Laborales (CL)* aluden a aspectos relacionados con la salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración y normatividad, entre otros, para que los profesores realicen de manera satisfactoria su labor, deben tener la posibilidad no sólo de suplir sus necesidades básicas, sino además, contar con espacios de diversión y descanso que contribuyan a mejorar la calidad de vida. Las *CL* pueden variar de una institución a otra, pero es importante contar con unas condiciones mínimas necesarias para poder desempeñar la labor de una manera óptima.

A nivel económico, los profesores comentan que han dedicado su vida a prepararse a nivel profesional para mantenerse actualizados, realizando estudios de diplomados, especializaciones y maestrías, pero al final no encuentran una equivalencia entre la preparación y

el salario recibido **“Uno estudia por uno mismo, por el deseo de surgir, pero no hay una equivalencia entre lo que sabes con lo que te van a pagar; pienso que eso es una dificultad. Pero los docentes tenemos que seguir estudiando y buscando el bienestar de los niños; no encuentro una equivalencia en lo profesional.” (I9R1)**

De la misma manera, en cuanto a la preparación de los profesores se evidencia que ellos se actualizan para subir de escalafón, pues consideran que así obtendrán una estabilidad económica que les permitirá jubilarse en un futuro. **“En estos 8 años que he trabajado con el Distrito, he sentido que hay elementos que precariza mi labor, es el poco reconocimiento que hay hacia la labor que hace el docente en el aula de clase. Otro que precariza es a nivel salarial, pues estamos movidos dentro de un escalafón docente, que cuenta con una tabla salarial que no se ajusta con el quehacer del docente.” (I4R3)**

En tal sentido, la investigación permite ver que los profesores a pesar de recibir una formación académica y trabajar en el campo educativo, deben conseguir otros trabajos que den equilibrio a su situación económica, así la otra actividad no se asemeje a su perfil profesional. Esta búsqueda permanente de trabajo se da por la preocupación de envejecer con dignidad como lo manifiesta la informante: **“...Ya he logrado y tengo la seguridad y estabilidad para proyectarme a una vejez tranquila porque mi labor me ha permitido ahorrar, pero no es así, uno debe estar mirando qué otras actividades debe realizar para buscar esa estabilidad económica y en este momento no puedo decir: tengo la tranquilidad de que me voy a retirar.” (I8R3)**

Igualmente, se puede hablar de otro factor que precariza la labor de los profesores como lo son las condiciones que afectan su salud, pues el solo hecho de exponerse a un lugar de alto riesgo para llegar a sus lugares de trabajo dificulta su condición y se le suman otros factores como: el transporte y su propia seguridad.

“...trabajamos en zonas muy complicadas y no solamente porque sea una zona insegura, sino porque para llegar hasta donde tenemos que llegar hay que hacer grandes esfuerzos, cantidad de maromas y ser muy puntuales. No es solamente

tener los recursos típicos de material y de personal sino que también las condiciones en las que estamos, el ambiente social influye, pues es una zona peligrosa y tengo temor, pero entonces hay que garantizar la seguridad de los maestros para llegar a esas zonas de difícil acceso y tener la oportunidad o la facilidad de llegar.” (I2R1)

Aunque los profesores luchan por llegar a sus trabajos las condiciones de acceso que los acompañan, afectan sustancialmente su desempeño en el aula de clases.

Por otra parte, de los datos emerge que los profesores no deben conformarse con bonificaciones por la labor que realizan, ellos al respetar su profesión incluyen puntos como los estudios universitarios, el dominio de una disciplina y la ejecución de tareas. El profesor tiene claridad de sus funciones y así debe ejecutarlas, sin estar en la búsqueda de retribuciones u otro tipo de incentivos que mejore sus condiciones laborales:

“Nuestra condición es tan precaria, que ojalá nos dieran incentivos, pero no debemos llegar a ese extremo, si nos pagan bien pues no hay incentivos, cumplimos con nuestro trabajo como un médico, no porque haga mejor su trabajo le van a dar más o menos dinero, cuando empezamos a exigir que nos den incentivos es porque de verdad estamos muy mal, es tan bajito lo que nosotros percibimos, que nos tienen que dar caramelos para irnos motivando en la lucha de esto, es un poco lo que considero como digno.” (I10R1)

Paralelamente, es importante complementar la información sobre las condiciones que precarizan la labor de los profesores con otro aspecto aún no mencionado como se describe en la siguiente cita: **“Otros factores que precarizan es el encasillamiento que tenemos hacia los estándares curriculares, los planes de estudio y los PEI del colegio, porque tenemos que sujetarnos a las indicaciones que dan y a veces esos planes de estudio tienen contenidos de relleno y en realidad los estudiantes no están aprovechando su estadía en el colegio, en cosas que realmente le puedan servir para la vida.” (I1R3)** A pesar de que los profesores realizan su labor como debe ser, la cantidad de requisiciones que piden los colegios como el

cumplimiento de los planes de estudio y los PEI en muchos casos, vienen acompañados de información irrelevante haciendo que los profesores se dediquen a otras prácticas menos importantes, dejando de lado la preocupación de brindarle lo mejor a sus alumnos, aprovechando al máximo su potencial y brindándoles experiencias y aprendizajes para sus vidas.

Otro informante confirma ese sentir: **“Uno se siente como sometido a que tiene que cumplir con lo que le ordena la institución, a pesar de que uno tiene cierta libertad, pero siempre tiene el sometimiento de las evaluaciones, del plan de estudios, de entregar los informes, entonces eso también lo limita a uno como docente” (I1R3)** Al limitar la labor de los profesores, la creatividad propia de la práctica pedagógica e incluida muchas veces en las planeaciones, se ve truncada, pues deben cumplir con unos objetivos específicos en un tiempo que en algunas ocasiones es insuficiente.

Sin embargo, los informantes además de llenar formatos, realizar evaluaciones y regirse por un PEI con el cual no se sienten identificados plenamente, evidencian gran preocupación cada fin de año, puesto que no tienen una estabilidad en el trabajo que les garantice un contrato laboral para el siguiente año escolar **“En un colegio anualmente se cambiaban los maestros pues cumplían un ciclo y se volvían a hacer contrataciones. Cuando no hay esa continuidad entonces se está sujeto a que por más de que los profesores se esfuercen a final de año van a tener que conseguir trabajo y eso hace que se genere una inestabilidad, una desconfianza con la misma profesión.” (I12R1)**

Aparte de la incertidumbre que los profesores experimentan cada año debido al tipo de contrato, hay cierta preocupación por el proceso de aprendizaje que están manejando con sus estudiantes, los profesores se sienten sometidos ante las exigencias de las familias y de las normas institucionales. Entre más pagan los padres de familia, se sienten con el derecho de desvalorizar la dignidad de los profesores poniendo en tela de juicio su preparación y profesionalización:

“Un niño que se sienta desprotegido puede llegar a tomar represalias en contra del maestro y de la institución. Una problemática donde las tutelas son por

culpa del profesor, haciendo que su puesto corra peligro. Los papás tienen esta visión: yo pago y si a mi hija le va mal es culpa suya, pero si le va bien es porque ella es muy inteligente. Usted tenga cuidado como le habla, como la mira como le dice o sino usted va a tener un problema. También considero que eso es uno de los factores que afectan nuestra labor.” (I8R1)

En este sentido los profesores deben encargarse de dignificar su labor para que los padres de familia, estudiantes e incluso los directivos, no pierdan de vista que el profesor es un ser humano que presta un servicio y que merece respeto. Los profesores anhelan un trabajo que cuente con los recursos necesarios tanto en los materiales como a nivel de espacio físico, pero su labor se ve afectada puesto que la realidad es otra, los profesores se motivan diseñando planeaciones para realizar actividades que puedan ayudar a los estudiantes en diferentes aspectos, pero en el momento de la ejecución esto no se puede lograr por falta de recursos, como lo menciona a continuación uno de los informantes **“Las condiciones físicas, ambiente físico y ambiente laboral del lugar donde trabajo hacen que el mismo desempeño mío no sea como lo que yo quisiera que fuera. El ambiente físico se ve afectado por la falta de muchos recursos que hacen que mi labor no la pueda desempeñar como quiera o con algunas cosas que he planeado.” (I3R3)**

Las personas usualmente se preparan para realizar trabajos que sean afines a su profesión. En el caso de los profesores, si se capacito en pre-escolar se enfocará en el trabajo con niños y si es psicóloga trabajará con el comportamiento humano, pero en varias instituciones educativas se observa que un profesional debe cubrir o realizar otras labores que no le corresponden o para las cuales no ha tenido la formación pertinente:

“Hay niñas con déficits cognitivos y con síndrome de Down, y se cuenta con una educadora especial, que debe repartir el refrigerio, que debe hacer vueltas en el CADEL además de tener que hacer una cantidad de cosas que no tiene nada que ver con la función de ella; entonces yo debo trabajar con un niña con síndrome de Down que habla, se sube a la mesas, se sale del salón. Es un agente desgastante

porque yo no tengo la habilidad de trabajar con ella, y no puedo dedicarme solo a ella porque tengo 25 niños y no hay colaboración por parte del personal.”(IIR1)

Es así que, los profesores creen que es importante que cada profesional se desempeñe en su área, para dar respuesta de una manera eficiente a las necesidades de la comunidad educativa.

Para los profesores, ilustrar mejor la responsabilidad que ellos enfrentan es mostrarle el camino a sus estudiantes que aún no lo tienen claro, es darles una voz de aliento, pero a la vez es mostrarles que ante el primer obstáculo no pueden desfallecer, sin embargo, los padres o los mismos directivos en algunas ocasiones asumen una actitud crítica hacia el profesor, que no ayuda en la labor que éste desea realizar. Por esta razón, el profesor desea resignificar su profesión, siendo reconocido como persona y miembro importante de una institución educativa. Para los profesores, los padres de familia deben confiar más en su profesionalismo y deben creer en su actuar, dejando que sus hijos sean guiados en el colegio. Los padres de familia deben saber que al dejar a sus hijos en un centro educativo, independientemente que sea privado o público, ellos tienen unos cuidados básicos. Los profesores son profesionales que se han capacitado para transmitir valores humanos dentro del proceso de enseñanza, ya que además de tener los conocimientos específicos en su área, cuentan con un compromiso ético que les exige responsabilidad y respeto por la labor elegida y asignada.

Para que los profesores logren empoderarse en su labor, es importante conocer la normatividad que rige su profesión y aplicarla teniendo en cuenta el contexto en el que desarrollan su trabajo y las múltiples variables que pueden influir en su actuar cotidiano.

7.4.4.1.1. La Normatividad

El Decreto 1278 del estatuto de profesionalización docente y la Ley 100 de 1993, han generado dificultades en la educación en Colombia. El primero ha intentado mejorar la cualificación de los profesores, pero ha creado un sin sabor en los mismos por los procesos evaluativos y económicos que han precarizado la profesión. La segunda ha afectado a los

profesores debido al aumento de semanas para conseguir una pensión, el régimen de salud que es manejado por las mismas EPS, donde determinan el POA de los servicios prestados.

Ahora bien, analizar la precarización en el ámbito del maestro no conlleva a realizar un proceso hermenéutico de las leyes, sino que por medio de la voz de los profesores se quiere mostrar el sentir de una comunidad con referente a los factores que han precarizado sus condiciones laborales y personales.

Los profesores no ven en el proceso evaluativo una razón para mejorar su labor, sino un aspecto más que precariza la educación, pues se ha convertido en una herramienta coercitiva del Estado, de la institución educativa y de los directivos docentes, generando que los profesores poco a poco pierdan su identidad. **“Con el nuevo estatuto de evaluación docente, la presión se ha ejercido con mayor cohesión, los docentes están siendo amenazados, muchos inician procesos psiquiátricos, se enferman y por lo tanto los están incapacitando por estrés laboral.” (I12R2)**

El decreto 1278, muestra que la evaluación: “Verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado” pero en la realidad se percibe de una forma muy distinta a la planteada, lo que afirman los profesores es lo siguiente: **“Se está pendiente de las evaluaciones de docentes cuyo resultado depende de la relación personal que se tiene con el directivo que evalúa.” (I3R2)**. Esto denota que la evaluación de desempeño anual no mide los procesos educativos, sino la afinidad o empatía que tienen los profesores con sus directivos y de esto depende la calificación y por ende la permanencia o no en la institución educativa. A su vez, la recolección de evidencia durante el año se convierte en un proceso engorroso y estresante y esto va en detrimento de la labor de los profesores. **“Los sistemas educativos también son otra cosa que no dignifica mi labor profesional, tengo mucho en cuenta ahorita el sistema de evaluación esto es algo que me mortifica cada año y de lo cual hablo todo el tiempo porque estar pensando el que de todo lo que yo haga debo dejar una evidencia.” (I11R3)**

El otro proceso es la evaluación de competencias para ascender de nivel y escalafón, según el Decreto 1278: “La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo”. Esta evaluación de competencias que presentan los profesores, tiene un lado oscuro, porque no es directamente proporcional con la dignificación de la labor de éste ni de la educación, pues debido a que los ascensos están sujetos a unas pruebas que no responden a los procesos formativos, un bajo porcentaje de profesores pasan las evaluaciones, debido al componente de ley que está sujeto al presupuesto del Estado, en el caso de las instituciones públicas. Al respecto se encuentra: **“Al año lo mismo para con nosotros y entonces el escalafón, hay un presupuesto mínimo para tal escalafón y entonces no se puede pasar de ahí y usted estudió y ahí quedó truncado para su aspiración salarial... eso no dignifica nuestra profesión.” (I6R1)**

La asignación salarial de los profesores está por debajo de la perspectiva que éstos tienen, puesto que no muestra lo que realmente debería ganar un profesional de la educación si se compara con otras profesiones, en cuanto a esto, no se tiene en cuenta que realicen diversos estudios para cualificarse en su labor (especialidades, maestrías y doctorados): **“En cuanto a la precarización el factor que más hace mella es el bajo salario que se nos remunera. No se hace un reconocimiento a la labor en las instituciones educativas, dentro de mi experiencia también anoto que la remuneración no corresponde a lo que espero, en cuanto al trabajo, compromiso y responsabilidad que personalmente le pongo a mi labor.” (I3R2)**

En cuanto a la salud, las EPS, han precarizado el régimen especial de los profesores pues la salud se ha vuelto un negocio, lleno de irregularidades en los procedimientos médicos, en la prestación del servicio de especialistas y en el manejo de los mismos medicamentos y recursos, a pesar de que estas entidades reciben fondos del Estado y de los mismo contribuyentes, el servicio que prestan no es digno: **“Dentro de nuestro sueldo nos descuentan lo que es salud y pensión y uno esperaría que cuando uno tiene una enfermedad, una incapacidad o cualquier situación, lo atendieran de la mejor manera posible porque uno se esfuerza en su trabajo, segundo porque uno está pagando y espera un buen servicio y sin embargo no es**

así. Va uno a la EPS y lo tratan peor, como si uno nunca cotizara, como si uno no fuera un ser humano con dignidad.” (I12R3)

Otros factores son los problemas de violencia, injusticia y vulneración que viven los profesores a diario en sus ambientes laborales y sociales, pues éstos deterioran su salud física y psicológica, debido a las presiones emocionales que ejercen las condiciones en las que se encuentran los niños/as y la inseguridad que se despliega sobre ellos, pues los profesores las sienten como propias: **"El ambiente social en el colegio no está ajeno a las pandillas, al tráfico de drogas, al desempleo de los padres de familia, todas estas circunstancias limitan mucho y entorpecen la labor del docente.” (I13R1)**

Además, de la carga académica y número de estudiantes en cada salón (45 estudiantes) que deterioran la salud de los profesores, se incluyen las enfermedades que el mismo ambiente conlleva. Otros elementos que afectan y ejercen influencia en la comunidad educativa son los problemas sociales que se viven en el sector, estos ambientes complejos crean una inestabilidad del mismo medio, pues el acoso de las pandillas, los robos, atracos y la falta de seguridad por parte del Estado hacen que los profesores vivan una tragedia casi anunciada: **“Yo digo a veces hay conflictos por todos lados a nivel de Bogotá, no importa el estrato o la ubicación del colegio, siempre van a presentarse conflictos, pero esos conflictos se incrementan aún más, peor al 100 o 200 veces más en algunos sectores de la ciudad porque las situaciones son mucho más complejas.” (I12R1)**

Los anteriores riesgos a los que los profesores están expuestos precarizan su labor y a su vez socavan la percepción que ellos tienen de su realización personal, ya que cada vez, las nuevas normas y reglamentaciones les dan otros tipos de funciones y asignaciones que van en detrimento de su propia salud y bienestar.

7.4.4.2. Ambiente Laboral

El *Ambiente laboral (AL)* hace referencia a las percepciones que tienen las personas con respecto a sus sitios y condiciones laborales, según Pérez, Maldonado & Bustamante, (2006)

plantean que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad.

En este sentido, hablar de *AL* implica reconocer las formas en que los profesores perciben el medio donde se desenvuelven, y cómo éste influye y afecta sus relaciones con otros. Es un factor que favorece u obstaculiza el desempeño de cada uno de los miembros de la comunidad educativa al abordar aspectos como: relaciones humanas, clima organizacional, cultura institucional y sistemas de comunicación.

Con referencia al *AL* los informantes manifiestan que las condiciones que precarizan su labor, es la falta de respaldo y una unidad en las relaciones interpersonales con la comunidad educativa, puesto que se sienten abandonados y solos, como lo expresan: **“Entonces cuando hay ese abandono de que si es su problema es problema suyo, eso hace parte de precarizar la profesión, porque no hay un respaldo, porque no hay una unidad, porque no hay una comunicación, no hay una comunión entre las personas y eso hace que haya desmotivación y una cantidad de factores que no hacen digna la labor.” (I12R1)**. Además existe la presión que ejercen los directivos y los compañeros de trabajo, como se menciona en la siguiente cita: **“Los jóvenes docentes que llegan con nuevas iniciativas de querer hacer, quedan limitados por la rectora y los mismos compañeros y esto hace que se pierda la motivación y la iniciativa.”(I12R1)**. Esto hace que el profesor pierda motivación hacia su labor y se ve reflejado en los procesos de aprendizaje con sus estudiantes y en la convivencia de la comunidad educativa.

Otro factor que precariza el *AL* tiene que ver con el clima organizacional de la institución, donde se ejerce un instrumento de control, ya sea por intereses particulares, o políticas educativas por parte de los directivos, limitando la autonomía de los profesores, esto hace que ellos se sientan amenazados, inseguros y despersonalizados de la función que realizan

en la sociedad. **“En la institución donde yo estoy, el jefe mismo dice ‘Pues si quiere mandar, preséntese como rectora y mande en su propia institución’, entonces eso es algo que no dignifica.” (I11R3)**

También las relaciones con los estudiantes en algunas ocasiones precarizan el *AL*, por las condiciones sociales y culturales en que los niños llegan al colegio, además de las particularidades que cada uno de ellos tiene, sumado a esto está el número de estudiantes que hay en cada aula, sobrepasando una cobertura adecuada para un ejercicio profesional eficaz: **“El grupito de los niños desadaptados, que nunca ponen cuidado a las instrucciones del profesor, se la pasan siempre buscando problemas; y ese tipo de cosas, limitan mucho la labor del docente.” (I11R3)**. Así mismo, las exigencias a nivel académico con los estudiantes hacen que los profesores no cuentan con la autonomía de decidir si un estudiante pasa el año o no, ya que esto representa para el Estado y la misma institución una pérdida de capital. **“Mi desempeño como docente se ha ligado simplemente a que la empresa (docente) no le exija al cliente (estudiante) y que del total del porcentaje de los estudiantes sólo pueden reprobar un cero coma algo, para que no se baje el nivel de la institución.” (I5R2)**

A su vez, no se ha tenido en cuenta que los comportamientos inadecuados de los estudiantes pueden afectar psicológicamente y físicamente a los profesores, por la presión que éstos pueden llegar a ejercer, ya sea de orden disciplinario o académico. Los profesores deben asumir estos ambientes deshumanizantes contra su dignidad, debido a que algunas normas son permisivas, al respecto los informantes expresan: **“Porque no hay manera de manejar digamos casos de bullying cuando son graves, de amenazas al docente, amenazas y agresiones físicas y verbales a los compañeros, entonces pues la misma norma y la ilegalidad de este país se quedó corto y eso es un riesgo tanto para los propios estudiantes como para nosotros los docentes.” (I6R1)**

También el profesor debe interactuar con los padres de familia o acudientes que quieren imponer su autoridad en el colegio, por defender lo que dicen sus hijos. Esto crea problemas en la práctica de los profesores, pues sólo tienen que obedecer las órdenes de directivos y de los familiares de los estudiantes. **“Quieren que le dé gusto al papá, que le dé**

gusto al estudiante que hace todo el tiempo pataleta en el salón y tras del hecho entonces, también le voy a dar gusto al jefe, para darle gusto al papá.”(I5R1). Lo que hace que toda la responsabilidad de educar a los niños recaiga sobre los profesores, evadiendo sus deberes como agentes primarios en la formación de sus hijos.

