



Universidad Virtual

Escuela de Graduados en Educación

Las Condiciones de la Práctica Docente de una Institución Rural

Tesis que para obtener el grado de:

Maestría en Educación con Énfasis de Enseñanza y Aprendizaje

Presenta:

Adriana Carolina Mallama Malagón

Asesor tutor:

Dr. Manuel Flores Fahara

Asesor titular:

Josefina Bailey Moreno

Ibagué, Tolima-Colombia

Septiembre, 2012

Dedicatorias

- A Dios quien ha sido el que me ha brindado la sabiduría, la salud y la fortaleza de seguir adelante en el camino del conocimiento.
- A mis padres que son los verdaderos gestores de este triunfo quienes me han brindado consejo y apoyo incondicional en las situaciones más adversas.
- A mi hermana que ha sido mi soporte cuando las ganas de desfallecer han estado presentes.
- A mi Tío Campo quien me prestó su ayuda en el momento que más lo necesitaba.

Agradecimientos

- A la Maestra Josefina Bailey fue la guía y consejera del proceso investigativo quien con su paciencia y acompañamiento me brindo la confianza necesaria para continuar y mejorar el proceso investigativo.
- A mis compañeros de trabajo quienes me entendieron y me brindaron la colaboración necesaria para salir adelante con este proceso.
- A mis amigos que me apoyaron y me dieron ánimo para seguir adelante.

Las Condiciones de la Práctica Docente en una Institución Rural de Nivel

Secundaria

Resumen

La presente investigación se encuentra en la línea de investigación modelos y procesos innovadores en la enseñanza-aprendizaje, dentro del proyecto dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información. Fue realizada en una institución educativa de nivel secundaria pública de carácter rural del municipio de Purificación-Colombia. Tuvo como propósito identificar las condiciones de trabajo en las que los profesores desarrollan la práctica educativa. Para el estudio se utilizó el enfoque cualitativo, la entrevista a cuatro docentes, el diario de campo, la observación y los registros fotográficos. Con la información suministrada se lograron identificar categorías que respondieron la pregunta de investigación las cuales fueron divididas en tres apartados, el ambiente físico, subdividido en dos categorías acceso a la escuela e infraestructura, Inconformismo laboral subdividido en experiencia en otros colegios, clima social, carga académica y relación con los compañeros-rector y el último apartado denominado normatividad excesiva subdividido en tres categorías, proceso de entrada a la docencia, proceso de ascenso y remuneración baja. Dentro de los principales hallazgos se identificó que la infraestructura y el acceso a la educación no son las más indicadas para preservar la salud de los docentes, que los estudiantes y los padres de familia no le dan la importancia que se requiere a la educación, que los docentes no tienen buenas relaciones con el rector y que los requisitos no permiten una mejor remuneración de los docentes. Se recomienda hacer actividades que permita la participación de la comunidad con los docentes y que se integren más planes de actualización y capacitación a los docentes.

Índice

Introducción	1
1 Planteamiento del problema	5
1.1 Antecedentes del problema.....	6
1.2 Contexto	11
1.3 Planteamiento del problema.....	16
1.4 Objetivos de la investigación.....	17
1.5 Justificación.....	17
1.6 Delimitación.....	19
1.7 Definición de términos.....	20
2. Marco Teórico	22
2.1 La calidad educativa	23
2.2 condiciones sociales de los docentes.....	26
2.2.1 El rol docente.....	26
2.2.2 Docentes nuevos	29
2.2.3 El perfil docente	34
2.2.4 Problemas educativos	36
2.3 Características de las condiciones en donde se desarrolla la labor educativa	38
2.3.1 Horario de trabajo	41
2.3.2 Condiciones Físicas	43
2.4 Malestares docente	47
2.4.1 Salud	48
2.4.2 Incentivos económicos	48
2.4.3 Políticas gubernamentales	50
2.5 Cierre.....	54
3. Metodología	56
3.1 Enfoque metodológico	57
3.2 Participantes	60
3.3 Instrumentos	63
3.3.1 Observación	64
3.3.2 La entrevista	66
3.3.3 Documentos e imágenes	67
3.4 análisis de datos	68
3.5 Fases	70
4. Resultados	72

4.1 Ambiente físico	72
4.1.1 Acceso a la Institución	73
4.1.2 Infraestructura	79
4.2 Inconformismo laboral	80
4.2.1 Experiencia en otros colegios.....	81
4.2.2 Clima social	84
4.2.3 Carga académica.....	88
4.2.4 Relación de los compañeros y el rector.....	91
4.3 Normatividad excesiva	97
4.3.1 Nombramiento	98
4.3.2 Ascensos	101
5. Conclusiones	106
5.1 Principales hallazgos	106
5.2 Futuros trabajos	112
5.3 Recomendaciones	113
Referencias	116
Apéndices	104
Apéndice A Carta de consentimiento.....	121
Apéndice B Formato de observación.....	123
Apéndice C Fragmento de fotografía.....	124
Apéndice D Estructura entrevista semiestructurada	125
Apéndice E Transcripción de entrevistas.....	126
Currículum Vitae	146

|

Introducción

Durante el desarrollo de la investigación se buscó dar respuesta a la pregunta ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que los profesores desarrollan su práctica educativa? Teniendo en cuenta que el maestro representa una de las figuras más importantes de la sociedad porque al ser el encargado de desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos en los estudiantes, se presenta como una figura influyente y determinante en la formación de un ser humano.

Al identificar que los docentes tienen a su cargo la formación de individuos que deben desarrollar competencias para ser parte de la sociedad, se debe sobre todo identificar bajo qué circunstancias o condiciones los docentes están desempeñando o desarrollando esta labor.