7.4.4.3. Realización Personal

La *Realización Personal (RP)* es entendida como el proceso a través del cual las personas sienten satisfacción con las diferentes áreas de su vida (espiritual, familiar, social, laboral, académica, afectiva, económica, entre otras) y logran establecer medianamente un equilibrio entre ellas.

Para Zabalza, (2001, p. 2) Ser maestro de Educación Infantil no es una tarea sencilla ni exenta de riesgos ya que los educadores asumen con gran pasión y entrega personal su labor, pese a que el reconocimiento social de su función y su trabajo no siempre resultan proporcionales al desgaste personal que conlleva su desempeño. Y esto puede llegar a afectar la imagen que se hacen de sí mismos y el valor que otorgan a la actividad profesional que desarrollan. Cuanto más sepamos de la forma en que los educadores viven su profesión en mejores condiciones estaremos para hacer de ella un sistema de vida gratificante y efectivo.

Retomando las palabras de Zabalza, (2001, p. 2) Se puede decir que al verse afectado el desempeño de los profesores la realización personal se verá perjudicada.

Para los informantes el factor que afecta la *RP* es el poco reconocimiento que tiene la profesión del profesor en la sociedad, donde se incluye a padres de familia, estudiantes, colegas y otros profesionales, respecto a otras profesiones: **“Otra cosa que precariza la labor del docente es el poco reconocimiento que tiene a nivel de la sociedad o a nivel de la comunidad. Antiguamente el docente era visto como un líder dentro de la comunidad, hoy se ve quizás como otra persona, cualquier miembro de la comunidad que ante los ojos de**

muchos padres de familia no aporta mucho al cambio social.” (I4R3). Así mismo, el hecho que cualquier profesional pueda ejercer esta profesión hace que se desvalorice. De acuerdo a la voz de los profesores: **“La devaluación de la profesión está en el momento que decidieron que cualquier persona puede ser maestro o puede ser profesor desde que tenga una carrera profesional.” (I11R1)**

El no darle status a la profesión del profesor ante la sociedad crea malestar en la percepción de su labor. **“No somos significativos ni para los estudiantes, ni para la sociedad, ni para los padres de familia sino que somos unos empleados más, a los cuales nos pagan para que tratemos de hacer felices a los estudiantes.” (I10R3).** Con respecto a lo anterior Esteve (1994, p. 27) afirma “la imagen que el profesor tiene de sí mismo y de su trabajo profesional, plantea una crisis de identidad que puede llegar a la auto depreciación del yo”

Tabla N° 4 Análisis Cualitativo Atlas Ti: Precarización⁷

| SUBCATEGORÍA | Frecuencia | % Relativo | %Total |
|---|------------|------------|--------|
| Condiciones laborales (salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración, normatividad) | 107 | 18.70% | 34.25% |
| Ambiente de trabajo (clima organizacional, cultura institucional, relaciones humanas, sistemas de comunicación) | 70 | 12.23% | |
| Realización personal en las dimensiones afectiva, social y emocional | 19 | 3.32% | |

Para la categoría precarización, se evidencian las condiciones laborales como una subcategoría muy relevante para los profesores con un porcentaje de 18.70%, al igual que en la dignificación. Mencionan el ambiente de trabajo en segunda instancia con un resultado de 12.23%. Por último, la realización personal con un 3.32%, que no es tan significativo como las otras subcategorías. En esta categoría el porcentaje total es de 34.25%.

⁷Los datos contenidos en esta tabla se soportan con las redes semánticas ubicadas en los anexos 13, 14 y 15.

8. CAPÍTULO 4. PRO-TEJE: PROFESORES TEJIENDO MEJORES AMBIENTES LABORALES

Al hacer un acercamiento a las creencias de los profesores respecto a las condiciones laborales que dignifican o precarizan su labor, surge la propuesta “PRO-TEJE: Profesores tejiendo mejores ambientes laborales” desde un enfoque de desarrollo humano, tomando como sustento teórico el paradigma expuesto por Nussbaum, M. (2010, p. 47) en el que lo fundamental son las oportunidades o capacidades que tiene cada persona en ciertas áreas centrales que abarcan desde la vida, la salud y la integridad física hasta la participación política y la educación. Este modelo, reconoce que todas las personas gozan de una dignidad humana inalienable y que ésta debe ser respetada por toda persona e institución. Menciona que “cualquier comunidad debería estar preparada para elaborar estrategias que superen determinados umbrales en cada una de esas áreas”. Dentro de las estrategias citadas por la autora se encuentran: desarrollar aptitudes de reflexión sobre los aspectos que afectan al país, reconocer a los otros como personas con iguales derechos, interesarse por la vida de los otros, pensar en el bien común, inculcar actitudes frente a la debilidad -necesitar a los demás no es indigno- y promover activamente la habilidad para comunicar así como el pensamiento crítico.

Pro-teje surge de las necesidades de los profesores y por ende ofrece opciones de mejoramiento ante las condiciones que precarizan su labor. Estas condiciones hacen referencia al ambiente de trabajo, la forma de resolver los conflictos, los canales de comunicación, las relaciones interpersonales, la capacitación no reconocida, la rotación de profesores, el tipo de contrato, la devaluación de la profesión, la falta de recursos para desarrollar proyectos, el estrés por carga laboral, los cuestionamientos sobre su labor, la falta de apoyo por parte de los administrativos y directivos. Por ello, la práctica de los profesores se ve afectada y sienten que bajo esas condiciones, no pueden llevar a cabo su trabajo de forma eficiente y digna.

Esta propuesta tiene como propósito fundamental diseñar estrategias abordadas desde las dimensiones: espiritual, afectivo-social, física, económica, profesional y recreación-tiempo libre,



para que los profesores adopten herramientas que fortalezcan su relación consigo mismo y con los otros y así lograr una adecuada comunicación entre los miembros de la comunidad educativa a la que pertenecen, contribuyendo a que se desempeñen en unas condiciones de trabajo más dignas. De igual forma, pretende que los profesores se cuestionen respecto a la realidad que experimentan a diario, exploren su potencial creativo, afectivo, espiritual y social y construyan un nuevo paradigma de su profesión que responda a sus necesidades laborales, con el fin de mantener una convivencia que favorezca unas relaciones interpersonales propositivas. Cuando el profesor logra proyectarse positivamente dentro de un grupo o una comunidad, fortalece la comunicación y entabla vínculos que benefician a todos los miembros de la institución donde trabaja, se garantiza que disminuyan sus niveles de estrés y agotamiento.

En así que con este plan de acción se espera que los profesores fortalezcan su sentido de pertenencia al sitio donde trabajan y una identidad propia y respetable en la comunidad educativa. En suma, para poder brindar herramientas a los profesores que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales es necesario reconocer que son seres humanos que trabajan por la transformación de la sociedad, por lo tanto, un programa de desarrollo humano debe verse como una inversión a largo plazo que redundará en beneficios para todos los miembros de la institución educativa.

8.1. Objetivo general

Ofrecer una propuesta de desarrollo humano dirigida a los profesores que brinde herramientas para contribuir en la dignificación de su labor educativa desde una perspectiva humanizante.

8.2. Objetivos específicos

-  Identificar las necesidades e intereses de un grupo de profesores respecto a sus condiciones de trabajo.
-  Brindar herramientas para fortalecer los vínculos interpersonales y comunicativos entre los profesores.

- Implementar estrategias que orienten a los profesores en el manejo de situaciones que precarizan sus ambientes laborales desde las dimensiones espiritual, social, afectiva, económica, profesional y de tiempo-libre.

8.3. Plan de acción

Pro-teje se desarrolla a través de un plan estructurado que contribuye a un buen clima laboral y a la satisfacción personal de acuerdo con las necesidades individuales y grupales existentes en cada institución, desde una dinámica reflexiva y experiencial. En esta propuesta se pretende trabajar en el desarrollo de diversas dimensiones que son inherentes al ser humano, las cuales posibilitan el crecimiento personal a través del conocimiento de sus características, habilidades y potencialidades. Las dimensiones que sustentan la propuesta de desarrollo humano “PRO-TEJE: Profesores tejiendo mejores ambientes laborales” son:

8.3.1. Dimensión espiritual

Es la experiencia trascendente que viven los profesores y que los conduce a encontrar un sentido de vida en lo que hacen. Debe tener como base un sistema de valores a través del cual puedan orientar sus acciones, la toma de decisiones, el crecimiento personal y la identidad personal y profesional.




Matriz # 1 Dimensión espiritual

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|--|--|
| Incentivar a los profesores para que sean partícipes de otros espacios que fortalezcan su autoestima, con el fin de que se proyecten y cobre sentido su labor. | <ul style="list-style-type: none"> Talleres de un día o de varias sesiones para el fortalecimiento de la vida interior. Retiros espirituales |

8.3.2. Dimensión socio – afectiva

Se organiza en torno a la interacción que tiene el profesor con otras personas (comunidad educativa), generando unas relaciones interpersonales asertivas, un afianzamiento de la personalidad a través del trabajo con la autoimagen, el auto concepto, la autonomía y la proyección hacia los demás. Es la dimensión que le ayuda al profesor a establecer vínculos que le permiten comunicarse con su entorno y expresar sus vivencias y sentimientos de manera adecuada.






Matriz # 2 Dimensión socio – afectiva

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|--|---|
| Brindar herramientas a los profesores para que descubran los valores que favorecen una sana convivencia en el contexto educativo. Así mismo, generar en ellos una conciencia crítica tanto a nivel personal como social, potenciando una autoestima equilibrada como base del crecimiento personal y de su relación con el mundo exterior. | <ul style="list-style-type: none"> Talleres experienciales para la expresión y el manejo de las emociones (manejo del estrés, la ansiedad, entre otros) Talleres para el manejo de las relaciones interpersonales, comunicación asertiva, solución de conflictos, negociación. Capacitación para el comité de convivencia laboral. |

8.3.3. Dimensión física

Se refiere al respeto que los profesores pueden experimentar hacia el cuerpo humano, los cuidados necesarios para un desarrollo óptimo de éste, logrando un equilibrio entre lo físico y lo emocional.




Matriz #3 Dimensión física

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|---|--|
| <p>Invitar a los profesores a descubrir que son personas integrales, fortaleciendo la aceptación y el cuidado de su cuerpo.</p> | <ul style="list-style-type: none">  Sesiones de relajación  Masaje corporal  Biodanza  Asesoría en nutrición  Actividad física (estiramiento, aeróbicos, encuentros deportivos). |

8.3.4. Dimensión económica

Orientar a los profesores acerca de qué es la economía personal, incluyendo la comprensión de los conceptos que se refieren a la administración del dinero, cómo se obtiene, cómo se gasta, el ahorro, las inversiones, la gestión del patrimonio, la planificación y protección financiera. Los profesores comentan que uno de los aspectos que precariza su profesión es la baja remuneración y aunque no lo ven como algo fundamental para ejercer su labor, si les gustaría tener herramientas para manejar de una forma más adecuada sus finanzas.




Matriz # 4 Dimensión económica

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|---|---|
| <p>Ofrecer asesoría a los profesores sobre cuestiones financieras como: ahorrar, invertir y manejar adecuadamente su salario.</p> | <ul style="list-style-type: none">  Asesoría individual y grupal en manejo de finanzas y posibilidad de ahorro.  Proyección financiera.  Charlas y capacitaciones con expertos en el área financiera. |

8.3.5. Dimensión profesional:

Esta dimensión es la que permite entender el desarrollo del profesor remitiéndose a la comprensión del mundo que le rodea y a la vez, actuar y transformar la realidad, es decir, tratar de explicar cómo se conoce y el uso de los procesos mentales en los diferentes momentos de la vida en diversos de contextos. Dentro de las creencias de los profesores, emerge la resignificación de su profesión y ellos son conscientes que para lograr esto, deben capacitarse constantemente, con el fin de responder a los cambios actuales en el ámbito educativo.







Matriz # 5 Dimensión profesional

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|---|--|
| Fomentar en los profesores el uso de estrategias que les permitan desarrollar sus procesos de pensamiento de acuerdo a sus habilidades, para que las puedan poner en práctica en su contexto educativo. | <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="829 926 1398 1014"> Capacitación en estrategias de pensamiento y didáctica.<li data-bbox="829 1035 1398 1123"> Aplicación de pruebas para identificar intereses y aptitudes.<li data-bbox="829 1144 1398 1287"> Asesoría en desarrollo profesional (capacitaciones en temas específicos, carrera y ascenso profesional). |

8.3.6. Dimensión de recreación-tiempo libre

Esta dimensión hace referencia al conjunto de actividades de esparcimiento a nivel grupal como individual, enmarcadas en un tiempo y en un espacio determinado a los que el profesor puede acceder para mejorar su desempeño laboral y las relaciones con otros. Con la propuesta también se busca ofrecer espacios de esparcimiento a los profesores donde puedan dejar de lado las preocupaciones y tensiones que les producen sus actividades laborales cotidianas como: llenar formatos, las vivencias propias del aula, atender a padres de familia, dar solución a problemas convivenciales entre los estudiantes, relaciones con colegas, entre otras.

Matriz # 6 Dimensión recreación-tiempo libre

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES |
|---|---|
| <p>Brindar a los profesores y directivos experiencias de entretenimiento para que ocupen su tiempo libre en dinámicas grupales o individuales que los diviertan, integren y relajen, con el fin de disminuir sus niveles de estrés.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Cursos libres (manualidades, bisutería, tejido, gastronomía, pintura, entre otros). Visitar museos Paseos de integración Almuerzos al aire libre Caminatas al aire libre Cabalgatas |

9. CONCLUSIONES

- Explorar las diferentes investigaciones a través del estado del arte y conceptualizar las categorías, permitió comprender cómo algunos hechos sociales, políticos y económicos han afectado la labor del profesor, entre éstos se encuentran: la desvalorización de la profesión del profesor, la sobrecarga laboral y la preponderancia de las actividades administrativas sobre las pedagógicas, entre otras. Además, se evidencia claramente cómo las creencias tienen una influencia significativa en la profesión del profesor porque de éstas depende cómo lleve a cabo sus prácticas y estrategias pedagógicas.

- El uso de la Teoría Fundamentada como metodología permitió conocer la experiencia de los profesores frente al desempeño de su labor a través de técnicas de recolección de información y brindó herramientas para sistematizar las ideas de los profesores en una estructura conceptual, permitiendo construir relaciones entre las creencias que tienen los profesores sobre las condiciones que dignifican y precarizan su profesión.

- En la categoría profesión del profesor se encontró que la vocación es fundamental para desempeñar la labor, teniendo en cuenta valores como: dedicación, responsabilidad, compromiso ético y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Además requiere de capacitación continua que le lleve a la adquisición de los conocimientos específicos de su profesión. Esto sugiere de qué manera la relación vocación-profesión, es un binomio que está arraigado en la concepción de lo que significa ser profesor.

- Las creencias que tienen los profesores ejercen una influencia significativa sobre sus prácticas pedagógicas, ya que se construyen con sus experiencias e interacciones y

su comprensión, es la que permite cuestionar la realidad y posibilitar una nueva mirada para mejorar y proponer cambios en su labor.

■ En cuanto a la categoría dignificación desempeñarse en un ambiente donde primen los valores genera confianza, seguridad, respeto por el otro e identidad, es uno de los mejores antídotos contra la desesperanza que producen unas condiciones laborales hostiles. El apoyo entre los miembros de la comunidad educativa, el reconocimiento profesional y cualquier tipo de retribución, garantiza dignificar la profesión.

■ Desde la precarización, los profesores expresan que las condiciones laborales actuales se han transformado y no de manera benéfica para ellos, ya que los sistemas de educación están funcionando desde una perspectiva productiva, llevando a dejar de lado las estrategias pedagógicas, el desarrollo del pensamiento crítico y las necesidades de tipo social que requieren atención inmediata.

■ Al analizar las creencias de los profesores se ve la necesidad por parte de los investigadores de plantear una propuesta bajo un enfoque de desarrollo humano, en la que se brinde la posibilidad al profesor de cuestionarse respecto a la realidad educativa, explore su potencial creativo y tenga la oportunidad de vivir su profesión de una manera significativa, con el fin de que construya nuevos paradigmas.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Ali, L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de La práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Aguirre, E. (1997). *Representaciones sociales*. Bogotá. Colombia: UNAD.
- Bandura, A. (2002). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid, España: Alianza.
- Blanco, F., & Latorre, M. (2007). Algunos Conceptos Clave entorno a las creencias de los docentes en formación. *Docencia e investigación*, (7). Recuperado de: http://www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/pdf/numero7/Latorre_Medina.doc:
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Revista Mientras tanto*, 93. *Análisis contemporáneo*. Recuperado de [http:// books.google.com/](http://books.google.com/)
- Castro, J., Pulido, O., Peñuela, D., & Rodríguez, V. (2007). *Maestro: Condición social y profesión docente en Colombia 1991 - 2002*. Bogotá: Universidad pedagógica Nacional. IDEP.
- Cobo, S (2001). *Ética profesional en ciencias humanas y sociales*. Madrid, España: Huerga y Fierro.
- Cornejo, R. (2008). Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista docencia*, Agosto, 35. Chile.
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L., & Fernando, T. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Otras dimensiones del desempeño profesional. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Chile: OREALC. Unesco
- Cullen, C. (2004). *Autonomía moral, participación democrática y cuidado del otro*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. España: Ediciones Narcea.
- Díaz, C. (2005). El sistema de creencias del docente y su implicancia en la enseñanza-aprendizaje del inglés. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 4 (8).

- Durán, C. (2010). *Creencias sobre el juego de los profesores en educación infantil*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Esteve, J. (1994). *Malestar docente*. Barcelona: Paidós
- Esteve, J., Franco, S. & Vera, J. (1995) *Los profesores ante el cambio social*. Barcelona: Anthropos, México: Universidad Pedagógica Nacional Secretaría de Educación Pública.
- Fenstermacher, G. (1989). *Tres aspectos de la filosofía de la investigación sobre la enseñanza*. En: Wittrock, M.C. Barcelona: Paidós.
- Garbanzo, G. (2011). Condiciones dignas de la labor docente del siglo XXI, un derecho inalienable, no una opción. *Revista Electrónica Educare*, 15 (2), 87 - 109.
- Giroux, H. (2001). Los profesores como intelectuales transformativos. *Docencia*, pp. 60-66
- Hernández, L. (2008). Hacia una mejor comprensión de la dignidad humana en el siglo XXI. En Conferencia magistral de apertura del II Congreso Venezolano de Bioética y II Congreso Iberoamericano de Bioética, Caracas, del 29 de julio al 1 de agosto de 2008.
- Ibarra, O. (2010). *Ser de maestro en Colombia: de oficio a profesión: Perspectiva histórica, social y pedagógica de las transformaciones de la actividad educadora en nuestro país*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Imberón, F. (1998). *La formación y el desarrollo profesional*. Barcelona: Editorial Graó.
- Jimenez, A. & Torres, A. (2006). *La práctica investigativa en ciencias sociales*. Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Kant, I. (1785). Fundamentación de la metafísica de las cumbres. Recuperado de <http://www.philosophia.cl/biblioteca/Kant/fundamentacion%20de%20la%20metafisica%20de%20las%20costumbres.pdf>
- Londoño, E. (2011). *La transmisión de valores. Estudio etnográfico*. Bogotá: Editorial Bonaventuriana.
- Marcelo, C. (1995). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona, Ediciones Universal Barcelona, EUB. Recuperado de http://scholar.google.es/scholar?start=40&q=formaci%C3%B3n+en+profesores&hl=es&as_sdt=0,5
- Marcelo, C. & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea, S. A.
- Martínez, B. (1995). "El profesorado en el tercer milenio". Cuadernos de Pedagogía, 23 (28), 240.