El presente trabajo consta de cinco capítulos, en el primero se desarrollaron las bases que dieron inicio a la formulación del problema de investigación identificando que las condiciones que afectan las laborales de los docentes comprenden desde la infraestructura física de la institución hasta las imposiciones gubernamentales y la relación con la comunidad, el rector y los compañeros de trabajo.

Se identifica dentro de este apartado el contexto que rodea a los docentes participantes indicando que el sector rural presenta inconvenientes en cuanto a la distribución de la carga académica de los docentes, la distancia para el desplazamiento, la dotación de elementos para el uso de los docentes y la falta de personal para realizar labores administrativas.

Luego de la contextualización de desarrollo la delimitación del estudio en donde se identificaron los docentes que harían parte del estudio para luego llegar a la justificación que indica la importancia y la relación de la investigación con el proceso de enseñanza de los estudiantes.

En el capítulo dos presenta la literatura que sirve como marco teórico para el desarrollo de la investigación, en esta sección se encuentran dos grandes secciones. La primera identificada como condiciones sociales que presenta al docente como persona que desarrolla un rol determinado en la sociedad y que dicho rol depende de los contextos y necesidades en los que se desarrolle la práctica.

Una vez identificado el rol, se continuó con la caracterización de los procesos de formulación para docentes los cuales no se han mejorado para brindar mayor apoyo a los nuevos docentes que deben enfrentar situaciones en lugares de difícil acceso con menos recursos y con contextos y culturas diferentes para las que fueron entrenados. El último apartado de esta sección trata de las dificultades que los docentes presentan en el éxito del rendimiento académico de los estudiantes ya que las dificultades en cuanto a la motivación, la falta de recursos didácticos y las débiles relaciones con los padres de familia debilitan el cumplimiento de los objetivos escolares.

Las segunda sección de este capítulo identifica un estudio base que identificó las condiciones laborales de los docentes y que a su vez sirvió dentro de la investigación para encaminar el objetivo del presente estudio, en este apartado se tomaron en cuenta aspectos como los horarios de trabajo los cuales son tan intensos que sobrepasan los tiempos de descanso, las condiciones físicas que muestran un alto déficit en materiales

de apoyo e infraestructura adecuada y las molestias en la salud de los docentes que son generadas por las malas condiciones en las que tienen que laborar.

En el capítulo tres se encuentra dividido en cinco secciones la primera explica el enfoque metodológico cualitativo desarrollado en la investigación como la metodología más adecuada para investigar hechos, situaciones y experiencias vividas dentro de un contexto, en la segunda se detalla el número de participantes que fueron seleccionados para la investigación y la manera como fueron seleccionados, en la tercera se describen los instrumentos utilizados para la recolección de datos entre las cuales está la observación , la entrevista semiestructurada y los documentos e imágenes.

En las últimas dos secciones se detallan las etapas que fueron seguidas en el proceso de recolección de datos para iniciar con una aproximación a la identificación de categorías que se van describir en el análisis de los resultados.

En el capítulo cuatro se analizaron los datos obtenidos durante el proceso de investigación y se identificaron tres apartados que describen el ambiente físico, subdividido en dos categorías que identificaron el acceso a la escuela como la principal causa de enfermedades y la infraestructura como un tema que se puede mejorar para la implementación de nuevas tecnologías en un aula.

El apartado denominado inconformismo laboral presentó cuatro categorías entre ellas el clima social donde se describe que los padres de familia, los estudiantes y el rector no brindan las condiciones ni el apoyo adecuado para el desarrollo de la labor docente, la carga académica como un apartado que indicó los horarios y las asignaturas que los docentes deben orientar pero que no siempre el estudio universitario del maestro. El último apartado identificó la excesiva normatividad que rige a los docentes para el

proceso de remuneración y ascenso laboral determinando que las oportunidades para mejorar las condiciones laborales están limitadas y regidas bajo excesivas normas y resultados.

Finalmente en el capítulo cinco se identificaron los hallazgos más importantes de este trabajo en donde se destaca la poca disponibilidad de la comunidad en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, las precarias condiciones para el acceso a la institución y la imposibilidad de lograr un ascenso rápido en el escalafón docente.

Se realizaron sugerencias para desarrollar estudios posteriores en donde se pueda indagar sobre la motivación de los docentes y el impacto que esta genera en los estudiantes. Se dan algunas recomendaciones que pueden ayudar a los docentes en el proceso de adaptación frente a las condiciones de tipos social, estructural y legal que están experimentando y los cuales les permitirán tener un mejor desempeño en sus labores diarias. Se incluyen las referencias, los apéndices y el currículum vite de la investigadora.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

La sobrecarga de trabajo, la baja remuneración y las precarias condiciones en el transporte y la infraestructura de la escuela se consideran piezas fundamentales que influyen en el desempeño docente, ante esto es indispensable conocer bajo qué condiciones los docentes ejercen sus funciones. Sin embargo el docente se encuentra ligado a condiciones de tipo laboral, legal, social y cultural que limitan o sobredimensionan la labor educativa, especialmente en instituciones del sector rural que no cuentan con recursos técnicos, humanos y financieros suficientes para evitar que los docentes ejerzan funciones distintas para las que fueron nombrados.

En el presente capítulo se identificaron los antecedentes como apartado inicial para ejemplificar bajo qué circunstancias se encontraban laborando los docentes. Bajo esta idea se abordaron temas de tipo normativo para identificar todas las exigencias que los docentes debían cumplir para llevar a cabo las políticas de calidad emitidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de Colombia, para la cobertura y la inclusión de estudiantes en situación de vulnerabilidad o discapacidad. También se trataron temas como las políticas de acceso a la carrera docente y la distinción que se hace entre docentes nuevos y antiguos regidos por decretos diferentes, explicados también en este apartado.