- Ministerio de Educación Nacional (2002). *Estatuto de profesionalización docente. Decreto 1278*.
- Moscovici, S. (1991). *Psicología social, I: influencia y cambios de actitudes individuos y grupos. Segunda reimpresión*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- Nussbaum, M. (2010). *Sin fines de lucro*. Buenos Aires: Katz Editores.
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Pagés, E. & Teulé, A. (2008). *Cómo ser docente y no morir en el intento. técnicas de concentración y relajación*. Barcelona: Editorial Grao.
- Parra, M. (2008). *Bienestar Psicológico en el trabajo docente. En flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM ediciones
- Peñuela, D., Rodríguez, V., Pulido, O., Castro, J., & Riveros, O. (2008). *La cuestión docente. Colombia: los estatutos docentes*. Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.
- Perafan, G. & Adúriz, A. (2005). *Pensamiento y conocimiento de los profesores: Debate y perspectivas internacionales*. Colombia: Editorial Nomos. Universidad Pedagógica Nacional.
- Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231 – 248.
- Pérez, J. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de sicología*, 23 (1), 137- 146. Recuperado de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/8114/1/Estudio%20exploratorio%20sobre%20el%20tema%20de%20la%20espiritualidad%20en%20el%20ambiente%20laboral.pdf>
- Reyes, L. Salcedo, L. & Perafan, G. (1999). *Acciones y creencias, tesoro oculto del educador*. Tomo I. Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Shulman, L. (2005). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 9 (2)
- Strauss, A. & Corbin, J. (2012). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Ed. Universidad de Antioquia.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. España: Ediciones

Narcea.

Travers, C. & Cooper C. (1996). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. España: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.

Tenti Fanfani, E. (2005). *La condición docente. Datos para el análisis comparado*. Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Buenos Aires: Siglo XXI.

Tenti Fanfani, E. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*. Recuperado de <https://www.yumpu.com/es/document/view/8308851/1-sociologia-de-la-profesionalizacion-docente-ciep>

Torres, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid: Ediciones Morata, S. L.

Unamuno, M. (1944). *La dignidad Humana*. Recuperado de <http://www.ellibrototal.com/ltotal/ficha.jsp?idLibro=3321>.

Vaillant, D. (2002). Formación de Formadores. Estado de la práctica. *Programa de Promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.centralamerica.thedialogue.org/PublicationFiles/PREAL%2025-Spanish.pdf>

Vergara, M. (2012). *Acciones y creencias de la educadora infantil (EI): Un dispositivo de reflexión e interacción y pedagógica para la mejor práctica*. (Tesis doctoral sin publicar). Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá.

Zabalza, M. (Diciembre, 2001). La autoestima de los educadores. En: Congreso Europeo: *Aprender a ser, aprender a vivir juntos*. Universidad Santiago de Compostela. España. Recuperado de http://www.oei.es/inicial/articulos/autoestima_educadores.pdf

Zabalza, M. & Zabalza, A. (2012). *Profesores y profesión docente entre el ser y el estar*. Madrid: Ediciones Narcea.

ANEXOS

ANEXO 1: GRUPO FOCAL

Profesión docente:

1. Formación académica
2. Funciones laborales
3. Vocación
4. Cualificación laboral

Dignificación

1. Valor humano
2. Condiciones laborales (salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración, normatividad)
3. Ambiente de trabajo (clima organizacional, cultura institucional, relaciones humanas, sistemas de comunicación)

Creencias

1. Realización personal
2. Espiritualidad
3. Percepción personal
4. Percepción social

Precarización

1. Condiciones laborales salud física y mental, seguridad, recursos, remuneración normatividad.)
2. Ambiente de trabajo (clima organizacional, cultura institucional, relaciones humanas, sistemas de comunicación)
3. Realización personal en las dimensiones afectiva, social y emocional

¿Qué implica adoptar la docencia como profesión?

I9. Creo que, el adoptar la docencia como una profesión, es buscar siempre la... mejorar en la parte académica del ser docente. muchísimas ganas de estudiar, muchísimas formas de mejorarse ee profesionalmente, es muy difícil, porque los costos comparados con lo que se trabaja... o sea, cuando uno gana un sueldo y enfrentado a lo que es el valor de lo, del estudiar para ser docente no compensa, no compensa. Yo he sido docente siempre de colegios privados y entonces esta descompensación se hace muy notoria. Allí el que estudia mucho, el que sabe mucho, no se compara en lo económico, como profesional, entonces siempre... siempre ee...pues... no es bien visto, que una persona estudie y pueda ganar como equivalente a su, a su, a lo, pues a lo que ha estudiado, a lo que sabe. No hay una, o sea, no pueden exigir, el docente no exige, no puede exigir porque la parte económica no le, no solventa. Uno estudia por uno mismo, por el deseo de surgir pero no porque en lo profesional eso brinda, o sea, haya una equivalencia entre lo que tú sabes con lo que te van a pagar; pienso que eso es una dificultad. Pero pues los docentes que tienen que seguir, o sea, nosotros tenemos que seguir estudiando y tenemos que seguir procurando ee mejorar ese esa parte para... para el bienestar de los niños; es la cosa que no encuentro una equivalencia, en lo profesional.

¿Qué otras cosas implica adoptar la docencia como profesión?

I11. Yo pienso que el ser docente es como algo innato ee como en mí, ... la... la devaluación de la profesión está en el momento que decidieron que cualquier persona puede ser maestro o puede ser profesor desde que tenga una carrera profesional pues ya puede enseñar a un grupo de estudiantes y enseñarles prácticamente su conocimiento, se olvidan que dentro de ser docente hay una pedagogía inmersa que no cualquier persona la maneja, no cualquier persona la domina, y es por eso que se presentan tantos conflictos de pronto entre las relaciones entre los estudiantes. Entonces si se va, como...o sea, cualquier persona puede ser docente desde que tenga un título puede ser técnico, tecnológico porque los están recibiendo como docentes, desde que usted tenga una profesión definida ya puede ir a enfrentarse un grupo de estudiantes sin importar, yo si pienso si ser docente, eso que tiene que ser algo innato, tiene que venir con uno y recibir la formación necesaria para uno enfrentarse a un grupo de personas y poder transmitir esa pedagogía y o esos currículos de una manera acertada que produzcan a la sociedad, ¿sí?

I8. Eee, considero que cuando se es docente, en primer lugar, es diferente ser profesor a ser el maestro ¿no? Entonces el maestro es esa... esa convicción, esa vocación, el saber que se tiene a un grupo, a unos seres humanos que muchas veces dependen en... su mayor parte de su formación como personas, de lo que uno como maestro les dé. Es una profesión que está muy devaluada, tu le preguntas a las estudiantes de once -¿tú qué quieres ser?- , -Abogada, doctora, ingeniera-; de pronto si alguna dice -yo quiero ser profesora-; como que la miran y esto qué le paso..es decir, como que usted de donde va a ser profesora porque sí. Consideramos que ser profesor es lo, lo más malo entre las profesiones ¿cierto?; yo creo que si se debe tener esa vocación, saber, uno debe saber cuáles son esas condiciones si hablamos de condiciones económicas, laborales, sabemos que no se ofrece lo mejor ¿cierto? yo me siento maestra y sé que nací para ser maestra es cómo afrontar esos reto, desafortunadamente nuestra profesión es la menos válida dentro de las profesiones establecidas en nuestro país; ¿no? entonces es algo muy triste pero que ahí si va la convicción y la vocación, lo que tu decías, cualquiera puede ser profesor, ¿cierto? Y asumen que es muy fácil pararse uno. Y... porque la idea es simplemente llenar de conocimientos a unos estudiantes. Esa no es la esencia de ser maestro, la esencia de ser maestro es formar a las personas en sus valores y en las bases que permiten el día de mañana ser personas útiles a la sociedad. Pero cualquiera puede ser pero un maestro, pero un maestro no puede ejercer cualquier otra labor así tenga la experiencia, entonces considero que es más vocación y más amor que por lo que, lo que representa económicamente.

¿Qué implica adoptar la docencia como profesión?

I9. Como que deje de un lado la parte de la vocación para mirarla, la docencia como una profesión. Una profesión necesariamente tiene que permanecer en continuo estudio y por eso yo me incliné a esa parte, de comparar, o sea, a hacer la comparación: cómo se... cómo se ve una profesión y cómo se paga la profesión yo creo que la mayoría de los docentes, maestros, tendríamos que tener vocación, si no, eso rebotaría, y eso se está viendo en este momento, o sea, si la gente realmente no tiene una vocación solamente el ser profesional dentro de la, del ser...de la docencia, rebota rápidamente...la fuerza que, que uno tiene que ejercer para ser docente, todo ese amor que uno tiene que... como mostrarse, mostrarle a sus estudiantes, si uno no tiene ese don dentro, rebota.

I11. por ejemplo en el Concurso 2009, que fue en el concurso en el que yo ingresé, donde recibieron que ingenieros, que doctores; que porque ahí tenían una opción, por distintas cosas, y decían -la verdad es que yo me metí a esto porque sencillamente, última opción y tengo ahí para los dulces- ¿sí? Muchas profesionales- que dijeron *esto no es para mí, definitivamente la docencia no es para mí*;y quedaron deslumbrados porque una cosa es lo que les dicen y otra cosa es enfrentarse a ese mundo, se dieron cuenta que no tenían la vocación y que preferían quedarse... pues fueron personas éticas que hicieron lo correcto, pero hay otras que no lo hicieron y están todavía allá, haciéndole un daño a los estudiantes, a los colegios y con ello al sistema.

I7. lo que decía la compañera de la profesión, de tener vocación sino que también es la educación, si a mí me gusta ser docente, me preparo, estoy pendiente de todas las cosas que están en el momento, de cómo llegar a mis estudiantes; algo que siempre he criticado;yo soy Normalista además de ser licenciada; En la Normal le enseñan a uno a querer la profesión, a tener procesos finalmente para llegar a enseñar, a tener el proceso de trabajar... falta en la licenciatura es esa parte. En las licenciaturas de pronto se hace énfasis en cada uno de los procesos pero no finalmente no se lleva como bien específico eso. Digo que termina uno pensando en que finalmente al que le gusta busca nuevas maneras de llegar a los estudiantes y aparte de eso siempre está pendiente de aprender, aprender a enseñar y aprender a aprender también.

I9: Dignidad más que responsabilidad, dignidad. No, digo que la sociedad misma dignifica el ser maestro

I10: Pues retomando un poco eso de la vocación creo que es de los ítemes que más nos complica como profesores para que nos vean como una profesión de real valor porque como es por vocación pues los colegios nos pagan mal porque es la vocación, predomina la vocación como si con eso como si estuviera bien pago pues porque es el término de la vocación necesariamente se tiene que dar para poder ejercer la docencia, pero creo que se nos devuelve, lo digo porque estoy en el mundo de la educación privada, siempre he estado ahí, me descontextualizado de lo público,pero pareciera que con la sola vocación bastará, entonces no se profesionaliza, no se estudia, no se capacita en nada y de eso toman los colegios para pagar lo que quieren pagar, porque pues con el gusto basta creo que son uno de los ítem que mueven cuando se va a ser docente y tenerla en cuenta,el tener conciencia de la responsabilidad, cuando

pues uno intenta de una manera ejercer la docencia como modo de vida, tiene que ser consciente que laa es una enorme responsabilidad como la de un médico, entonces la sociedad nos ve como menos dentro de la escala laboral, somos de los más bajos, creo que nosotros debemos vernos en la pirámide dentro de los primero porque el país todo saben en Europa principalmente el profesor tiene tanta responsabilidad como cualquier otra profesión...

I10: Sii, pero que nosotros somos responsables de que nos vean poco dignos si se quiere....

I10: Porque vuelvo al tema, como todo es vocación, pues no nos profesionalizamos yyy... ¡vocación!... Y El tercer ítem que ante la primera pregunta y la última es ¿qué implica para ser la docencia una profesión? pues implica ser una serie de renunciaciones, evidentemente todo lo que es económico pues si uno se dedica a la docencia no tiene como esa es una de las cosas que implica, y el estatus lamentablemente pues en el país ser docente no genera ningún tipo de retribución, ni nivel pues social, entonces son una de las cosas que cuando uno entra a trabajar en eso tiene que aceptar, es lo que pienso.

I6: Yo pienso que hablando no solo de vocación sino de eee sino si es una vocación con un nivel social muy grande, como un compromiso muy grande de cada docente y eso sea trastocado cuando se ha desprofesionalizado nuestra nuestro oficio, como bien decían nuestros compañeros hay ingenieros, hay economistas, hay contadores etc., hay diseñadores y eso va seguir siendo una política de Estado, estoy en desacuerdo con el compañero en el momento en que dice que no nos capacitamos, porque creo que sobretodo en el distrito ahí, está el personal más capacitado, más estudiado de del magisterio, entonces la gente así el salario no sea digno, se preocupa por capacitarse y por ofrecer como las mejores herramientas a los estudiantes, lo que pasa si nos vamos del contexto de lo público quienes estamos en lo público, muchas veces no contamos con los recursos necesarios para ofrecer las didácticas las estrategias y muchas de las cosas que queremos ofrecer a nuestro a los estudiantes y a la misma comunidad, entonces pues yo digo que es una política de Estado que está interfiriendo en acabar con nuestro nivel de profesionales y eso mismo interfiere en la entrega de seguir esforzándose cada vez más por esa metas y esos objetivos que vas más, no sólo hacía lo económico sino al trabajo social y al que corresponde y al que compete en la pedagogía.

¿Ustedes qué diferencia encuentran entre la profesión y la vocación?... hablando del ámbito docente.

I13: la vocación, uno disfruta lo que hace inclusive uno desde muy pequeño tiene ya muy bien definido que esa es la labor que le gusta a uno, nosé, digamos de nuestra labor docente eee y en cambio la profesión docente uno puede dedicarse a hacer una labor sin que uno tenga cariño por lo que hace o sea digamos porque le pagan, por cuestión de sueldo en esa profesión pero no lo disfruta, en cambio la vocación podría ser inclusive sin que le paguen a uno, uno lo hace por placer.

I8. La vocación es el amor que se siente por lo que se está haciendo, lo que tú dices ee tu tocas algo es decir, si uno tiene esa vocación y sabe uno que nació para ser maestro, para ayudar a formar personitas, para aportar lo que uno tiene en su vivencia diaria, para contribuir a eso niños y a la sociedad y a un país como el que tenemos nosotros. si tu tienes la posibilidad, si yo tuviera posibilidad de tener una estabilidad económica eee donde yo diga, bueno ya no tengo que trabajar porque necesito un dinero un sueldo, yo lo seguiría haciendo, porque eso es lo que yo amo, es decir yy me gustaría de pronto ee cuando ya me retire profesionalmente es decir legalmente, que le digan no puede seguir trabajando más, porque uno si puede y entonces yo si tengo algo muy claro, ir como a los sitios donde están las personas más vulnerables, esos niños que no han podido ir y hacer una labor con ellos, que no me paguen nada no importa, al contraria si hay que llevarles se les lleva, pero es el amor que tu sientes cierto, la profesión es lo que te da a ti el haber estudiado, que te da un título, la parte legal y formal, exacto la formación académica, que las personas sienten inclinación por diferentes eee habilidades, que tiene diferentes destrezas, cierto, pero es que no hay esa entrega, que si tienes que salir de ese lugar, listo saliste, que si en algún momento dado tienes que renunciar o conseguir una oportunidad mejor, se da cierto, pero cuando tu tienes una vocación y tienes ese sentido de ética y de responsabilidad por lo tuyo, si a ti te sale otra oportunidad, te vas a ganar más dinero, pero que tu tienes que en esa decisión dejar botado, porque estamos hablando que estoy en un colegio donde tengo un contrato, donde firme una responsabilidad, acepte una responsabilidad, en un momento dado digo listo, dejo eso botado y voy a ganar más plata, y que miren a ver qué hacen, es decir, yo pongo en una balanza y me si me voy a ganar, y esas niñas, que va a pasar con ellas mientras consiguen otro maestro, su proceso cierto, entonces. **La profesión es que te da un estatus, tienes un título, tienes un respaldo académico, pero la vocación es lo que hace la esencia lo que tú seas maestro, que lo hagas lo que estás haciendo lo haces con ese amor y afrontas las condiciones que sea.**

I9: yo creo que es un don y los dones y pues los dones vienen de Dios, creo yo, entonces el ser maestro, yo diferencio el profesor del maestro, el don o sea la vocación es del maestro y la formación académica es del profesional, lo ideal sería que uno fuera las dos cosas, o sea que fuera un maestro profesional, ese es mi pensar, pero eso un don de dios, un don de dios y la profesionalización es como el haber estudiado y el responder a ese don que uno tiene.

¿Qué implica para usted una condición laboral digna como profesor, qué implica para usted tener una condición laboral digna como profesor?

I6: Primero digno cuando hablamos de la vocación, no se vive, una profesión digna sería bien paga eee una profesión digna en donde el gobierno apoyara de verdad la educación de calidad, con políticas estatales que promuevan eee la profesionalización, la investigación eee un desarrollo científico en el país, eso sería una educación digna, donde se brindaran condiciones en las instituciones de apoyo colaborativo, de otras instituciones que apoyaran también las investigaciones etnográficas y todos los proyectos que se realizan en los colegios ummm, pues básicamente como esas mínimas, por lo menos, si se dieran sería chévere.

¿Qué más sería tener una condición digna como profesor?

I12: eecundo uno habla de dignidad básicamente hace referencia a que hay unas garantías mínimas, cierto, y esas garantías mínimas abarcan muchas dimensiones de la persona, cuando yo estoy satisfecho de lo que hago y como lo hago es porque a la vez el Estado, el contexto me crea las condiciones para que yo este, tenga esa estabilidad, y esta tranquilidad, hee la genero a partir de que tengo muy buena asistencia de salud porque es fundamental sobre todo en nuestra labor, que tenga un sueldo digno, que yo esté contento que cuando llegue el treinta de cada mes me alcancé, que haya esas políticas deee ascenso con dignidad, yo pienso que todas las profesionales no tenemos la visión de ser todo el tiempo docentes y ya sino que queremos estar escalando y eso ocurre en todas las profesiones, uno siempre tiende a mirar más allá, a querer estar más arriba, a querer proyectarse como profesional, entonces la dignidad tiene que ver con eso de que se creen las condiciones también y eso no solo parte del Estado sino también de iniciativa propia, entonces para para generar esos ascensos, en la salud en la parte económica en el contexto inclusive familiar. Lo importante que es para uno como docente la motivación y a veces que se dieran incentivos, los incentivos son importantes, es cuando uno hace una clase

con incentivos los muchachos trabajan y se motivan y hacen cosas. Lo mismo pasa pienso con los docentes y él me tachaba y me decía no nooo a los profesores no se les pueden dar incentivos porque dan una cantidad de motivos... que no me parecía, yo decía ¡no! cuando uno tiene una motivación como que uno le mete la verraquera, le mete la ficha y hace cosas, si me entiende, entonces esa parte de los incentivos hace parte de la dignificación de la labor, si me entiende eso es un poco lo que yo pienso.

I10 Creo que la dignidad va de la mano pues con todo lo que han dicho también en que la exigencia a que nos vemos expuestos no es proporcional a la remuneración, es decir, cuando uno tiene grupo con estudiantes de 25, 30 y eee la forma de evaluar...40 digamos y todo lo que implica ya la formalización de procedimientos que uno tiene que hacer en las escuelas, para una cosa si somos profesionales, llenar reportes por ejemplo pero pero, la remuneración nada que ver con lo profesional, creo que es el desbalance que hay de las condiciones laborales propias, tiene que ser un poco más cercanas a la realidad de cualquier otra profesión, yo no estoy tan seguro que sea el mecanismo, es decir que nuestra condición es tan precaria, que ojala nos dieran incentivos, pero no debemos llegar a ese extremo, si nos pagan bien pues no hay incentivos, cumplimos con nuestro trabajo como un médico, un médico en una buena situación quiero decir, no porque haga mejor su trabajo le van a dar más o menos dinero, cuando empezamos a exigir que nos den incentivos es porque de verdad estamos muy mal, es tan bajito lo que nosotros percibimos, que nos tienen que dar caramelos para irnos motivarnos en la lucha de esto, es un poco lo que considero como digno.

¿Qué condiciones creemos que precarizan nuestra labor como profesores, qué condiciones laborales puede llegar a precarizar la labor que estoy desempeñando como maestro?

I7: la parte económica, no solamente sino también la poca exigencia que se puede hacer a los chicos del estado. Si ud. Tiene 45, necesariamente tienen que pasar 42 y necesariamente, entonces si hay chicos que no, que realmente no trabajan y no hacen por aquí por allí y no hacen toca, entonces eso hace precaria la profesión, es muy difícil además trabajar, de pronto con poco material didáctico, a donde ud consigue lo que consigue y entonces consigamos los niños van trayendo lo que pueden y si no lo traen entonces miremos a ver qué posibilidades de que este le preste a este y la cantidad de estudiantes, pues porque 45 es muy difícil de todas

formas, estar dedicándose a cada uno si exactamente, si en una hora es difícil e incluso calificarle a los 45. mmmmm.

I11 Yo pienso que la educación se ha convertido en el gancho de todo, entonces eh que que bienestar pum para la educación, que salud pum para la educación entonces uno termina siendo un todero en el colegio.

El proyecto de LA SALUD de pesar y medir a todos los niños de la ciudad y de la localidad, entre las edades de 6 y 7 años y entonces son los de primero, entonces que hicimos...como no hay el presupuesto para pagarle a todo ese tipo de profesionales que se encarguen de eso, pues entonces capacitemos al maestro, entonces una capacitación para el maestro es el que tiene de encargarse de pesar y medir a los niños. Entonces si nos damos cuenta nos están asignando de todo, ¿por qué hay bulling? por culpa del maestro, por culpa de la escuela, por culpa de la educación. ¿Por qué hay tanto problema social, cultural y todo lo demás? Por culpa de la educación, porque en el colegio que lo tengo no se está formando bien, entonces por lo menos ya piden por lo menos ajustes al manual de convivencia, donde tengamos que manejar todos estos factores, eso...lo que tú dices no va acorde con la educación, hay que mirar los estamentos las líneas que se están tomando, pero si los maestros nos estamos convirtiendo como en los toderos, orientación, ya la orientación es distinta ya usted también tiene que ser psicólogo, entonces si mirar y adivinar qué le pasa al niño y a mirar a ver de qué manera ud. Lo ayuda ud. Porque ud. Sabe que si toma los procesos se va a demorar mucho y tal vez pasen 5, 7 años y finalmente el niño creció, fracasó y nadie pudo ayudarlo porque los procesos son largos, ya lo asignaron a la salud entonces la salud no alcanzo entonces vaya a la orientadora del colegio, entonces vaya a la orientadora del colegio pero la orientadora es una para muchos tampoco alcanzo de pronto remítalo a un centro, pero en un centro tampoco porque no hay las condiciones, no hay el dinero entonces todo todo lo asumen a la educación y ahí es donde se ve esa gran debilidad.

I6: La poca responsabilidad de la misma familia, y de los padres ante la educación o ante el proceso educativo de sus hijos, es una absoluta falta de acompañamiento, de exigencia, pero yo veía eso como un problema más grave porque es toda una sociedad que le está faltando a las normas, a la cultura, al desarrollo, al conocimiento y hay otros intereses en nuestra comunidad que son el sobrevivir primero con en precarias condiciones por lo general un pueblo que recibe un salario mínimo entonces todos esos intereses se van para otro lado y nuestros chicos ahora para ninguno es extraño que los intereses son otras cosas, menos el estudio. Cuando tu pones

una tarea por sencilla que sea de 45 la traen 5, la traen 6 es porque algo está pasando y cuando uno se pone a analizar eso de fondo es porque existen otros intereses y no son precisamente la escuela. La escuela se está tomando como el centro en que mi hijo está acompañado bajo la responsabilidad de uno o de un grupo de docentes y esas responsabilidades son máximas, porque son los que tienen que fijarse si el niño vende, si el niño escucha bien, que si el niño está bajo de peso, pero desafortunadamente eso tiende a darnos toda la responsabilidad a la escuela de todo lo que le suceda a nuestros estudiantes y no miran lo real, los que realmente son responsables de esta situación. Otra cosa es cuando uno remite a un estudiantes por dificultades ya sean académicas o disciplinarias, disciplinarias ehh, no hay responsabilidad de esos entes, bienestar familiar, comisaria de familia etc. Esas instituciones no prestan un apoyo ni real, ni funcional a todas las problemáticas que tenemos, además hay otro que se suma que yo veo que son los problemas de aprendizaje de los estudiantes, no tenemos apoyo de ninguna institución, a nivel distrital por lo menos yo no conozco uno, cuando uno tiene estudiantes que de verdad tienen dificultades a nivel cognitivo no hay a quien recurrir, ya se acabó por ejemplo el programa de salud al colegio que era muy regular el servicio pero algo apoyaba desde los hospitales de la localidad, pero ahora ya ni siquiera la orientadora cuando uno tiene un problema de esos no sabe a quién recurrir, no se sabe a quién recurrir y es muy mala la atención por parte de las instituciones externas de dicen de que contamos con el apoyo de ellas pero no hay apoyo.

Desde la experiencia que cada uno ha tenido durante estos años como profesor que otras cosas que otras condiciones han llegado a precarizar la labor que ejercemos como profesor.

I8: En colegio privado y considero también que se maneja otra situación, en un colegio privado los papás pagan entonces para muchos de ellos yo pago, mi hija esta allá, y usted es el responsable de mi hija es decir y entonces ahí viene la agresión, hay papas que déjenme decirle a la niña, que se le puede pedir a la criatura si mire a los papas y mire como son y eso que estamos hablando de profesionales, gente con mucha plata y gente con muchos títulos, pero como personas y se tiene la idea que el profesor es como el sirviente cierto? Y cuando llega un papá inclusive que uno a veces ve que los compañeros dicen “UY LLEGO ESE SEÑOR, QUE ES TERRIBLE” y uno Los ve, y llega gritando y llega manoteando y entonces que mi plata que,

pongo aquí a mi hija y estoy pagando y uds. Que están haciendo yo pago y usted mire a ver, cierto? Eso también es algo que precariza porque no se le da el valor a las leyes de nuestro país cada vez reducen mas las posibilidad que uno tiene porque todo se convirtió en bullying y todo se convirtió en agresión, tu no puedes decirle al niño esto, tu tienes que hablarle con unos decibeles adecuados osino ya esta afectando...eso también hace que...ya un niño que sienta, que esta desprotegido se le viene toda una problemática del maestro, se le viene toda una problemática de la institución y entonces que las tutelas por culpa mia 49.50, entonces su puesto puede estar peligrando entonces eso también es una parte de la visión que tienen los papas de colegios privados muchos de ellos yo pago, esta mi nena, y si a mi hija le va mal es culpa suya, pero si le va bien es porque ella es muy inteligente y ud. Tenga cuidado como le habla, como la mira comoledice osino usted va a tener un problema. También considero que eso es uno de los factores que afectan nuestra labor.

I9: Pienso que la soledad de los niños también hace que nosotros tengamos que limitar.....a la depresión y esta soledad de los niños yo pienso que eso si se ve como en todos los niveles es utilizar el tiempo libre que ellos tienen como en cosas como los medios de comunicación eso también hace que nuestra labor no sea optima porque los niños tienen como decía ¿CUAL ES TU NOMBRE? Angela, ellos tienen otros intereses unos intereses muy distantes de lo que nosotros les estamos hablando en el aula y entonces pues precariza nuestra labor

¿Qué otras cosas pueden precarizar nuestra labor?

I12: yo creo que es indiscutible y número uno, el pago y la remuneración no tienen punto de discusión principal....Factores digamos del contexto y del ambiente que no hacen digno la labor y digamos en el colegio donde estoy ahorita eh yo digo cómo es posible que una sala de maestros no tenga un equipo o un computador unos elementos digamos básicos para uno poder hacer clases dignas y medianamente decentes. Eso me parece que cuando no se apoya con recursos las herramientas para que el profesor trabaje y obviamente son para el beneficio de la comunidad y de los estudiantes eso hace precaria la labor de la profesión. En otro aspecto cuando no hay apoyo directivo, cuando digamos y he escuchado compañeros de diferentes colegios y funciona sobre todo en lo público y es que los directivos no apoyan iniciativas, no apoyan proyecciones, no apoyan inclusive respaldos cuando se tiene esa agresividad por parte de estudiantes y por parte de padres de familia hay un total desprecio en como se dice cuando se

deja algo solo, como un abandono indiferente frente a esas problemáticas. Yo digo y siempre he tenido la visión que el colegio es una familia completa y digamos que los estudiantes son los hermanitos, nosotros somos lo padres, nosotros nos convertimos en hermanos en primos y pienso que uno en familia siempre debe tener un respaldo. Yo por lo menos respaldo mucho a mi familia y mi familia me respalda a mí. Y entonces cuando hay ese abandono de que si es su problema es problema suyo eso hace parte de precarizar la profesión, porque no hay un respaldo porque no hay una unidad, porque no hay una comunicación, no hay una comunión entre las personas y eso hace que haya desmotivación y una cantidad de factores que no hacen digna la labor.

I10: En los colegios privados se nos está volviendo un problema el escalafón de la revista DINERO por ejemplo, entonces nos vemos obligados a que a toda costa tenemos que poner a nuestro colegio entre los 100 primeros o de lo contrario nos vamos, entonces es como la sobre-exigencia porque muchas veces sin contar con los elementos necesarios nos exigen que tengamos que tener muy buenos resultados y la zozobra de saber que año a año nos jugamos un poco el pellejo para la continuidad o no evidentemente hace más precaria la labor puesta porque incluso ya la vocación y la cuestión de hacer agradables las clases y que sean significativas se están dejando a un lado pues nos está tocando hacer las pruebas MILTON OCHOA cada 8 días más o menos para ver si logramos subir puntajes, entonces creo que eso también está influyendo en que no podemos ser....sí que lográramos disfrutar más de la profesión.

I12: Y aun así a propósito del ejemplo que daba nuestro compañero escuchaba que en un colegio anualmente se cambiaban los maestros ósea que se cumplía el ciclo y se volvían a hacer contratación. Y yo digo pues cuando no hay esa continuidad entonces uno está sujeto a que por más de que se esfuerce a final de año va a tener que conseguir trabajo y eso hace como que se genere una inestabilidad, una desconfianza con la misma profesión que ósea es una situación muy incómoda.

I6: Las normas legales que regulan la acción de los jóvenes en la ley de infancia y de adolescencia, nosotros conocemos que tiene muchas debilidades de acuerdo a nuestro contexto en Colombia y entonces pues así mismo esas normas con las que podemos contar en nuestros manuales de convivencia se quedan cortas. Para manejar los casos tan graves que a veces manejamos en las instituciones porque no hay manera de manejar digamos casos de

bullying cuando son graves, de amenazas al docente, amenazas y agresiones físicas y verbales a los compañeros entonces pues la misma norma y la ilegalidad de este país se quedó corto y eso es un riesgo tanto para los propios estudiantes como para nosotros los docentes.

I13: Tiene que mostrar resultados en que en un curso de 50 tienen que pasar mínimo 45. También lo van clasificando o también lo van juzgando por su eficiencia.....yo creo que es criterio económico ha deteriorado mucho la labor del docente y otra circunstancia es el ambiente social.....digamos el colegio no está ajeno a las pandillas, al tráfico de drogas, al desempleo de los padres de familia, todas estas circunstancias limitan mucho y entorpecen la labor del docente.

I11: También pienso que dentro de todos los sistemas que se inventan dentro de la educación eso no es para ejercer la presión y dignificar la profesión nuestra profesión por ejemplo el sistema de evaluación que no lo han hablado ocolegio es libre ah pero libre de que? No es libre porque igual si ud. Este año mostró o pérdida del 5% el otro año tiene que ser 4 porque usted tiene ir mejorando y no desmejorando, entonces el próximo año ya no serán 4 sino 3 y asíel 0% de pérdida o de deserción. Entonces si los sistemas que se han creado ...siempre han sido para no permitir esa dignidad dentro de nuestro oficio, nuestra profesión, siempre precisamente por eso los sindicatos porque todo va en contra y en contra y en contra como y siempre ejerciendo la presión y entonces ya uno ejerciendo, pero será que si lo estoy haciendo bien? Será quede los otros factores mmmmmmm

I6: Nos están evaluando como empresa como un sistema productivo de por una medición por cantidad, pero no por calidadcuantos entran y cuantos salen? Estamos tratando con personas, son procesos educativos y formativos los que se suponen.....no están evaluando ese aspecto, se evalúa la producción, se evalúa si pasaron tantosentonces el estado al año lo mismo para con nosotros y entonces el escalafón hay un presupuesto mínimo para tal escalafón y entonces no se puede pasar de ahí y usted estudio y ahí quedo truncado para su aspiración salarial y entonces eso es todo una cadena de cosas se engranan y eso no dignifica nuestra profesión

I9: Pues yo que soy como un poco mayor y he visto como el proceso de la educación con respecto a esos niveles de exigencia y de optimizarla, entonces ahora a mí me parece que esta parte cuando decían empresa y que nos están evaluando como empresa, el hecho de nosotros tener lo de ISO eso de tener la certificación de calidad eso también ha hecho que nosotros nos

sintamos como perdidos, hay como dos fuerzas que es el deseo de formar de educar y de sacar adelante dignamente y el hecho de llenar registros de hacer cosas, de tener calificaciones, tener evidencias, que de una u otra manera como que chocan con eso de no solo ser empresa sino también un colegio de ser institución educativa, a mí me parece que eso también ha hecho un poquitico de choque, porque si bien es cierto que organiza y que muchas veces el maestro es desorganizado y no tiene todo al día, eso es una realidad, pero otra cosa es que se vaya también mucho al otro extremo y que se pierda la esencia de ser un verdadero maestro.

La carga laboral ¿cómo afecta nuestra dignidad como profesores? La carga laboral a la que nos vemos sometidos en nuestro día a día, en nuestro cotidiano, ¿cómo está afectando en este momento nuestra dignidad como profesores?

I13: Yo creo que como que al profesor se le ha sobre cargado de labores que no son solo de un docente, lo digo desde en mi caso, bueno tendría que uno estar en todo del estudiante en la institución educativa y estar atento como psicólogo, consejero, policía y digamos que todo esto entorpece su labor.

I8: El hecho de que en primer lugar nuestra labor es muy agobiante muy agotadora y sobre todo hay grupos que le roban a uno esa energía, entonces cuando tú haces cuenta en el día a cuántas personas te les has puesto de frente tú dices y tienes que identificar la situación de cada uno y saber quién está enfermo, quién tiene sus problemas, entonces es decir eres el mago, entonces es así y llega un momento en que en la sala de profesores se saluda con los compañeros cuando se va a ir uno dice: hola hoy no te vi o tu no viniste ayer yo no te vi cierto. Y entonces todo se vuelve un proceso de estrés y corre, porque tú tienes que cumplir con la normatividad de la calidad de lo que te exigen, cierto?y entonces es el estrés tan espantoso en donde tú tienes que responder por todo y el tiempo que tú tienes para ti, es decir esa hora libre, entre comillas esa no es libre. Hay muchas instituciones donde dice uno: en el tiempo libre yo podría ir a la cafetería irme a tomar un café y vuelvo a hacer mis cosas, pero ahí en un momento dado, si tiene la posibilidad de charlar con el compañero rico, pero entonces también hay compañeros que dicen en mi colegio tú tienes que en la hora libre, tú tienes que estar escribiendo algo porque está fiscalizando la coordinadora y si entra la coordinadora y de pronto te ve así como relajada, dice ah tu estas libre a camina y ve y ayudas a hacer tal vaina. Y entonces dice una amiga, uno tiene que tener el computador ahí y le toca a uno estar escribiendo para que no digan. porque

imagínate que cuando tu llegas al colegio listo te dicen tu salario es tal ah que chévere, los cursos no son tan numerosos y dices listo y rico. Y entonces te dan tu dotación, te dan tu bata, tus marcadores, tu borrador, tu balde, tu escoba y tu trapeero. ¿Para qué tengas en el salón? No. Para que dentro de ese salario que tú ves tan bueno y no tienes muchos estudiantes, tu ejerces dentro de tu función que terminada tu jornada tú tienes que barrer el salón, tú tienes que trapearlo y tienes que limpiar al frente el pasillo, además es un colegio enorme donde solo hay una persona que contratan de 3 a 5 de la tarde para que haga el aseo y como no alcanza, entonces de pronto a ti te dicen los profesores tal y tal y tal, por favor vienen y ayuden a asear la zona tal del colegio. Y hay gente que aceptan las condiciones, porque la gente también tiene la necesidad. Entonces esas condiciones que precarizan y quitan dignidad y la calidad a los profesores, y uno dice es un colegio bueno. Y los muchachos saben que no van a tener problema porque el profesor tiene que quedarse, tiene que quedarse. Y si tu estas aseando y de pronto al coordinador, porque el colegio es de una familia, es particular y es de una familia, todos el papá, el rector, los hijos, es el núcleo familiar, y de pronto te ve el coordinador y son las 4 de la tarde y tu estas trapeando y crees que ya vas a acabar el trabajo, y de pronto a él se le ocurrió que tú le puedes ayudar a hacer tal trabajo, te llama y tú tienes que quedarte y tienes que terminar de asear el salón y el pasillo. Y uno es hombre, a dónde va todo esto y es la tapa y es muy triste.

¿Qué otras cosas dentro de la carga hay?

I10: En los colegios privados que mandan extranjeros, las cargas laborales para los profesores Colombianos y trabajo en un colegio que es así, el Hebreo, las cargas para los compañeros son totalmente diferentes a los que son nativos de allí, las cargas salariales son enormes y las diferencias eso también creo que desmotiva, al menos al profesorado Colombiano y no se entiende porque a ellos le pagan tres veces más cinco seis veces más y a los que estamos acá no y les ponen apartamento y cosas. Y entonces eso si lo hace sentir más precario en su situación y en la carga laboral. Tienen unas ventajas enormes porque en el país de donde ellos vienen tienen esas ventajas y como se las respetan y a nosotros nos ponen todas las horas que ellos dejan de dictar con las vigilancias de todo tipo patios, baños, rutas. Se ha vuelto muy de oficio la profesión, nos ponen hacer oficio. Entonces volvemos al punto de la profesionalización no nos ven como profesionales sino (cuidaderos) a la par, suena mal pero a la par del vigilante. Como no está el vigilante cuide usted el parqueadero en otros colegios me a tocado esto. Entonces es

sumo a la carga laboral esas condiciones que tu mencionaste que suenan anecdóticas crueles pero eso afecta más el asunto de la dignidad del profesor.