Luego se presentó la contextualización de la investigación indicando las características de ubicación geográfica de la institución así como también la población atendida en este lugar y las características más importantes de los docentes que desarrollan sus labores incluyendo la formación académica y la intensidad horaria de

cada uno. Se plantea la pregunta de investigación que busca identificar como son las condiciones bajo las cuales los docentes desarrollan sus actividades, se plantea el objetivo de investigación y finalmente se delimita el estudio para identificar el lugar y los participantes de la investigación.

1.1 Antecedentes

La diversidad de tareas y actividades que los docentes deben realizar indica también que las condiciones en las cuales laboran tienden a variar debido a las exigencias del trabajo, frente a este respecto Day (2005) identifica que las condiciones docentes hacen referencia las situaciones o contextos en los que los docentes desarrollan su práctica educativa. Las cuales incluyen las circunstancias para la enseñanza y el aprendizaje en el aula, las percepciones acerca del desarrollo profesional y social que tienen los docentes acerca de sí mismos, las culturas de aprendizaje profesional en las que participan y el liderazgo del director.

Para desarrollar las ideas de Day (2005), en este apartado se exponen aquellas circunstancias que influyen directamente sobre los docentes, como lo son las reformas políticas emitidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ente regulador de la educación en Colombia, en pro del mejoramiento de la educación, las exigencias para entrar a la carrera docente y las labores no académicas que recaen en las funciones de los maestros como el apoyo a las gestiones directivas y administrativas.

El plan sectorial de educación publicado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) procurando mejorarla calidad en la educación ha determinado que las instituciones deben implementar un sistema de gestión en donde la cobertura y la

articulación de un sistema educativo incluyente permita el acceso a la educación a todas aquellas comunidades marginadas y en situación de pobreza o violencia. (MEN, 2011)

El plan sectorial presenta una serie de parámetros que deben seguir las instituciones educativas para mejorar la calidad de la educación procurando el acceso de todas las clases menos favorecidas a la educación sin embargo como lo afirma Calvo (2007), dichos parámetros han aumentado las exigencias hacia los docentes en donde se les está aumentando responsabilidades sociales que antes eran asumidas por los padres.

Según Schweizer (2009, p. 51) la educación de calidad se define como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta", sin embargo esta definición no tiene en cuenta que la preparación para la vida adulta en un sector rural, donde el entorno es más estable, no es igual a la preparación para la vida adulta en una ciudad, donde el entorno es complejo y cambiante así lo expresa Vega (2008), cuando afirma que lo más importante no es el resultado sino el cómo se llega a ese resultado.

Vega (2008, p. 133) afirma que “la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales”, con estas ideas se ve que la calidad está implícita en los procesos para llegar a un fin, y es aquí donde las condiciones docentes toman su importancia en la labor educativa puesto que se deben identificar todos los roles que los docentes deben desempeñar y para los cuales deben estar física y psicológicamente preparados (Tonon, 2003).

Vega (2008, p. 133) retoma las ideas de Sammons, Hillman y Mortimore, (1998) para identificar que la calidad educativa es “la que promueve el progreso de los

estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo.”

Para Piñeyro (2009) la calidad se convierte en un conglomerado donde participan un sin número de agentes sociales que por supuesto generan unas relaciones interpersonales muy complicadas, puesto que la multiculturalidad implica que la escuela y el docente se conviertan en mediadores para encontrar y adoptar una figura institucional que permita no solo convivir con las diferencias socioculturales sino que también permita el desempeño eficiente de los docentes.

Este concepto de calidad permite transformar la idea de los docentes como transmisores de conocimientos, hacia los docentes como agentes sociales encargados de asumir funciones cada vez más complejas en los campos comunitarios, administrativos, asistenciales y por supuesto académicos. Las funciones de los maestros se han multiplicado sin embargo esto no se ve reflejado en las normatividades de bienestar ni en la leyes que regulan la labor docente (Piñeyro, 2009).

Para brindar una idea general del contexto, en Colombia el Ministerio de Educación- MEN ha implementado una política de gratuidad regulada por la directiva ministerial No 13 de 2002, que en términos generales se basa en brindar a los estudiantes alimentación, transporte y salud, si bien estas son condiciones que mejoran la calidad de vida de los estudiantes de las zonas rurales, se convierte en una función mas de los docentes que dejan de lado las funciones pedagógico-didácticas, para convertirse en

asistentes, mediadores, supervisores y hasta gestores que deben conseguir y velar por la apropiada prestación de dichos servicios (Piñeyro, 2009).

En consecuencia para aquellas instituciones educativas que se encuentran en zonas rurales y en condiciones de pobreza, la gratuidad implica que la función social de la escuela y de los docentes cambie para convertirlos en entidades y funcionarios que deben proveer los servicios de alimentación, control y atención sanitaria, orientación familiar, provisión de recursos escolares y servicios pedagógicos, fortaleciendo el reglamento de la gestión dando prioridad como lo afirma Piñeyro (2009) a los aspectos administrativos y no a los educativos.