I12: nosotros en un colegio donde yo trabajaba hacíamos las siguientes cuentas: teníamos 30 hora a la semana nos asignaban 24 horas de clase, 2 de reunión de área dan 26 otra 2 de atención al padre dan 28 nos quedan 2 horas libres y en esas 2 horas libres teníamos que hacer revisión proyectos y generar resultados relacionados a los proyectos mirar una cantidad de cosas reportes seguimientos y uno dice a qué horas y tocaba cumplir si uno tuviera un respiro eso no había ni por donde ni cuando, además, he tenido la fortuna de trabajar en zonas vulnerables de la ciudad donde en realmente se ven conflictos con vivenciales, donde uno está en clase y le toca salir dejando a 40 estudiantes porque alguno casi se mata o esta drogado o cosas así esa sobrecarga donde uno se debe llevar trabajo a la casa y eso no debía ser así . Inclusive habían momentos en que mis compañeras de primaria que no llegaban los papas a recoger los niños, les tocaba quedar hasta las 6 o 7 de la noche porque como no llegaba el acudiente tocaba esperar o llamar a la policía de menores y esos procedimientos hacia que la carga fuera más enorme se doblara y esos son problemas que se ven a diario son nuestro pan de cada día. Yo digo a veces hay conflictos por todo lados a nivel de Bogotá no importa el extracto o la ubicación del colegio siempre van a ver conflictos pero esos conflictos se incrementan a un más, peor al 100 o 200 veces más en algunos sectores de la ciudad porque las situaciones son mucho más complejas.

I9: Una cosa en cuanto a lo que decías es que la carga es tanta que no se abarca en el tiempo que uno está en la institución, la carga es mucha y se lleva a casa y tampoco alcanza el tiempo, el tiempo es cada vez más corto entonces vivimos sobrecargados de cosas de responsabilidades para además abarcar lo que exige la institución.

I11: y eso ocurre también en el sector público, nosotras también nos vemos afectados por el hecho de que los colegios los vean también como empresa y les da derecho a los rectores para que ejerzan una presión. Por ejemplo en nuestro caso en primaria tenemos un profesor que tiene 25 horas semanales de clase más 1 hora de almuerzo, los niños allá tiene una jornada más amplia en la primaria que deberían ser 5 horas y nos los dejan a nuestra responsabilidad 5 horas y media mientras una los entrega ya son 6 horas esas 6 por 5 horas semanales que tu estas en el colegio alcanzas a rescatar 3 horas que tienes de inglés, pero no, como tú eres la directora de grupo tienes que ser la profesora de apoyo y estar en esa clase mirando a ver qué pasa con tus

estudiantes, entonces no hay hora disponible, ni siquiera ya la disponibilidad para la atención a padres de familia porque eso lo quitaron, si usted necesita atender a padres de familia debe hacerlo después de su hora de trabajo. Entonces si ve como se está sobrecargando al profesor. Ahora nosotros los del nuevo decreto tenemos una presión más y es esa evaluación que nos hacen anualmente. Esa evaluación tú debes que estar pendiente todo el tiempo quien tiene que recoger las evidencias, de llenar los formatos porque es que tienen que justificar que aporte usted para la gestión académica y piense qué va a hacer, cuál va a ser su aporte institucional porque cada año debe realizar un aporte institucional. Entonces uno vive como en el son de eso y bueno ya va a haber la primera reunión para la evaluación y cómo me irá a evaluar esta vez y mirara si a usted lo tuve acá entre ojos...

I12: hay personas que se enferman

I9 claro es que genera mucho estrés

I11ese es un bullying legal

I 11: y usted mira si tuvo buenas relaciones con el rector bueno me va a evaluar bien, pero si usted le dijo algo a él que con cuidadito, que fue en su contra, entonces eso lo tendré en cuenta para la evaluación, qué pasa, que a la hora de ascender si usted tiene menos de 80 puntos en evaluaciones no le permiten el ascenso, tiene que estar todo el tiempo demostrando ir al ritmo que ellos quieran y que ellos se antojen, por lo menos la profesional que va a estar con los niños en la hora de apoyo, yo puedo justificarle a él pero si ella es una profesional tanto como yo, que necesidad tiene de tener un apoyo o porque yo no lo tengo todo el tiempo también, si ella está dentro de un contrato con mis mismas condiciones, con mis mismas capacidades que necesidad tengo yo de estar allá con ella, pero como es una orden entonces si usted discute, se manejan una serie de cosas psicológicas que también no dignifican la labor

¿Cómo deben ser las relaciones laborales entre los compañeros para poder decir que estamos en unas condiciones laborales o en unas relaciones benéficas para la labor que desempeñamos?

I8: bueno ehh yo sé que nosotros a nivel de nuestro colegio somos privilegiadas, tenemos un ambiente de trabajo excelente, somos bastantes maestros, pero somos una familia, además porque nosotros somos de... las hermanas, el colegio es de la comunidad Pureza de María, son unas monjas muy sobradas, es decir, si ellas son de una mente muy abierta, son mujeres muy

humanas y nosotros en nuestro colegio tenemos muchos espacios donde podemos compartir, nosotros, tenemos por ejemplo a comienzo de año, ellas tienen en Villa de Leyva, tienen una villita, entonces hay convivencias, una villita, hay convivencias, nos vamos jueves, viernes y regresamos un sábado, en donde es la convivencia de maestros, es la primera que se hace 3 días de enero y es ese compartir, además son muy creativas y siempre en el colegio cada año se trabaja un objetivo, es decir como un lema que se vivencia todo el tiempo y entonces hacemos muchas actividades de interactuar, es un espacio muy chévere y tenemos espacios donde se maneja, hay proyecto de convivencia donde cada mes un departamento, nos encargamos de agasajar a un grupo de compañeros, entonces se hace una actividad de un compartir, donde se les da a todos unas medias nuevas y a los compañeros que nos asignaron se les da un detalle, pero es decir, nosotros, nosotros si tenemos esa gran fortaleza ehh, somos muy solidarios, las hermanas cuando hay alguna situación de salud, aquí y en otro colegio para que tu digas me da permiso de irme mmm mmm, allí ellas cuando lo ven a uno muy indispuesto, muy indispuesto, tú te vas y algún compañero te reemplaza, cierto, entonces pero si, esa es una fortaleza muy grande y somos privilegiadas en el ambiente laboral y lógicamente eso fortalece mucho porque todos, todos estamos dispuestos a colaborarnos, mmm, la situación entonces no hay el que se haga el loco, yo no ayudo sino que, existe esa fraternidad y esa solidaridad muy grande entonces esa si es una fortaleza muy grande, muy grande que tenemos en el Pureza de María, gracias a Dios.

I6: pues debería haber obligatoriamente en las instituciones un programa de bienestar para los docentes y en la mayoría de los que yo distingo, no lo hay, no hay un programa de bienestar para docentes, ehh en una secretaría que hubo hace algunos años con el profesor Abel Rodríguez hubo un programa de bienestar a nivel del distrito, pero igual no hay, ya no está ese programa como validado talvez por esta administración y mucho menos en cada institución, no se piensa en el bienestar de los docentes, ehh o digamos si es a cargo de orientación que también debería estar la rectoría ahí presente, la orientadoras se limitan al bienestar y atención de los casos graves de los estudiantes, pero para nosotros no hay programas de bienestar.

¿Alguien más?

I12: sii sobre el ambiente laboral, yo pienso que el ambiente laboral está supeditado a, a las condiciones particulares de la institución, haber todas las instituciones a pesar de las dinámicas generales manejan una dinámica interna dependiendo inclusive hasta del genio de los directivos.

I12: en el otro colegio en el que yo estaba la rectora que era una dictadora, que literalmente no tiene familia entonces se la pasa todo el tiempo en el colegio desde las 6 de la mañana hasta las once de la noche, va sábados, domingos, va en Semana Santa, va el 24 de diciembre, todo el tiempo se la pasa en el colegio..

I12: aparte de eso, aparte de eso ella no conoce el concepto de delegación y de desconcentración porque quiere supervisar absolutamente todo, quiere tener el control sobre todo, un absolutismo impresionante, ehh entonces esa presión que ella ejerce sobre todo el mundo, profesores, estudiantes, todo el mundo, hacía que las condiciones laborales fueran incómodas desde el punto de vista en la relación directivo – maestro, que esa es una función, esa es una relación que debe ser importante, pero a pesar de esa presión que uno tenía el ambiente de compañeros era muy bueno, o sea el ambiente con los colegas era de molestar, de la chanza, del chiste, el deporte porque nos gustaba mucho hacer deporte y el deporte es fundamental...

I12: el deporte es rico y ayuda a veces a desestresar, distensionar y eso me parecía rico, que a pesar de las condiciones de absolutismo y dictadura que se ejercía en la institución, entre los compañeros eramos solidarios y es chévere estar en un ambiente rico del chiste, la chanza y eso de cierta manera quita cargas, libera peso, el hecho de que uno, uno salga un viernes y se pueda tomar una cerveza rico y echar el chisme y ehhehh y liberarse de experiencias que uno tiene dentro del aula, eso me parece interesante y sobre todo porque los compañeros eran muy humanos, entonces eso mejoraba las condiciones de cierta manera, ehh y ahorita también está chévere no hay esa dictadura...

I12: no la rectora es muy bonita, es chévere, me parece muy buena persona, muy tranquila, deja trabajar, en el otro colegio teníamos la dificultad que eramos todos jóvenes porque eramos del último concurso, entonces, no estoy diciendo que viejos, la diferencia, sino que el hecho de que cuando uno es joven, uno tiene como mucha iniciativa de querer hacer, por eso dicen que escoba nueva barre mejor, entonces uno quiere llegar hagamos proyectos y la rectora todo nos limitaba, o es que no sé que, entonces cuando uno intenta proponer, intenta proponer y le limitan y le limitan, eso hace que se pierda la motivación y la iniciativa, entonces pues yo

particularmente tuve dificultades serias con ella porque yo soy irreverente, entonces cuando me dicen no, entonces yo más meto la cabeza, me evaluó mal en la evaluación de noviembre, entonces yo le decía a mi me importa cinco su evaluación, a mi me interesan los procesos con los estudiantes y siempre le dije, yo no vine acá a hacerla a usted feliz, ni a hacer amigos yo vengo es porque tengo una función como docente con los estudiantes, entonces bueno la pase rico, pelie, paso de todo, pero disfrute.

I6: Ay otra cosa que pena, otra cosa que debería existir, apoyo de los directivos con los docentes, que en la mayoría parece que directivos y docentes pensarán y sus objetivos fueran muy diferentes, a los que tenemos el equipo de docentes, básicamente eso, no apoyan los proyectos, no apoyan las propuestas, no apoyan los cambios, ehh en la institución pues no quisiera hablar de ella pero si definitivamente se manejan ehh grupos por intereses personales...

I6: entonces pues eso afecta mucho, afecta mucho el profesionalismo con el que uno maneje esas situaciones y todo lo que se propone a nivel de pedagogía, priorizan otras cosas, como te digo a nivel personal entre ellos y no las cosas a las que se debe dedicar una institución y realmente a funcionar en equipo.

Uno de los puntos que quería hablar, era sobre el trabajo en equipo, ehh, cuando hay unas relaciones, cuando se puede hablar y cuando se puede, osea no se tiene que estar siempre de acuerdo pero si llegar a acuerdos, para poder que uno se sienta bien dentro de un grupo para trabajar, para enriquecerse y para crecer como persona y hacer que el grupo también crezca, que es lo que de pronto carecemos a veces los docentes porque queremos siempre llevar nuestra idea y ser como lo último, osea siempre tener la razón y en eso tendríamos que como grupo dentro de las instituciones trabajarlos, que pues gracias a Dios como decía Nancy, en la institución donde nosotros trabajamos se da, se educa esa parte, se educa el trabajo en equipo, no ha sido siempre óptimo, pero con el paso del tiempo hemos logrado que se, pues que se fortalezca esos lazos y se respete al otro y la idea que tiene el otro y se le pueda decir, que es una cosa muy importante que nosotros, los docentes no aceptamos cuando se nos dice algo, nosotros queremos siempre tener la razón y no aceptar al otro.

ANEXO 2: ENTREVISTAS

I9: Bueno, yo soy una docente, una maestra, más que docente yo soy maestra y eso me permite tener una visión desde mi sentir, o sea, yo soy docente, yo soy maestra porque yo nací maestra, yo soy maestra de vocación. Estudié, fui a la Universidad, me actualizó porque siento que eso me dignifica, pero a mí; pues lógicamente para darle todo lo que las niñas necesitan, pero este cuento de la plata y eso, o sea, yo no soy tan... Afortunadamente Dios me dio una solvencia económica, o sea, yo me casé muy bien, yo trabajo porque me gusta, pero no es esta necesidad que veo en otras personas; claro, o sea, mi trabajo me dignifica, por eso soy maestra, pero con esa necesidad que veo en muchas otras personas no. Entonces yo si soy por vocación. ¿si me explico? que esa era mi dificultad allá.

A demás, fíjate que también soy muy afortunada porque también estoy en una institución que me dignifica, que me hace sentir muy bien como persona, que me hace crecer como persona, como un grupo de niñas que también; o sea, tú vieras, las niñas son tan queridas, ellas todo lo dan; pues hay las dificultades normales de cuando tú estás trabajando con niñas pequeñas que están aprendiendo a leer y a escribir, pero si uno compara eso con otras circunstancias como la que veíamos en los ejemplos, pues es nada, son niñas que sus papás realmente están pendientes de ellas, que hay una soledad, sí, pero que de pronto lo que los papás dan y lo que uno les da, las niñas salen adelante y afortunadamente, como te digo, yo siempre he sido maestra de colegio privado, de colegios bien, entonces eso me hace que no me sienta tan mal como maestra, yo me siento feliz, yo soy una maestra dichosa y ya se me está acabando el tiempo porque ya me estoy volviendo vieja; entonces yo digo: “Ay, Dios mio”... pero bueno, pero mientras que mi cabeza esté bien y yo proporcione a las niñas todo el bienestar y toda esta alegría que tengo de ser maestra, feliz.

I9: Pues mira, al principio, o sea, yo analizaba en ese tiempo que hablábamos, la única que yo tildaría era cuando, no en el Pureza, sino en otros Colegios, cuando se iba a acabar el año porque no tener uno un contrato a termino fijo, por ejemplo, eso proporciona angustia, pero hoy en día eso en todas partes se da; pero las hermanas tienen eso también muy digno porque uno sabe si le va a ir mal porque ellas lo llaman a uno y le dicen, antiguamente no; o sea, en otros Colegios donde yo trabajé, pues empezaba a ver como una actitud que uno no sabía cómo qué,

una incertidumbre, una angustia, uno veía que todo el mundo lo miraba mal, que todo el mundo lo estaba juzgando y eso es duro, esa vida fue muy dura, sobre todo en un colegio que duré 11 años y después de Agosto era una tensión horrorosa. Lo único era que yo siempre pensé: “si yo trabajo bien, Dios me colocará, en dónde es” y ya, y así pasó; nunca dejé de ser quién soy, o sea, yo siempre me mantuve. Esa fuerza, presión que se ejercía cada vez que se iba a acabar el año que uno no sabía si iba a continuar o no iba a continuar, si iba a tener trabajo o no iba a tener trabajo ¿sí? eso es muy triste, a demás cuando uno lo ha dado todo; entonces esa era mi tranquilidad, yo he trabajado lo que soy, yo he trabajado con todo porque desde que Dios me dijo: “Usted es maestra” que lo recuerdo como si fuera ayer, como cuando me casé; yo dije: “yo lo haré con toda”. Y soy así todavía, han pasado 40 años y siempre en la búsqueda de conocer más, de saber más, de darle más a las niñas. Entonces, en ese sentido no tenía intranquilidad. Cuando era soltera, pues qué me preocupaba, yo decía: “bueno, voy a ir a otro colegio, voy a buscar otro”. Cuando me casé, pues ya tenía un marido, y mi marido muy querido conmigo, o sea, yo he sido muy afortunada, entonces al principio, pues sí, mientras se estabilizaron las cosas e inclusive en ese momento me echaron del colegio donde yo trabajaba; pero soy una persona muy creyente, yo dije: “No Señor, dónde tú quieras, dónde tú quieras” y llegó el pureza y de ahí, pues imagínate, 20 años uno; pues yo prácticamente siento que tengo un contrato más estable que de pronto otra persona, ellas son muy queridas y no hay esa presión, yo me he sentido 20 años presionada y 20 años sin presión, pero si existiendo eso que me parece duro, ¿por qué no podemos tener un contrato a término indefinido? Es muy triste que tú sepas que en Noviembre no tengas trabajo, eso me parece duro. Que si tú estudias mucho en el Colegio, inclusive en el Pureza, si tú estudias mucho, es para tí no para un ascenso, no para ganar más dinero, es para tí, para enriquecerte. Entonces en personas como uno, como yo, eso no es ningún problema; tienes lo que necesitas, pues lo mínimo, yo no soy una persona adinerada ni mucho menos, tengo lo que necesito y ya, y feliz; pero hay personas que quieren surgir más y es ahí donde vuelvo y miro y digo: “¿por qué no hay unas condiciones mejores?” para una madre soltera, por ejemplo, para una madre que tiene sus hijos y la ha dejado su esposo, o sea, es difícil, y difícil pensar que llega Noviembre y que no tenga trabajo y que eso continúe, que no hay un respaldo, entonces esa es la parte. Pero yo soy feliz siendo maestra, te lo juro que soy feliz, muy feliz.

I9: Mira, docente, digamos que es como la palabra que abarca el ser de vocación y de ser profesional; el ser maestro, vocación; y el ser profesor, profesional; o sea, esa es mi diferencia ¿por qué lo veo así? Yo siempre he sentido que cuando tú tienes una cosa por vocación es dada de Dios, eso te lo dio Dios, es un don de Dios. Tú cuando no lo tienes, entonces estás en la búsqueda de una profesión, por ejemplo, yo no busqué mi profesión, yo estudié luego, muchos años yo fui normalista, o sea, yo nací maestra, es que yo me acuerdo desde bebé, o sea, yo desde muy chiquita, o sea, mis juegos eran ser maestra, yo soy la mayor de mi casa, entonces yo era la maestra de mis hermanos, la maestra de la señora que nos ayudaba, la maestra, la maestra... y entonces con el tiempo ya salí del básico que era en mi época, o sea, uno estudiaba hasta noveno grado en este momento y uno ahí escogía si quería ser comercial, si quería ser enfermera, o sea, le daban como una posibilidad de escoger entonces yo escogí la normal, o sea, yo soy normalista superior; entonces, pues imagínate mi formación, maestra total; o sea, allí nos enseñaban desde como pararnos, como llegar a un sitio, como vestirnos para llegar a un lugar, o sea, era maestro total; entonces cuando dicen: “ah, el profesor, el abogado que quería ser profesor” yo no entiendo, o sea, a mí no me parece, o sea, él es abogado, no es profesor, no es profesor, ni siquiera profesor; para ser profesor tendría que haber sido docente por lo menos, una forma de acercarse a otra persona, sino, no es nada, el maestro, el tener esa vocación, si es malinterpretado y no como tienes tanta vocación eso ganas el mínimo. Yo muchas veces trabajé por el mínimo, por el mínimo, mínimo; yo muchas veces iba a dictar clases particulares y no ganaba nada, pero era solamente por sacar adelante ese niño, vez, entonces tengo vocación, ese don que Dios me dio y que lo pongo al servicio de los demás, por eso vine hoy porque no había otra cosa.

La maestra es la que complementa tanto la docencia como el profesor, lo integra.