Con la variedad de funciones que plantea Piñeyro (2009) se da un cambio a la percepción de la labor docente que implica la diversificación de actividades y que como lo afirma Robalino y Körne (2005) muestra al docente como un sujeto que comienza a prestar un servicio social, lleno de sacrificios y renunciaciones, ya que debe trabajar en condiciones inadecuadas, como por ejemplo recorrer enormes distancias hasta la escuela por caminos sin pavimento, contar con recursos didácticos rudimentarios y padecer enfermedades derivadas del ejercicio, tales como fatigas, dolores y disfonía entre otras. Sumado a lo anterior el Ministerio también ejerce presiones sobre la cobertura e inclusión escolar indicando que no se debe tener ningún tipo de discriminación a la hora de aceptar nuevos estudiantes, lo que se convierte en un reto para los docentes puesto que al integrar estudiantes con necesidades especiales, se deben convertir en terapeutas que no tiene la formación necesaria para asistir este tipo de casos pero que tiene que saber cómo llevar el proceso de enseñanza igual que con los demás estudiantes (Lloreda, 2001).

Day (2005, p. 97) reconoce que las reformas realizadas por los órganos que regulan la labor de los maestros buscan “elevar los niveles de rendimiento de los estudiantes” pero esas reformas no plantean un plan de acción paralelo que contemple el mejoramiento de las condiciones del lugar donde deben desarrollar su labor.

En términos legales la labor docente como trabajo asalariado que está legalmente constituido bajo un contrato laboral, trae consigo el cumplimiento de deberes y obligaciones, lo cual permite, en el caso de los docentes oficiales, que el estado sea el encargado de determinar el monto de la retribución mensual así como las labores que ellos deben ejercer en sus sitios de trabajo, sin embargo estas determinaciones no diferencian los contextos sociales ni de infraestructura a los que se ven enfrentados los maestros una vez deciden iniciar con su labor (Piñeyro, 2009).

La labor docente en Colombia es regulada bajo las directrices de dos estatutos docentes, el estatuto 2277 de 1979 y el estatuto 1278 de 2002, el cual rige a los maestros nuevos que ingresan a trabajar con el estado, dicho estatuto permite la entrada de profesionales no licenciados a la carrera docente pero al mismo tiempo exige una valoración periódica de competencias que no comprende el 2277, por lo que se obliga a los docentes nuevos a abarcar todos los campos de acción social, psicológica, pedagógica y administrativa para obtener puntuaciones altas y no salir del servicio (Calvo, 2007).

Dentro de la ponencia de Calvo (2007) se muestra que el estatuto 1278 establece que para ascender en el escalafón docente se debe presentar certificados de estudios mas una evaluación que debe ser aprobada con 80 puntos , dicha valoración no la requieren quienes están regidos bajo el 2277 puesto que con estudios y tiempo de servicio ascienden de escalafón, esta diferencia origina que si un docente lleva 12 años de

servicio en una institución rural o urbana y no aprueban ninguna evaluación seguirá devengando el mismo sueldo sin importar que haya realizado estudios de posgrado lo cual desmotiva y genera desinterés en los maestro de estatuto 1278 (Calvo, 2007).

Lo anterior implica un perfil laboral que identifica al docente como un profesional capacitado, con conocimientos previos adquiridos de forma sistemática, constantemente actualizado, que presta un servicio a la comunidad y que dentro de su jornada debe tener en cuenta la atención a los estudiantes, la capacitación, la planificación de sus deberes, la corrección de sus prácticas y la actualización de sus conocimientos (Piñeyro, 2009).

1.2 Contexto

El lugar en el que se realizó el estudio fue una institución educativa de carácter público rural que se encuentra ubicada a unos veinte kilómetros del casco urbano del municipio de Purificación en el departamento del Tolima (Colombia), la principal actividad económica de las familias de este sector es la agricultura especialmente el cultivo de arroz las principales vías de acceso no son pavimentadas y no existe una línea de transporte desde la cabecera municipal hasta la vereda donde se ubica la Institución.

La Institución maneja un horario diurno y atiende estudiantes de nivel socioeconómico bajo desde los grados de básica primaria, preescolar a quinto, la educación básica secundaria de sexto a noveno y la educación media decimo y once en total tiene 230 estudiantes.

En la parte de secundaria que fue donde se centro la investigación, se observo que la institución educativa contaba dentro de su infraestructura con seis salones para atender igual número de grupos desde sexto a once. En los cuatro salones que tenían las dimensiones más grandes se encuentran los grupos de sexto, séptimo, octavo y once con

33, 36, 27 y 23 estudiantes respectivamente. Los otros tres salones de menor dimensión estaban divididos en los grupos más pequeños, como noveno que contaba con 11 estudiantes y decimo con 14 estudiantes.

Si bien el salón de séptimo era grande, los 36 estudiantes estaban divididos en seis filas lo cual ocasionaba que los maestros no contaran con espacio suficiente para caminar entre las filas, intensificando el desorden de los estudiantes que estaban al final del salón. Los salones de decimo y once eran los únicos que no contaban con ventiladores, lo que ocasionaba que en verano a medio día la temperatura aumentara de tal manera que obligaba a los docentes a sacar a los estudiantes del aula para un lugar más fresco.

Además de los salones en donde se encuentran los grupos, la institución cuenta con una cancha de basquetbol y futbol, una oficina para el rector una sala de profesores y una sala de sistemas que es compartida con la biblioteca la cual solo cuenta con tres estantes de libros donados por la comunidad. La sala de sistemas es bastante amplia pero solo está dotada con 15 computadores de escritorio funcionando y con acceso a internet de baja velocidad, sin embargo en ocasiones pueden pasar meses sin contar con el servicio de internet.

La institución no cuenta con sala de audiovisuales ni laboratorios para física o biología pero si cuenta con equipos tecnológicos como televisores y video beam para el uso de los docentes, pero en vista de que tienen que ser trasportados de un salón a otro no son utilizados con frecuencia. Los docentes han comentado en repetidas ocasiones la necesidad de construir un aula especial para audiovisuales sin que hasta la fecha haya ninguna respuesta por parte del rector.