Exactamente, para mí es más. El ser maestro y haber puesto al servicio de los demás ese don que Dios nos dio, ese es el máximo; no quiero decir que yo sea la máxima porque yo todos los días estoy en esa formación, o sea, cada vez que uno niño se para al frente de ti es un potencial inmenso y digo: “yo no soy nada frente a ella”, pero sí, realmente lo que tú dices, el maestro para mí es más que el profesor que el profesional de la docencia porque aparte de tener esa gracia de Dios, se ha formado, ha ido a una universidad, ha enriquecido ese don de Dios. Yo

respiro esto. Otra ventaja es que tengo el primer grado, es que no hay otro grado como primer grado; es un trabajo total y como ella decía, como la profesora decía: “uno tiene que ser el enfermero, el psicólogo, uno tiene que ser zapatero, uno tiene que ser la costurera...” osea uno hace en ese primer grado, que además ellas lo necesitan, y son muy agradecidas, lo devuelven con creces lo que tú les hagas; la sonrisa en la mañana, el abrazo, el peinarlas, todo eso se dejan ellas; las grandes ya no, ellas ya son otro cuento, pero estas chiquitas son todo y devuelven todo lo que tú les das; es otra forma de pagar, no es el dinero como tal sino esa gratitud, esa mirada agradecida de la niña, eso no tiene precio, dice que ella puede hacer las cosas y esa alegría que le da, eso no tiene precio, no tiene precio. Diana, te lo juro que no tiene precio; entonces cuando yo leí la cartica que me mandaron yo creí y pensé para mis adentros que estaba en el lugar equivocado, ¿por qué? porque si yo pongo en la balanza yo digo que lo que ellas están investigando en mí no van a encontrar nada; pero cuando ví y oí, pero yo me choqué, yo no sabía qué hacer, “yo ya le dije a Angelita” y eso sí Angela Paola, lo que yo digo lo cumplo por encima de todo, y estoy enferma, me siento maluca, pero no importa; pero yo decía: “no era yo la persona indicada” pensé, pero pues ahora veo que el abanico como que se abre y bueno si mi experiencia y este amor por el ser maestra le sirve, lo que sea.

I9: Pues mira, yo pienso que... vuelvo con el cuento: **No sean lo que no quieren ser, esa sería mi primera cosa, ¿que sean maestros porque no hay otra opción? Laven platos, que el plato no siente, pero no le hagan daño a una persona, esto es de amor.** La precarización de esto, si uno tiene ese amor dentro, si uno tiene ese don que Dios le dio, pero tiene que haber ese amor porque sino no, hagan otra cosa. Hoy en día las instituciones, sobre todo las privadas, ya no están aceptando eso que decían allá; de pronto a nivel oficial sede que creo que tampoco porque yo tengo una persona que trabaja con los cadeles y eso también lo están limpiando; tiene que ser una persona profesional en la docencia para poder que las admitan y eso limpiará un poco, porque es que antiguamente todo el mundo era profesor, si sabía una cosa, pero del dicho del saber, al enseñar es otra cosa; si no tienen ese don que Dios les dio, si no tienen una preparación real de amor... No sean maestros, no sean maestros. Y las otras cosas uno hace lo mejor, si yo puedo hacer la campaña de peso y talla, por ejemplo, yo no le veo problema a eso, si no hay una enfermera, pues yo lo hago, lo hago con amor. Yo digo que la base del maestro es el amor, pues ahí ¿quién es el ejemplo del maestro? Jesús y él fue todo, él es incondicional, esa palabra es

muy importante para el maestro. ¿Qué cause cansancio? sí ¿Qué la gente abuse? Sí. Que eso es lo que a mí me molesta, hay mucha gente que abusa, por ejemplo cuando hablabamos de las cargas, hay muchas cargas que en una organización, en una institución se dan por “ser la buena persona”, eso no debería existir porque debería haber el respeto y el amor. Yo pienso que toda la base es el amor, ahí uno respeta, ahí uno considera, ahí uno perdona. El ser maestro es pesado, o sea, la cabeza tiene que estar muy bien puesta porque como decíamos allá en la discusión hay muchas cosas, muchas cosas porque no solamente la parte profesional que uno tiene que ejercer en el momento en que tiene que conocer nuevas tendencias, o sea, estar actualizado que tiene que organizar muchas cosas de las que uno tiene que tener como una planeación, una organización... eso todo es trabajo aparte del momento en el aula que es como la cúspide que es durísimo, pero si tú no tienes todo eso preparado y organizado entonces ese momento del aula que es lo más fuerte que hay, entonces también se perdería y ahí es donde hay fallitas, pero ya el encuentro en el aula para mí es perfecto porque es dignificante total si tú entregas todo, por más que digan que los niños son terribles, pero si uno entrega todo allí, ellos saben; los niños son muy perceptivos y ellos saben quién les da y quién no y a quién le pueden hacer y a quién no.

I12: Haber pues primero que todo yo aparte de docente soy abogado, por cierto las invito a mi grado que es en Junio. Este ponle cuidado, yo siempre tuve desde que estaba inclusive en el colegio, desde el momento que decidí ser docente, yo la tenía claro, yo voy a ser docente voy a compartir una experiencia, voy a experimentar el ser docente a compartir trabajar por los estudiantes pero hasta cierto tiempo. Quiere decir que a pesar de que me gusta y apasiona ser docente y lo hago de la mejor forma posible, no me veo en el futuro allá 50 años como docente, porque no me veo trabajando, en otra parte más en la parte jurídica. Sin embargo dije que en lo que vaya a trabajar en la vida lo voy a hacer de la mejor forma posible y eso es lo que he venido haciendo. Yo he estado en diferentes colegios, he estado en colegios públicos, en colegios privados pero he tenido la fortuna de trabajar en zonas vulnerables, he estado en ciudad Bolívar, he estado en el barrio Santafé donde hay prostitución y todo ese tema, he estado en Usme que hay una cantidad de pobreza y problemas. Todo eso me ha permitido identificar que definitivamente la educación en nuestro país, en nuestra ciudad tiene una cantidad de problemas, de trabas, de conflictos. Entonces está lo que yo comentaba, la rectora que no

colaboraba, todo el tiempo está instigando, compañeros a veces también con envidia, estudiantes difíciles, no hay recursos. Entonces hay una cantidad de problemas y que no nos podemos hacer ajenos a ellos y que de todas maneras los docentes tratamos de sortear todo eso, independiente de los problemas que hayan tratamos trabajar con las manos, con las uñas, con lo que tengamos, si no hay papel nos inventamos alguna manera de buscarlo; si me entienden, esa es una de las cualidades que tenemos los docentes y es que somos creativos y recursivos y es que el mismo medio ambiente nos ha enseñado a ser recursivos porque sabemos que tenemos una cantidad de problemas y dificultades, y la dignidad de los maestros esta por el piso desde la parte económica, pero nosotros **no podemos quedarnos en el problema tenemos que dar soluciones y la solución es ser recursivos, es ejercer, es generar cambios en los muchachos, es colocar nuestro granito de arena.**

I12: Mira yo hacía un balance de lo que generaba en mi tranquilidad como docente, o sea nosotros hemos pasado por un proceso de formación y cuando uno pasa o atraviesa un proceso de formación, lo que uno espera es mejorar las condiciones, la calidad de vida como tal. Supongamos, si yo nací en una familia estrato 1 o 2 yo como persona busco ser de una familia estrato 3 o 4, porque siempre buscamos ser mejores que nuestros padres, que nuestra familia, que nuestro ambiente. Entonces cuando llega el sueldo y se va a si por lo volátil y lo poquito que es, por los gastos que tenemos, ahí es cuando se genera un choque, una tristeza, un inconformismo, porque no estoy siendo bien remunerado, no estoy siendo bien pago, teniendo en cuenta que hago muchas cosas como docente, que aparte de que soy docente soy artista, soy psicólogo, soy policía, soy psiquiatra. Hago muchas cosas y digamos si ejercemos múltiples profesiones en una sola, eso debería estar reflejado en esa remuneración, sin embargo no lo está. Ahora por otro lado, nosotros pagamos una, dentro de nuestro sueldo nos descuentan lo que es salud y pensión ¿cierto?, y uno esperaría que cuando uno tiene una enfermedad ehh, una incapacidad o cualquier situación, lo atendieran de la mejor manera posible porque uno se esfuerza en su trabajo, segundo porque uno está pagando y espera un buen servicio y sin embargo no es así. Va uno a la EPS y lo tratan peor, mejor dicho, como si uno nunca cotizara, como si uno no fuera un ser humano con dignidad. Entonces no tenemos derecho a enfermarnos porque no hay las incapacidades ni las condiciones están para que usted se incapacite, entonces usted tiene que ser berraco y fuerte, que no se enferme, porque si no no es funcional y no es práctico, eso desde el punto de vista laboral. Desde el punto de vista de seres humanos que

necesitamos espacios o medios de esparcimiento tampoco. Hay colegios en donde no hay o se reprime que se haga una celebración de cumpleaños, que se celebre el día de la mujer. Mira yo el año pasado peleé con la rectora que les cuento que es de una dictadura impresionante y yo le peleaba, yo le decía que nosotros no somos maquinas, que nosotros no estamos aquí, que eso era del siglo XVIII en la época del proletariado, estamos en el siglo XX, entonces cómo es posible que no tengamos un espacio de media hora donde le reconozcamos la labor de ser mujer, del día de la mujer. Usted es mujer y aquí hay una cantidad de profesoras y señoras y pasan el año sin ser reconocidas. Y prohibía ese tipo de espacios. Eso es indigno, cómo es que van a prohibir el espacio de decir: Oiga, Feliz día, felicitaciones, su papel como madre, como mujer es importante que se reconozca. Entonces mira es importantísimo desde el punto de vista económico, desde el punto de vista de la salud, desde el punto de vista de la recreación, no hay espacios para que los profesores se recreen con los muchachos y eso hace parte de la familia, porque n, muchos coleosotros somos una familia, profesores, maestros y directivos somos una familia incluyendo a los de servicios generales, no hay un espacio porque no quieren los directivos, porque no permiten o la infraestructura es demasiado limitada

Entonces es un patio una cancha en donde tienen que caber 600 a 800 estudiantes a la vez y docentes y todos tienen que andar como pasta doria, córrase, eso es mejor dicho eso, es como ilógico, entonces lo veamos, desde el punto de vista que lo abordemos vamos a encontrar una cantidad de circunstancias que nos van a evocar a esa indignidad del hecho de la profesión o el ser docente. Yo lo planteaba al comienzo, ese amor por lo que uno hace, esa disposición por hacer bien las cosas, a veces hacen que uno obvие esa cantidad de cosas, las deje a un lado ese tipo de cosas. A veces uno trata de ocultar esos errores y ocultarlos en el sentido que tenemos que trabajar y hacer cosas y no podemos estar todo el tiempo quejándonos. Eso es. Por ejemplo mira, el hecho de los sindicatos, ustedes saben que uno de los factores que tiene el distrito, manejamos los sindicatos y todo ese cuento, y es una manera en la cual ponemos el punto del inconformismo: estamos mal en salud, estamos mal en espacio, estamos mal en este proceso de evaluación docente. Los sindicatos son una manera de hacer catarsis y decirle al gobierno mire está mal hay que hacer reformas y hay que mejorar condiciones, y ni siquiera hay directivas que permiten que los docentes asistan a las conferencias o a las caminatas, o a las reuniones o a lo que promuevan los sindicatos. Yo digo, si estamos en un estado social de derecho y aquí hago la cuña, si estamos en un estado social de derecho donde la constitución me dice que usted es libre

como persona de decir de opinar y además de ejercer la libertad de sindicarse, cómo es posible que yo tenga que pedirle permiso a mi directivo para que me permita pensar, para que me permita participar, es ilógico, no tiene lógica desde ningún punto de vista. Entonces miren como nos reprimen no solo el hecho de participar sino de posibilitarme a pensar y ejercer ese derecho que tengo.

ANEXO 3: NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA

Realice un escrito en que describa cómo ha sido su experiencia como profesor respecto a las condiciones laborales que ha vivenciado: puede escribir sobre asignación salarial, carga laboral, puesto de trabajo, evaluación, relaciones interpersonales, entre otros.

I- 9

Antes de iniciar este escrito quiero aclarar que soy una maestra por vocación formada como normalista y en la época donde todavía el maestro era considerado como un personaje importante en la sociedad.

Desde muy pequeña sentí la inclinación por esta profesión y estoy segura que Dios me dio el don de ser una maestra consagrada y me infundió la vocación que siempre me ha acompañado a través de mi experiencia de 40 años.

El que yo sea maestra creo que también tiene otro componente y es la herencia de mi abuelo paterno que fue un maestro ejemplar porque era una persona entregada a su labor, estudioso y enamorado de la literatura y la poesía y al igual que él yo también tengo las mismas inclinaciones.

Siempre y desde que aprendí a leer y escribir con un poco de dificultad enseñé a todas personas que me rodean incondicionalmente.

Me formé como maestra en la Normal Nuestra Señora de Nazareth lugar en donde me enseñaron y formaron toda la base de valores necesarios para ser maestra, pero como la formación de las maestras no están nunca terminadas estudié la licenciatura en Filología en la universidad y otros cursos, seminarios y diplomados que me ayudan a estar actualizada para beneficio de mis estudiantes. Creo que las oportunidades que se me han presentado en cuanto a las actualizaciones han dignificado mi labor y me han hecho mejor persona.

Mi experiencia como docente se ha desarrollado en sector de la educación privada y en el nivel de primaria. Esto me hace sentir una maestra afortunada, porque las condiciones a las que me he enfrentado son muy buenas sobre todo en este momento en la institución donde me encuentro, porque aunque existen dificultades propias del diario vivir y el trabajo el ambiente laboral que se vive en el colegio me permite estar tranquila.

Pero como todos inicios traen más dificultades durante los 20 primeros años de experiencia no viví la tranquilidad de ahora porque experimenté la angustia, la persecución y los malos comentarios que se hacían al terminar cada año más o menos desde septiembre hasta que se volvía a firmar el contrato para el año siguiente, el sentirse uno sin trabajo cada año no permite tener la tranquilidad que todo trabajador merece.

Otro aspecto que quisiera mencionar es el hecho de no tener la facilidad para ascender en el escalafón porque con el tiempo las dificultades son mayores y no se refleja en los salarios el esfuerzo y dedicación que se tiene.

Por último quiero hablar de lo hermoso de esta profesión que aunque no es muy rentable trae muchas satisfacciones y dignifica a quien la ejerce con mucha dedicación, entrega y amor.

I 12

Como docente he contado con la “fortuna” de trabajar en diferentes colegios tanto del sector privado, como en el sector público y en contextos socio culturales en los cuales hay marcadas diferencias significativas. Cuando inicié el proyecto de profesionalizarme como docente, lo hacía motivado por la experiencia que había tenido durante mi formación como bachiller: estaba en un colegio Salesiano muy bueno de la ciudad, el cual me generaba confianza, satisfacción y alegría por su exigencia académica y las relaciones que evidenciaba en mis maestros, a lo cual se le sumaba el hecho de que siempre tuve una gran facilidad para darme a entender, inclusive por mis propios compañeros de clase a los cuales les explicaba temas que no entendían en contra jornada de diferentes áreas y con los cuales obtenía muy buenos resultados.

Inicialmente me imaginaba como un docente con una muy buena posición social y económica y sobretodo con muy buen prestigio académico. Sin embargo, en la medida que avanzaba en mis experiencias como docente en los colegios donde empecé a trabajar, esta idea se iba diluyendo en la realidad un poco cruda y difícil de nuestros colegios.

Entendí que la dignidad del maestro se veía limitada por factores intrínsecos y extrínsecos a la profesión. El primero y más significativo es la pésima remuneración por la labor; le doy este adjetivo, que de hecho suena un poco cruel y duro, por el hecho de que en nuestra profesión convergen un sinnúmero de profesiones, pues somos a la vez psicólogos, trabajadores sociales, artistas, policías, jueces, asesores, de servicios generales... etc. Bueno, hacemos todo eso y mucho más, quizás sin ninguna dificultad, pero el problema radica en que eso no se ve reflejado en una comodidad como docentes; sería justo que nuestro sueldo nos alcanzara para viajar sin

dificultades, asistir con frecuencia a teatros, cines, conferencias, conciertos y todo tipo de actividades culturales que nos apasionan y de las cuales nos tenemos que abstener porque el sueldo no nos da para ello, ni en un porcentaje mínimo. Por ello nuestro sueldo merece el calificativo de pésimo.

Dentro de los factores que afectan la dignidad de la labor docente hay desde los que tienen un carácter jurídico, por la manera como está reglamentada nuestra labor en la ley, hasta de carácter social, por la violencia, injusticia y vulneración que se vive a diario, pasando por los factores de carácter personal que atraviesa cada docente, pues de todas maneras se es persona y por ese simple hecho, se carga con una cantidad de problemas emocionales y psicológicos que se han de sortear para no afectar la labor (aunque en ocasiones ello no se logre).

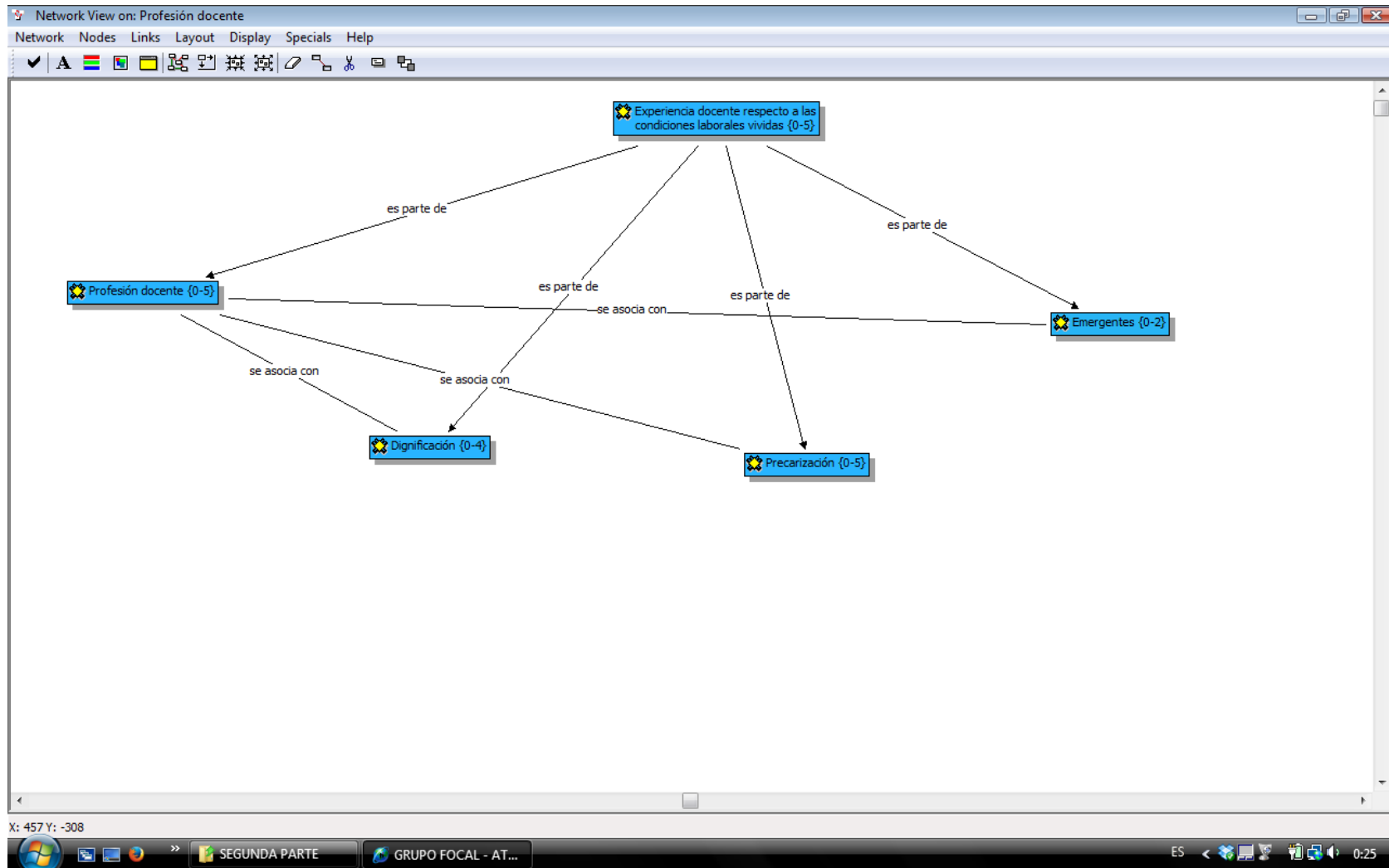
Una de las experiencias como docente en las cuales vi afectada mi dignidad como profesional, fue en una ocasión que trabajé con una entidad del Estado con población vulnerable: básicamente jóvenes delincuentes, consumidores y huérfanos; allí, no habían personas de servicios generales, por lo tanto el aseo lo hacían los mismos jóvenes y los espacios de los docentes los teníamos que asear nosotros mismos. Me causó mucha indignación cuando el coordinador me llamó la atención porque yo no había querido lavar el baño de profesores, le respondí que no me había formado en una universidad para hacer ello, mucho menos allá, donde habían colegas que tenían problemas digestivos y dejaban los baños de espanto....