Secundaria cuenta con ocho docentes y un rector en edad de jubilación, todos los docentes cuentan con formación universitaria completa, tres de ellos tienen educación en pedagogía como lo son, los licenciados en ciencias sociales, en educación física y en ciencias naturales. Los otros cinco docentes cuentan con títulos profesionales sin formación pedagógica, entre ellos están, dos profesionales en matemáticas y estadística quienes orientan las asignaturas de matemáticas y física, un ingeniero de sistemas que orienta informática, un profesional en lenguas extranjeras, que dirige la asignatura de Inglés y un administrador de empresas que orienta la parte técnica de proyectos productivos, contabilidad y emprendimiento. Actualmente un docente tiene un título de especialista y cuatro docentes están realizando maestría. La edad de los docentes va desde los veintitrés años hasta los cuarenta y ocho.

Todos los docentes dentro de su respectiva carga académica deben dirigir por los menos dos asignaturas diferentes a su área de especialización como se muestra en la Tabla 1 donde se indican las asignaturas dirigidas por cada docente con su respectiva intensidad horaria semanal.

Tabla1

Carga académica de los docentes con la intensidad horaria semanal (I.H.S)

Docentes	Asignaturas	I.H.S.	Grados	Total intensidad horas semanales
1	Informática	2	6	24 horas
	Informática	2	7	
	Informática	2	8	
	Informática	2	9	
	Informática	4	10	
	Informática	4	11	
	Humanidades	4	9	
	Humanidades	4	8	
2	Religión	1	6	22 horas
	Religión	1	8	
	Ética	1	6	
	Ética	1	10	
	Sociales	4	8	
	Sociales	4	9	
	Sociales	1	10	
	Sociales	1	11	
	Filosofía	2	10	
	Filosofía	2	11	
	Ciencias Económicas Y Políticas	1	10	
	Ciencias Económicas Y Políticas	1	11	
	Religión	1	7	
	Religión	1	9	
3.	Humanidades	3	10	22 horas
	Humanidades	3	11	
	Ingles	3	6	
	Ingles	3	7	
	Ingles	3	8	
	Ingles	3	9	
	Ingles	2	10	
	Ingles	2	11	
4	Biología	2	6	22 horas
	Biología	2	7	
	Biología	2	8	
	Biología	2	9	
	Biología	1	10	
	Biología	1	11	
	Química	1	6	
	Química	1	7	
	Química	1	8	
	Química	1	9	
	Química	3	10	
	Química	3	11	
	Salud Ocupacional	1	10	
	Salud Ocupacional	1	11	
	Educación Física	2	6	
	Educación Física	2	7	

5	Educación Física	2	8	22 horas
	Educación Física	2	9	
	Educación Física	1	10	
	Educación Física	1	11	
	Educación Artística	2	6	
	Educación Artística	2	7	
	Educación Artística	2	8	
	Educación Artística	2	9	
	Educación Artística	1	10	
	Educación Artística	1	11	
	Ética	1	9	
Ética	1	11		
6	Humanidades	4	6	22 horas
	Empresarial	1	6	
	Empresarial	1	7	
	Empresarial	1	8	
	Empresarial	1	9	
	Empresarial	1	10	
	Empresarial	1	11	
	Proyectos Productivos	1	6	
	Proyectos Productivos	1	7	
	Proyecto Productivos	1	8	
	Proyectos Productivos	1	9	
	Ciencias Sociales	4	6	
	Ciencias Sociales	4	7	
7	Matemáticas	5	6	24 horas
	Matemáticas	5	7	
	Matemáticas	5	8	
	Matemáticas	5	9	
	Matemáticas	4	10	
8	Matemáticas	4	11	22 horas
	Física	1	6	
	Física	1	7	
	Física	1	8	
	Física	1	9	
	Física	3	10	
	Física	3	11	
	Humanidades	4	7	
	Religión	1	10	
	Religión	1	11	
	Ética	1	7	
	Ética	1	8	

La Institución no cuenta con una secretaria ni con coordinadores, por lo que los docentes deben apoyar al rector en labores administrativas como la matricula de los estudiantes, la organización de cargas académicas, la preparación de horarios y cronograma de actividades extracurriculares, la búsqueda de recursos para arreglos de las instalaciones, la organización de actividades para las celebraciones especiales, el manejo de plataformas tecnológicas dispuestas por el MEN para subir los planes de mejoramiento realizados año por año y todos los documentos relacionados con presupuestos y novedades definidos por la Secretaria de Educación.

Se encuentran laborando en la institución dos docentes que llevan más de diez años en la labor docente cuyo contrato laboral pertenece al 2277 de 1979 y los seis restantes son maestros que llevan de cinco a dos años de la labores, regidos por el decreto 1278 de 2002.

1.3 Planteamiento del problema

Los docentes ya no cumplen solamente el papel de formadores de estudiantes, ya que la evolución de los sistemas educativos implica que su labor social se incremente y comiencen a tener un contacto más abierto y permanente con la comunidad y los estudiantes, por lo tanto se identifica que la enseñanza es un proceso complejo que implica la realización de un conjunto de actividades tanto escolares como extraescolares incluyendo las acciones de tipo administrativo, y que su exitosa realización depende en gran medida de la adecuada adaptación de las capacidades del maestro a determinados alumnos y contextos concretos (Tonon, 2003; Day, 2005; Hargreaves, 2005)

Para López (2001) la función docente no se basa simplemente en cumplir la función de transmitir conocimientos, se basa en una actividad más profunda

caracterizada por la interacción de seres humanos en distintas situaciones, ambientes y escenarios que para fomentar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan la realización personal de los individuos.