En una ocasión realicé unas horas extras en un colegio en una zona vulnerable de la ciudad, cerca a expendios de drogas y donde los estudiantes tienen inmensos problemas de autoridad y disciplina. Realmente salía enfermo del colegio por lo groseros que eran, no respetaban, amenazaban, eran desafiantes... sentía que no tenía una profesión, porque ni siquiera a las personas del aseo se les trata con tanto desprecio y altanería como en algunos colegios y zonas de la ciudad están acostumbrados a tratar a los docentes... para mi fortuna esas horas extras en este colegio fueron muy poquitas.

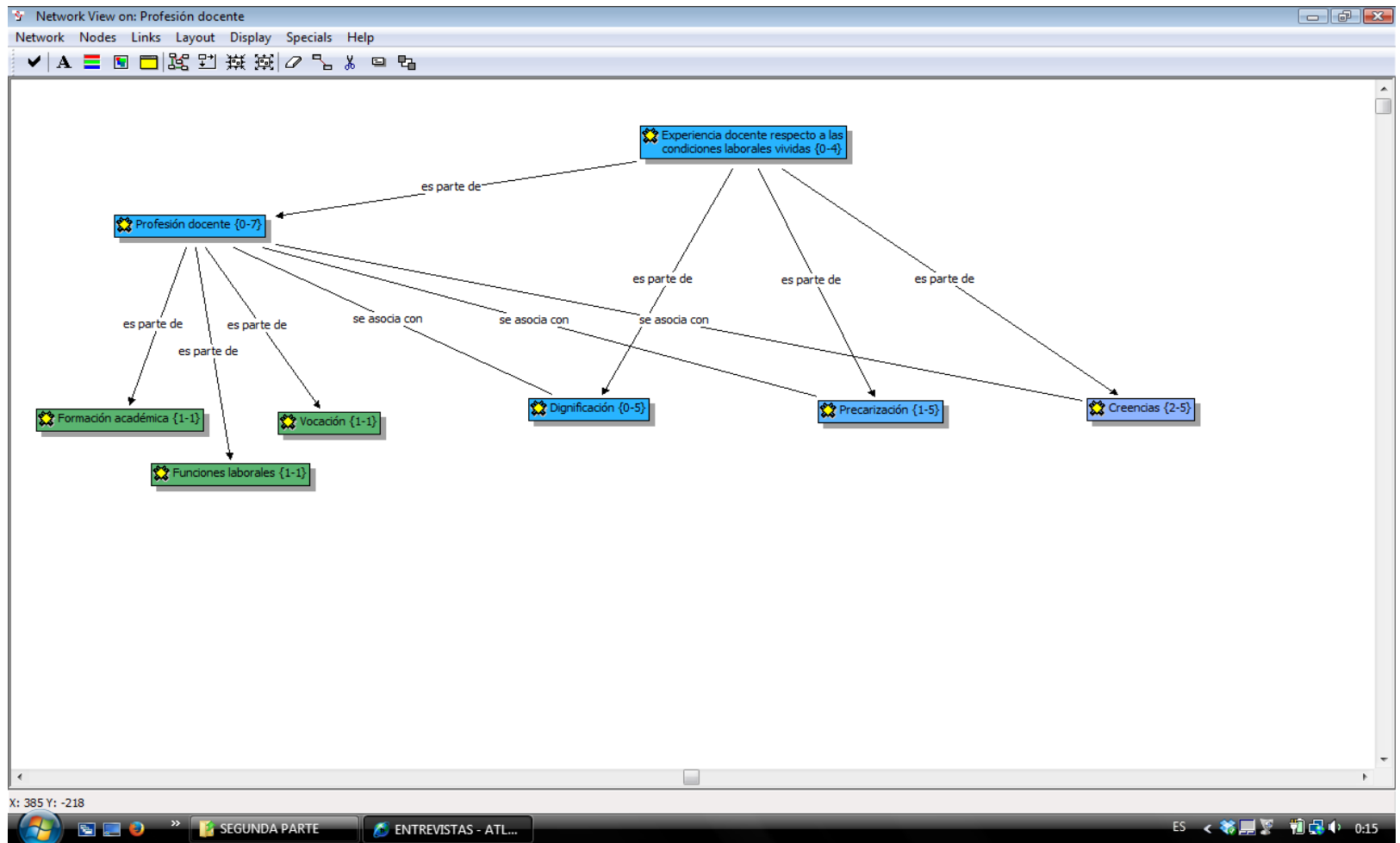
Hay colegios en los cuales no se cuenta con recursos mínimos para trabajar, no hay computadores en las salas de docentes, líneas telefónicas (y las que hay, tienen temporizador), no hay cafeterías, se les prohíbe a los docentes pedir materiales, así sea una hoja de papel iris o cosas por el estilo.

Con el nuevo estatuto de evaluación docente, la presión se ha ejercido con mayor coerción, los docentes están siendo amenazados, muchos inician procesos psiquiátricos, se enferman y por lo tanto los están incapacitando por estrés laboral...

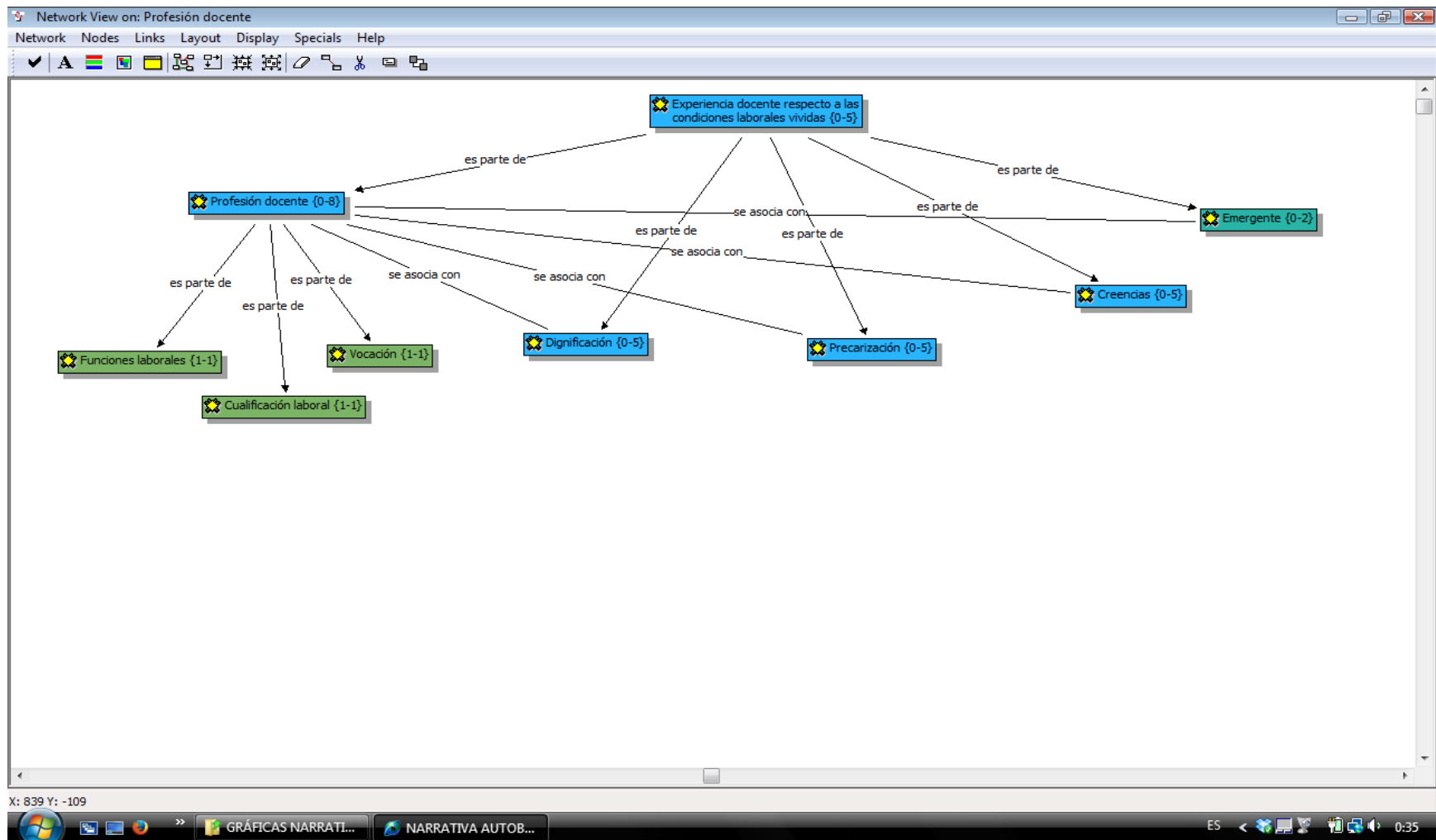
ANEXO 4: PROFESIÓN DEL PROFESOR- GRUPO FOCAL



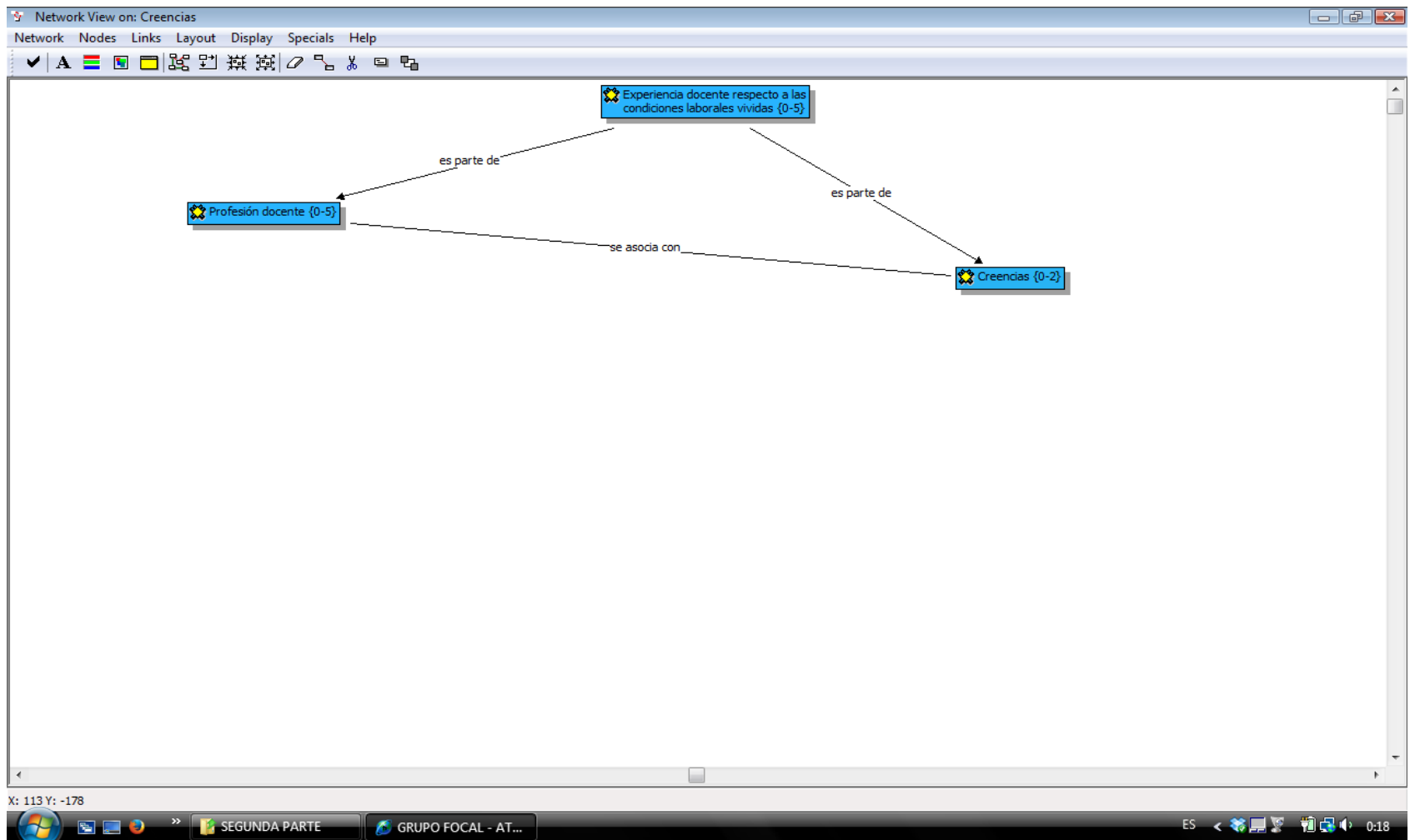
ANEXO 5: PROFESIÓN DEL PROFESOR- ENTREVISTA



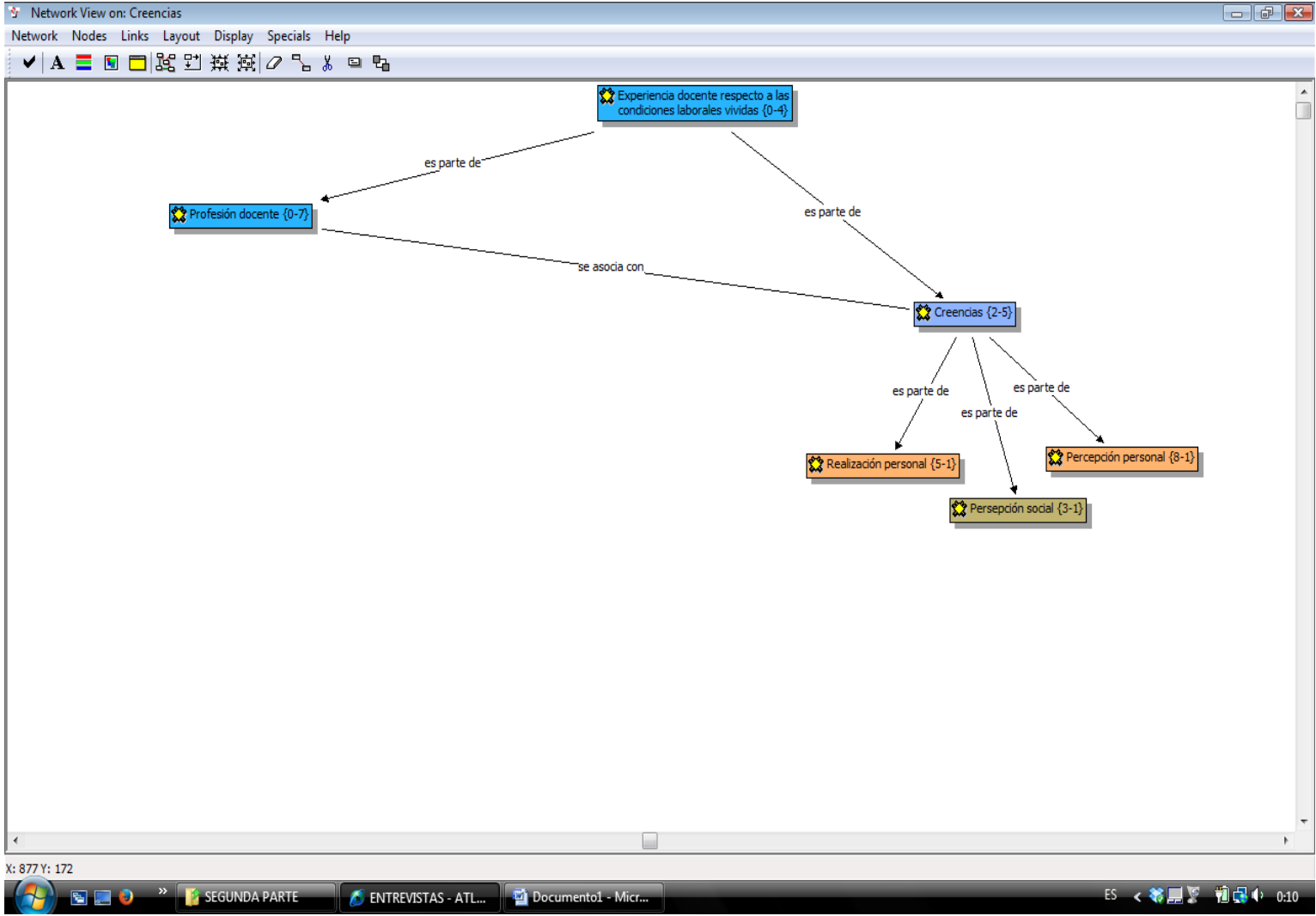
ANEXO 6: PROFESIÓN DEL PROFESOR- NARRATIVA



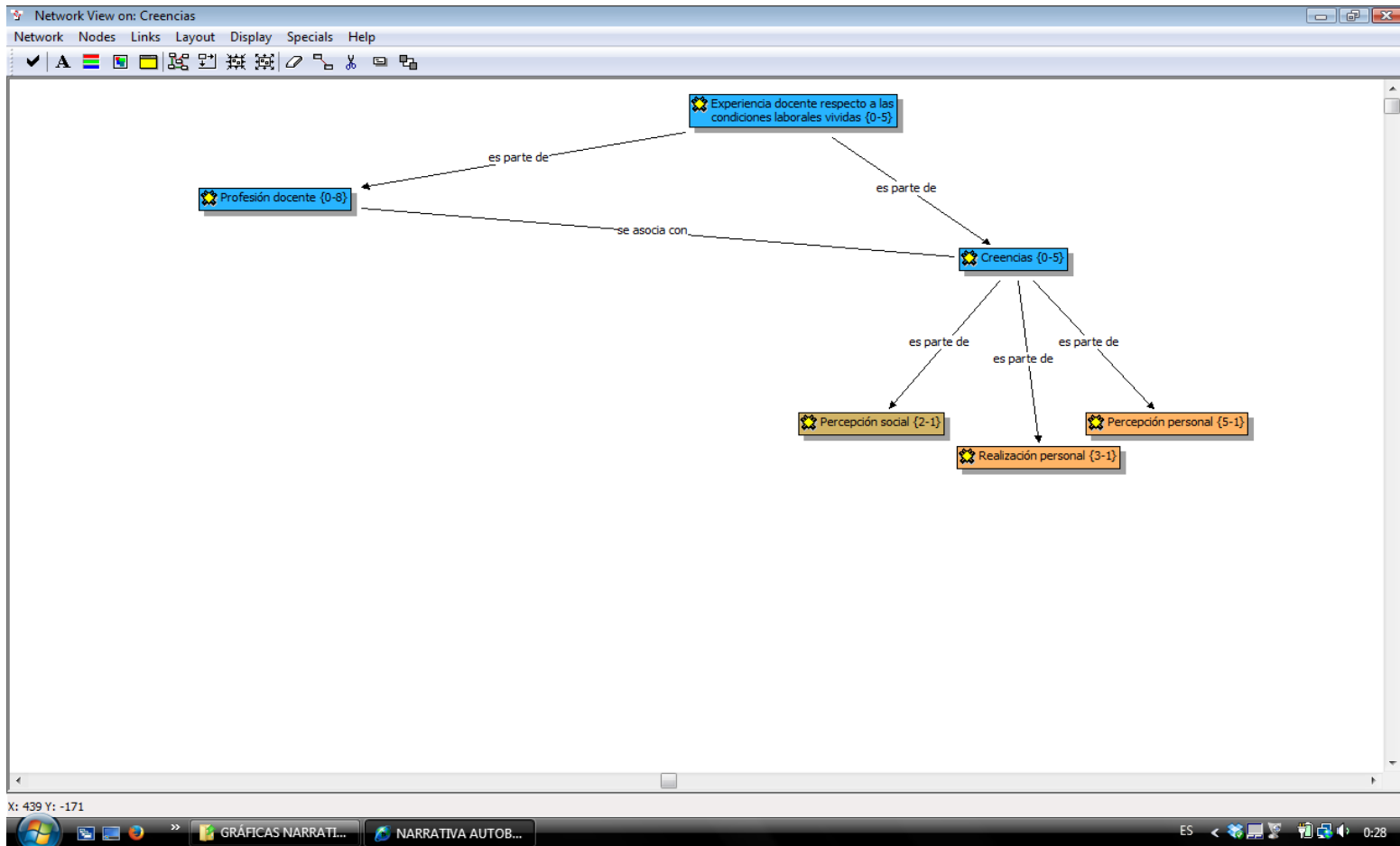
ANEXO 7: CREENCIAS- GRUPO FOCAL



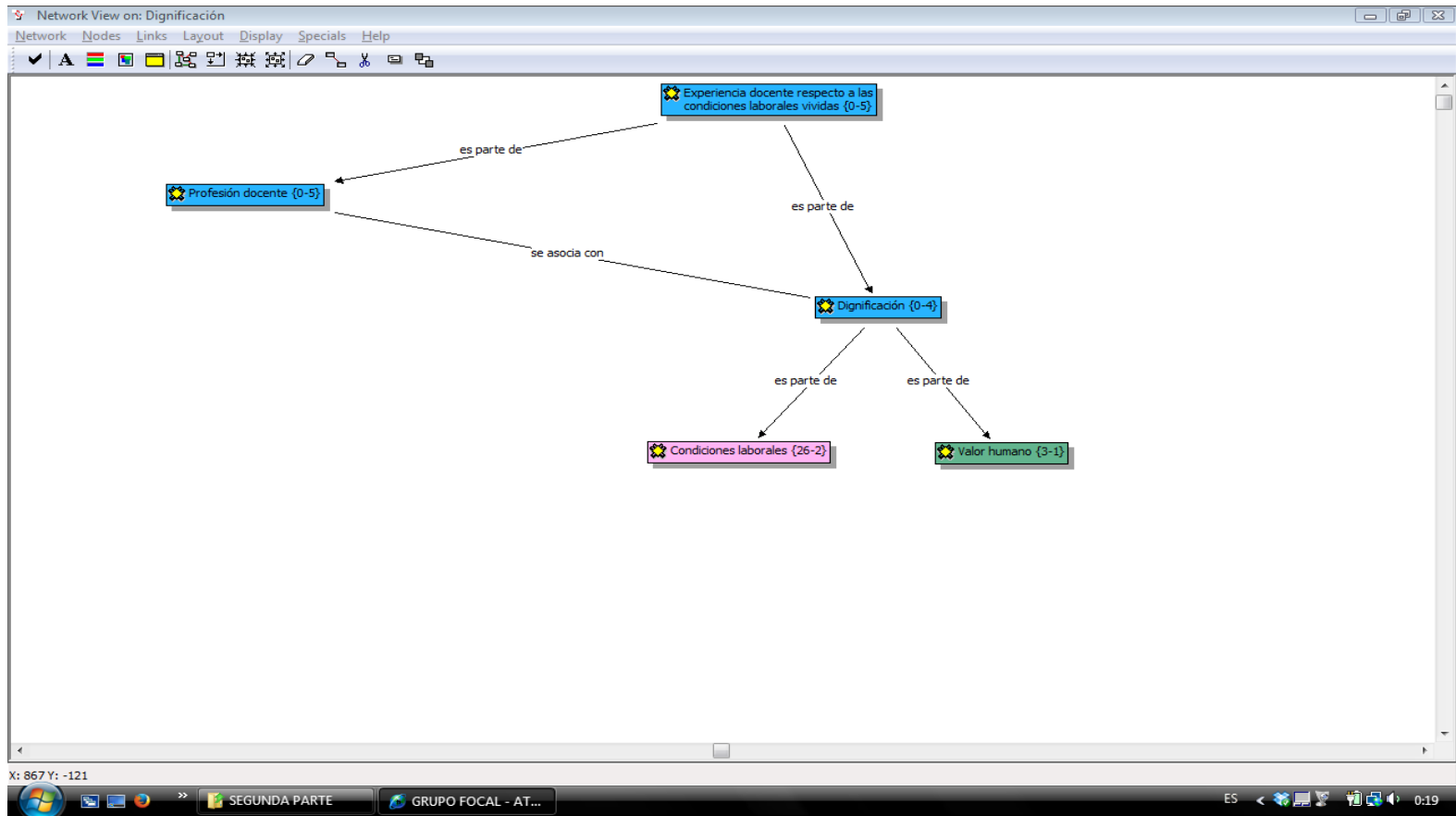
ANEXO 8: CREENCIAS- ENTREVISTA



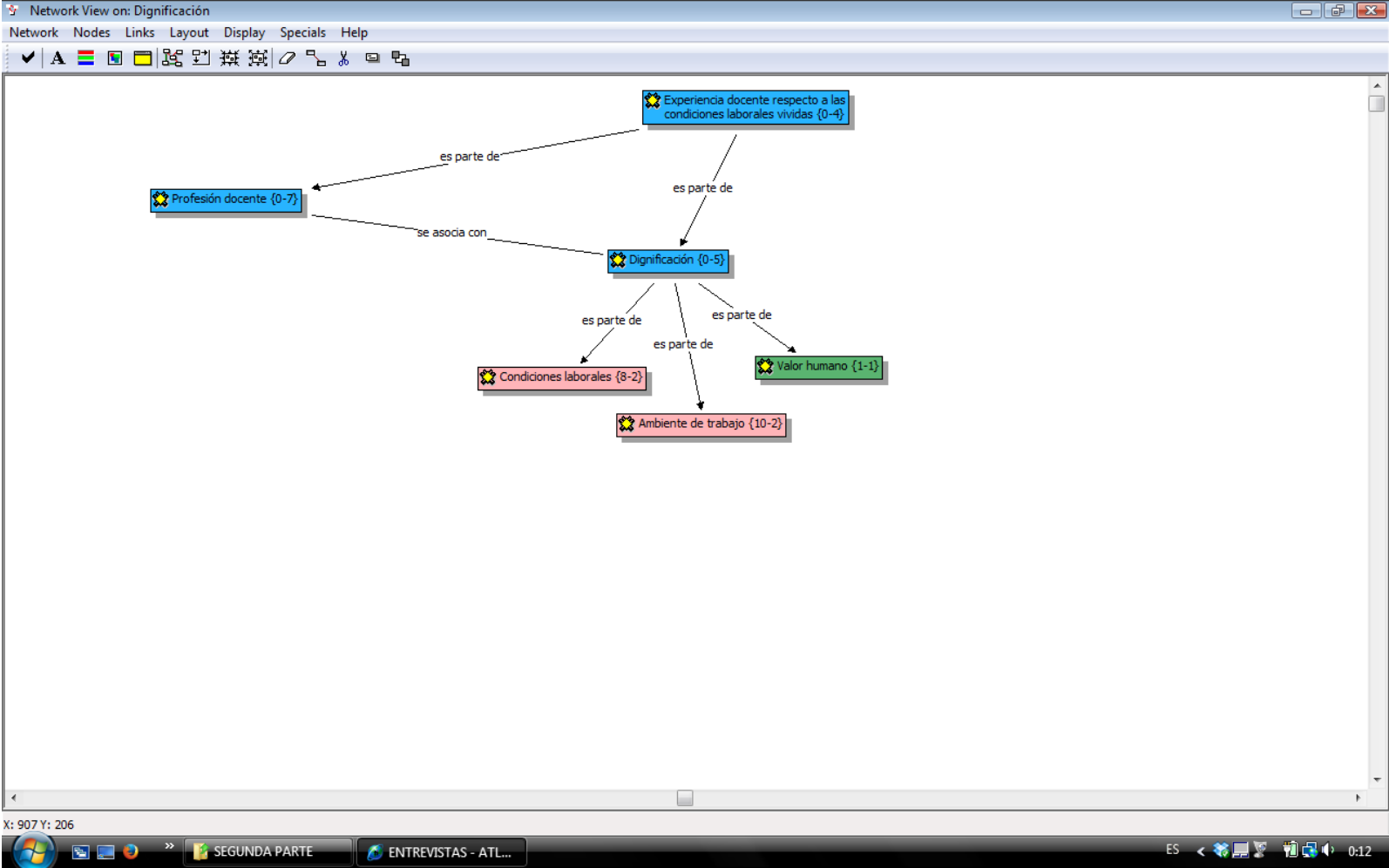
ANEXO 9: CREENCIAS- NARRATIVA



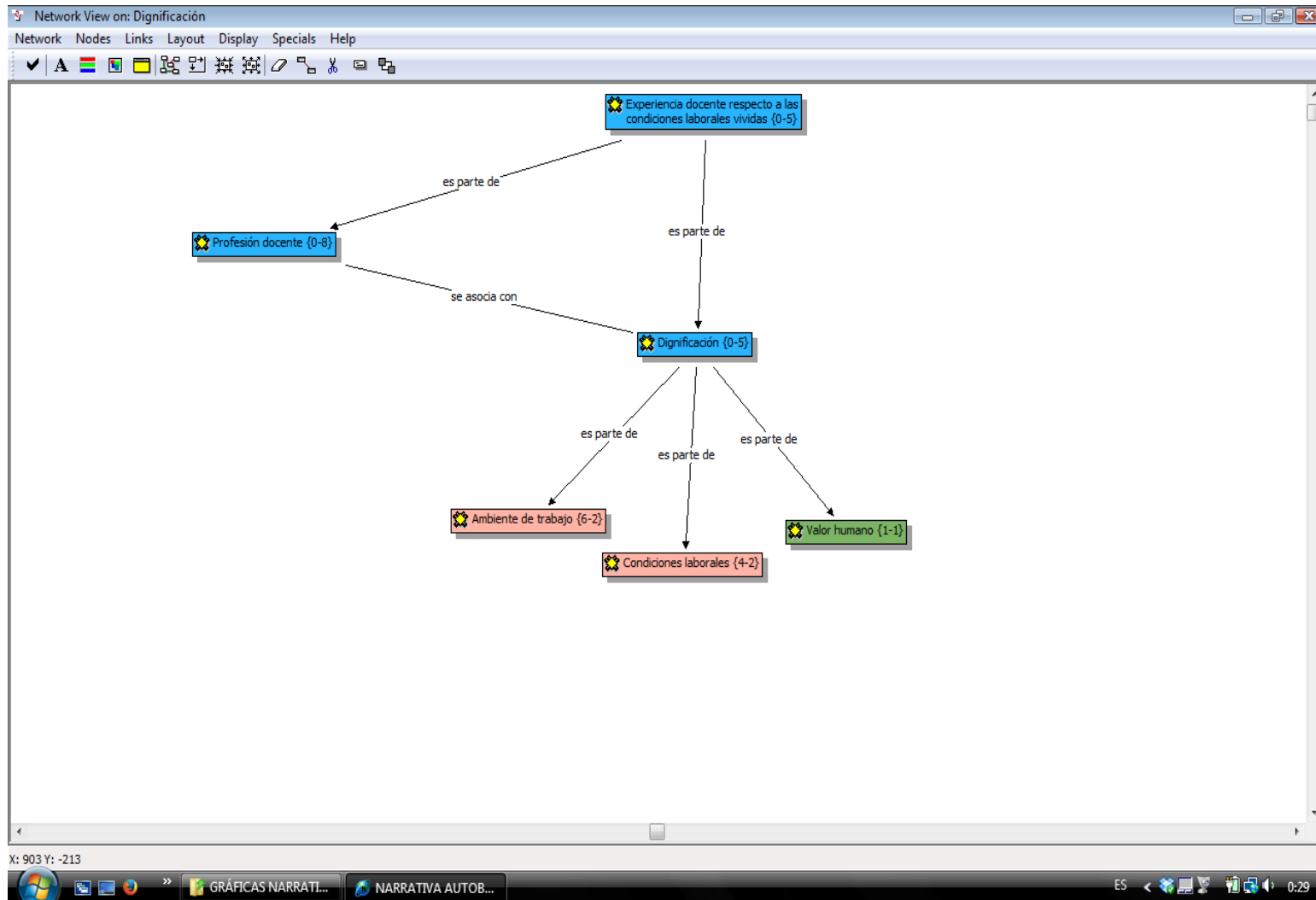
ANEXO 10: DIGNIFICACIÓN- GRUPO FOCAL



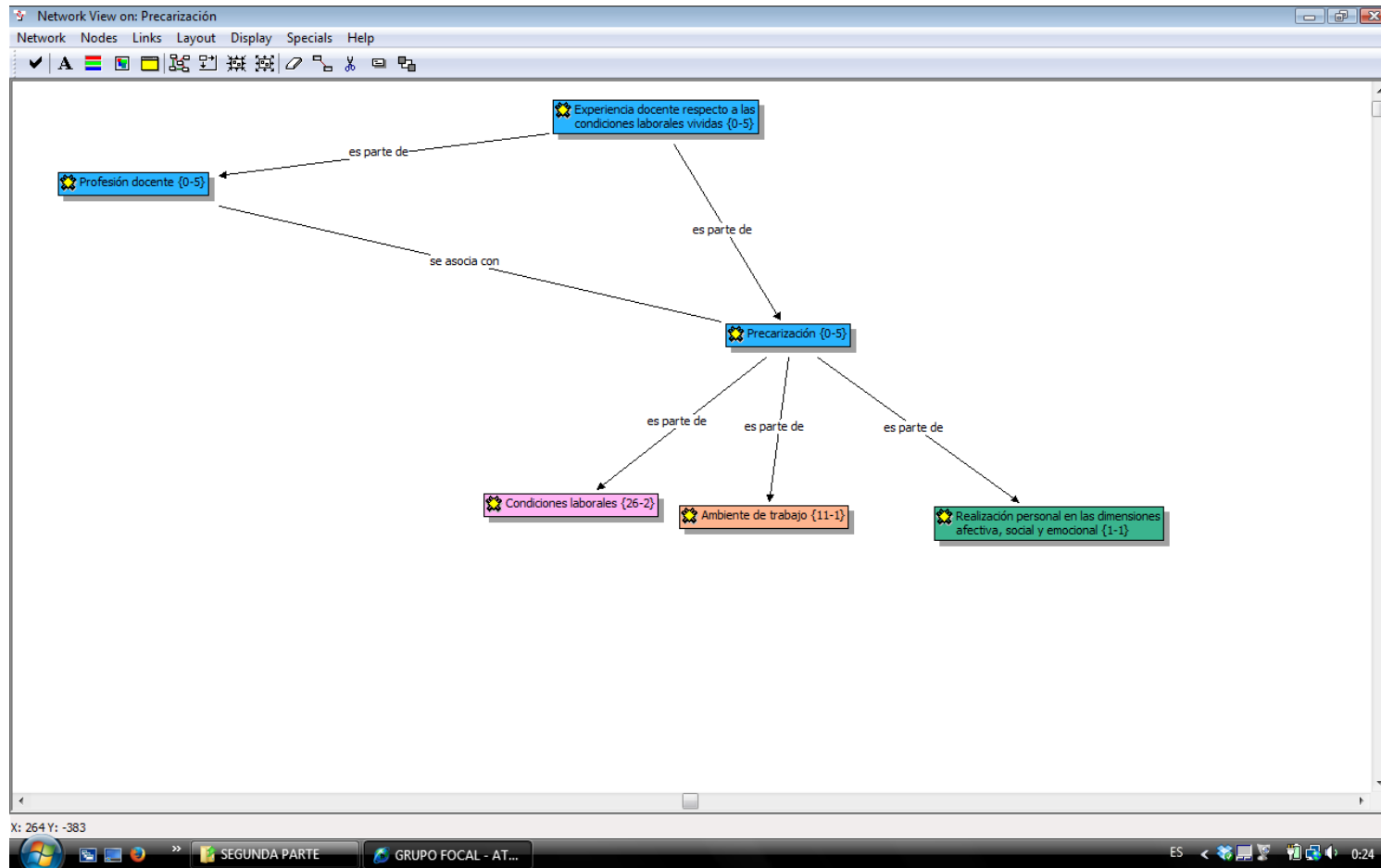
ANEXO 11: DIGNIFICACIÓN- ENTREVISTA



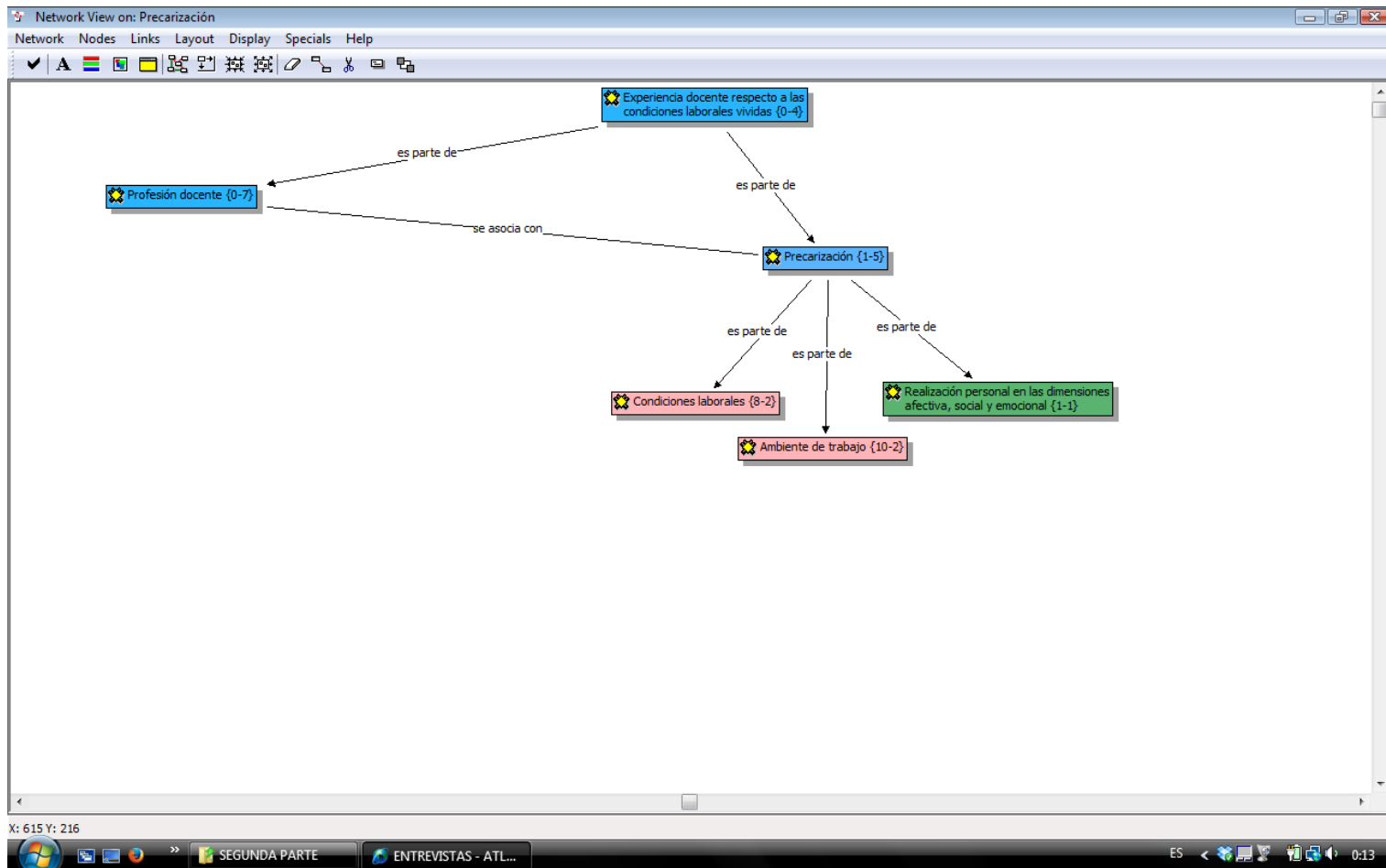
ANEXO 12: DIGNIFICACIÓN- NARRATIVA



ANEXO 13: PRECARIZACIÓN- GRUPO FOCAL



ANEXO 14: PRECARIZACIÓN- ENTREVISTA



ANEXO 15: PRECARIZACIÓN- NARRATIVA