Al describir López (2001) la docencia como una práctica realizada por seres humanos para el beneficio de otros seres humanos, se hace necesario describir como son las condiciones en las que esta práctica se lleva a cabo. Para conocer cuáles son las circunstancias que afectan e interfieren en el correcto desempeño de la labor docente Tonon (2003) indica que es indispensable conocer que piensan los docentes del ambiente físico donde trabajan, de la carga académica que tienen a su cargo y de la remuneración percibida por el trabajo desempeñado.

La pregunta sobre la cual se va a fundamentar el trabajo de investigación es ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que los profesores desarrollan la práctica educativa?

1.4 Objetivo de la investigación

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo:

Conocer cómo son las condiciones en las que los docentes de una Institución rural desarrollan la práctica educativa.

1.5 Justificación

Los cambios sociales, culturales y tecnológicos que atraviesa el mundo obligan a los docentes a estar en constante actualización para que ellos como los principales agentes de cambio, sean los encargados de transmitir y preparar a las futuras generaciones hacia los retos que proponen el mundo globalizado (Vélaz, 2001).

Los docentes como sujetos encargados de direccionar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes mediante la planeación que implica organizar, regular y corregir las actividades desarrolladas durante el proceso, son sujetos que deben mantener y mejorar constantemente la interacción, la comunicación y las buenas relaciones con los alumnos, los colegas y la comunidad dentro del contexto en el cual se encuentre la institución educativa (Tristá, 1985; Reyes, 1999).

Para la sociedad en general y los padres de familia en particular los docentes son los directos responsables especialmente de los fracasos que de los logros de los estudiantes, por lo tanto al conocer cómo los maestros trabajaron dentro de la institución se identificaron aspectos de tipo social, normativo y económico que afectaron directamente la labor educativa del docente en el ambiente de aprendizaje del estudiante, quienes son los que van a reflejar en su vida de adulto o laboral las consecuencias directas de una práctica docente realizada con escasos instrumentos y mínimas condiciones (Vélaz, 2001).

En comunicación con un docente, él comento que no se puede esperar mucho de los estudiantes cuando se tiene que trabajar casi que con las uñas en una circunstancias precarias, invadidos por el polvo, la poca ayuda del directivo en el mejoramiento de las actividades escolares y la escasa concientización de los padres de familia hacia la importancia de enseñar a los hijos valores y amor por el estudio (comunicación personal, 30 de agosto de 2012).

La investigación sobre las condiciones donde los docentes desarrollan su actividad fue muy importante para identificar el lugar, los recursos y las incomodidades que presentaron los docentes en el lugar donde deben pasar por lo menos ocho horas al día

durante cinco días a la semana, por lo tanto el estudio permitió identificar cómo los docentes sortearon las limitaciones y los desafíos que presenta ser portadores de conocimiento en sociedades y contextos que poco valoran la labor educativa y que poco reconocimiento le dan a la figura del docente (Latapi, 2003)

Los resultados arrojados por la investigación permitieron dar a conocer a los docentes la situaciones en las que estaban trabajando para que mediante un reflexión individual tomaran decisiones que les permitiera mejorar o adaptar sus comportamientos al correcto desarrollo de la práctica y al contexto donde laboran, para impactar de una manera positiva a los estudiantes. Los resultados de la investigación también ayudaron a tomar medidas para prevenir reacciones que perjudicaran el entorno laboral y las relaciones con los demás docentes, para ello fue necesario aprender a manejar el estrés laboral y dar una distribución equitativa de los deberes y obligaciones de cada uno, de esta manera se logró mejorar la armonía laboral entre compañeros docentes, y la relación con la comunidad para lograr formación integral de los estudiantes.

1.6 Delimitaciones

La institución educativa donde se llevo a cabo la investigación es de carácter pública ubicada en una zona rural que ofrece a los estudiantes desde la educación básica primaria, hasta la básica secundaria y media técnica.

Fueron cuatro docentes los que participaron en esta investigación que tenían dentro de su experiencia desde cinco a diecinueve años de trabajo docente en el sector público.

La investigación se realizó en las instalaciones de la Institución educativa y tuvo como recurso los propios de la investigación cualitativa, como documentos, entre ellos los decretos 2277 de 1979 el decreto 1278 del 2002 encargados de reglamentar la función docente, las entrevistas, las observaciones directas del trabajo realizado por los docentes en el aula, los registros fotográficos y las notas de campo.

En la investigación se indagaron las condiciones de tipo social, político y económico bajo las cuales el docente desarrolló su práctica educativa, en el estudio se intentó abarcar los aspectos emocionales derivados de estas condiciones, pero los maestros no mostraron disposición para poder dar seguimiento a estos temas por lo que evadían o brindaron muy poca información en respuestas que buscaban identificar sentimientos o emociones.

1.7 Definición de términos

Condiciones: dentro de su significado se define como la situación o estado en que se halla algo o alguien. También como las circunstancias que influyen, modifican o determinan el estado o desarrollo de algo y como la actitud, disposición o capacidad de algo o alguien para realizar una actividad (Rae, 2010).

Práctica docente: Actividad compleja que se desarrolla en escenarios singulares, cargada de conflictos, que requieren pronunciamientos políticos y éticos. Se describe también como un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio-históricas. (Villegas, 2004)

Estatuto docente: El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que

desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales (decreto 1278, 2002)

Cobertura: Acogida, recepción y aceptación (Rae, 2010).

Inclusión: contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente. Así, el término inclusión hace referencia al acto de incluir y contener a algo o alguien.

Usualmente, este concepto se utiliza en relación con situaciones o circunstancias sociales en las cuales se incluyen o se deja afuera de ciertos beneficios sociales a grupos sociales específicos (Villegas, 2004).

Capítulo 2. Marco teórico

En este capítulo se presenta la revisión de la literatura, que comprende los resultados de investigaciones realizadas con relación a las condiciones de la práctica docente. En la primera parte se expone las definiciones de calidad educativa identificadas por las autoridades gubernamentales encargadas de regular el trabajo docente y bajo las cuales los docentes deben desarrollar sus prácticas educativas, las condiciones sociales de los maestros identificando en primera medida el rol que desempeñan para luego identificar las circunstancias a las cuales van a entrar a laborar los nuevos docentes quienes tienen un déficit en la formación dentro de su profesión, también se presenta un apartado que identifica el perfil docente que se encuentra laborando en las instituciones educativas de carácter pública en Colombia, en la parte final de este apartado se identifican los problemas que presentan los docentes en cuanto al bajo rendimiento académico de los estudiantes identificados como problemas educativos.

En el siguiente apartado se identificaron las condiciones físicas que presentan las instituciones de carácter rural basadas en un estudio realizado por la oficina regional de educación de la UNESCO para América latina y el Caribe (OREALC, 2005) el cual identificó las falencias en materia de atención a las necesidades básicas y las enormes distancias que se deben recorrer para llegar a las escuelas, se identificó también los pocos recursos didácticos y las molestias que generan en los docentes las incomodidades de los lugares donde laboran.

Finalmente se recolectaron las ideas principales de los autores y se dio el cierre del capítulo.

2. 1 La calidad educativa:

Este apartado presentó la definición que los entes gubernamentales encargados de regir y reglamentar las políticas de educación le dan al termino de calidad educativa, en primera instancia se mostró un acercamiento al enfoque de calidad que busca insertar estudiantes con necesidades especiales y en situaciones de riesgo, y el segundo enfoque fue desarrollado mediante la definición de formación de seres humanos que deben integrarse a la vida social.

Durante cada una de las definiciones de calidad educativa se identificaron de que manera los docentes deben ser vinculados dentro de este proceso y al mismo tiempo se determino cual es el papel que toman los entes gubernamentales como proveedores de las garantías necesarias para apoyar la labor docente en el logro de los objetivos y las políticas propuestas.

Según Garbanzo (2011) el objetivo de la calidad educativa está encaminada hacia dos elementos que intervienen en las condiciones donde los docentes desarrollan la práctica pedagógica, una de ellas es la ampliación de la cobertura y la otra es la formación de los estudiantes para la vida.

Para Garbanzo (2011) la cobertura es entendida como la asignación de cupos escolares de manera equitativa a la población estudiantil más vulnerabilidad o en situación de discapacidad, este proceso implica la optima utilización de los recursos físicos y humanos con los que cuentan las instituciones educativas que para los casos de América latina son limitados y en ocasiones inexistentes generando problemas en la atención de la población.

Garbanzo (2011) identificó a los docentes, las aulas y la dotación como los factores que intervienen en la correcta atención de la población vulnerable, pero también afirmó que no siempre las condiciones de los planteles son los más adecuados ni los mejor dotados para la vinculación de estudiantes con discapacidad, ni los docentes están apropiadamente preparados para la atención de alumnos que tengan necesidades especiales.

Las acciones políticas que desarrollan los entes gubernamentales, no miden el nivel de adaptación con el que cuentan las instituciones educativas según el contexto y las necesidades de cada una, es decir las reglamentaciones son diseñadas para ser aplicadas inmediatamente, por lo tanto según Garbanzo (2011) si el gobierno exige la inclusión de estudiantes con incapacidades o en situaciones de riesgo como violencia o maltrato, es el propio gobierno el que debe dotar a las instituciones con el capital humano y físico suficiente para atender de la mejor manera a esta población.

Las políticas gubernamentales permiten que todos los estudiantes sin ningún tipo de discriminación puedan acceder al sistema educativo y por lo tanto a los procesos de enseñanza, esta situación reconoce la labor de los profesionales en educación, como un recurso estratégico en cualquier sistema educativo que permite lograr los fines y los objetivos propuesto en el logro de la educación inclusiva, este hecho da un papel fundamental a la labor docente que como lo afirma Garbanzo (2011) requieren para un optimo desarrollo, condiciones laborales adecuadas con el fin de ofrecer un proceso de enseñanza de manera eficiente y eficaz.

Como derecho fundamental, la educación trae consigo un reto ético, es decir fortalece actitudes y valores para desarrollar la personalidad de los estudiantes de modo

que se incentive el sentido de la propia vida incluyendo el respeto hacia los demás, en este sentido las políticas de calidad gubernamentales están enfocadas hacia la formación de estudiantes con un proyecto que les permita prepararse para la vida en familia y en sociedad (Garbanzo, 2011).

La educación se está enfrentando a nuevos retos y desafíos, uno de ellos es el creciente desarrollo de las tecnologías que interviene en la transformación significativa de los contextos educativos convirtiéndolos en ambientes multiculturales, esta nueva forma de ver el mundo hace que el término de educación sea replanteado por los actores que intervienen en el proceso, identificando que el desarrollo del ser humano en ambientes cambiantes debe configurarse como el principal objetivo de las políticas de calidad y equidad que el gobierno establece en el campo escolar (Garbanzo, 2011).

En Colombia el Ministerio de Educación Nacional identifica dentro del plan sectorial que las políticas de calidad en cobertura y desarrollo personal de los estudiantes, deben ser abordadas por docentes competentes, creativos y críticos que reconozcan el papel del estado y de los estudiantes en la construcción de alternativas de conocimiento, se espera que los docentes estén preparados para enfrentar los cambios de la sociedad multicultural, y se conviertan en líderes en el proceso de formación de seres humanos íntegros con valores éticos y morales que les permita convivir en una sociedad libre y democrática (MEN, 2011)

Los docentes como los principales motivadores y guías de los procesos de enseñanza debe tener unas condiciones dignas garantizadas para el desarrollo de las labores, para Garbanzo (2011) el estado debe estar en la plena capacidad de suministrar un medio que les permita a los profesionales en educación desarrollar su que hacer

educativo bajo las mejores condiciones de trabajo de tal manera que sea posible la puesta en marcha de todas aquellas políticas que deben ser de obligatorio cumplimiento.

2.2 Condiciones sociales de los docentes:

El presente apartado señaló por un lado el nuevo rol docente identificando nuevas funciones laborales desarrolladas por los maestros de tipo social y comunitario más que académicos, también se identificaron las falencias con las que llegan los nuevos docentes al servicio educativo en el sector rural y finalmente se identificó la problemática académica que el docente tiene que asumir cuando los resultados para con los estudiantes no son los mejores.

2.2.1 El rol del docente: En otras instancias sociales la categoría de escuela tiene distintas miradas no pedagógicas que encierran en su contexto motivaciones diferentes a la de mostrar al docente como un trasmisor de valores y conocimientos, por ejemplo para el Estado la escuela constituida como una unidad administrativa, que debe cumplir sus reglas y para la población es una fuente de empleo que permite asegurar la subsistencia, este tipo de percepciones han logrado reconfigurar el significado de la labor docente (Ezpeleta, 1994)

Magni (2011) señala que enseñar es una ciencia, en cuanto a que necesita de conocimientos y leyes, también la describe como un arte en cuanto a que se rige por principios que se pueden aplicar de distintos modos y formas capaces de transformar criterios y conductas. Sin embargo ninguna de las dos clasificaciones alcanza a explicar las verdaderas dimensiones que abarca el ser un docente, puesto que no hay ninguna ciencia que enseñe a un ser humano como ser docente exitoso bajo diferentes circunstancias.

Un docente debe ser capaz de percibir la realidad inmediata del contexto educativo para captar y transformar las alternativas educativas de manera objetiva y real, por lo tanto se espera que el docente cumpla su trabajo mediante la puesta en práctica, la valoración y la reelaboración de propuestas adecuadas para la enseñanza de contenidos a sujetos específicos en contextos determinados (Magni, 2011).

Tristan (1985) y Reyes (1999), señalaron que los docentes deben estar en constante comunicación con los alumnos y con los miembros de la comunidad, por lo tanto deben ser capaces de adaptar los procesos de enseñanza según las necesidades y los contextos en donde se encuentren. El docente tiene un papel muy importante de transformar y guiar a un ser humano hacia la formación de la personalidad y la construcción de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, formas de comportamiento y valores para que se desenvuelva en el medio sociocultural donde se encuentre (González, 1996; López, 2001).

Para lograr la adaptación al contexto los docentes son los encargados de proponer y organizar dentro del currículo nuevos temas tan controversiales y delicados como la educación no sexista, la prevención de las drogas y el sida, hasta temas que integran la buenas relaciones sociales con los demás como los son, los derechos humanos, la paz, la convivencia e inclusive el uso de nuevas tecnologías, temas que no solo incrementan el currículo y las demandas de conocimiento de los docentes, sino que también incrementa sus funciones sin que esto implique el aumento de su salario (Torres, 1996)

Según lo explica Magni (2011) el docente enseña a pescar pero no da el pescado, lo que encierra una multiplicidad de funciones que deben ser constantemente renovadas

y practicadas, para dotar a los estudiantes de habilidades, destrezas y múltiples saberes para completar de esta manera la formación integral del alumno.

Torres (1996) destaca que el docente debe cumplir con las labores de manejo de grupos heterogéneos, técnicas de organización comunitaria y movilización social. Del maestro se pide que sea un recurso multivalente, con quien se cuenta como agente de salud, encuestador, organizador comunitario, promotor cultural, y colaborador en las campañas de todo tipo y adicional a estas funciones Gallan (1994), presentó al docente persona que debe ser capaz de desarrollar un currículo, diagnosticar necesidades y fortalezas de los alumnos, comunicar, colaborar, buscar apoyo, atender y cuidar a estudiantes que requieran ayuda de todo tipo, supervisar, capacitar, promocionar, asesorar, investigar y aconsejar a los alumnos en diferentes disciplinas.

Garbanzo (2011) estableció que los profesionales en educación son estratégicos en el desarrollo humano y por consiguiente deben estar a la vanguardia de todos los cambios sociales lo que implica que no solo desarrollen un currículo sino que además sean aptos y competentes en el uso de las nuevas tecnologías las cuales cumplen un papel muy importante en la sociedad de la comunicación que día a día abre las puertas a un mundo globalizado.

Para llevar a cabo los cambios en las reformas educativas se necesita de una transformación política, que delimite los lineamientos para cambiar y replantear la forma como se educa a los nuevos profesionales de la educación tomando como base la reorganización de las condiciones laborales, el desarrollo profesional del docente, la remuneración y la capacitación permanente suministrado por los gobierno y los respectivos entes gubernamentales (Garbanzo, 2011).

Garbanzo (2011) afirma que además de contar con personal docente idóneo para llevar a cabo las reformas educativas los gobiernos deben promover que las condiciones donde los docentes desarrollan sus labores sean espacios dignos, flexibles ante los constantes cambios de la sociedad, es decir espacios en donde las innovaciones puedan ser propiamente aplicadas ante los cambios en la sociedad.

2.2.2 Docentes Nuevos: según Piñeyro, (2009) las escuelas son espacios de trabajo en donde participan diferentes actores de la vida social, siendo los más importantes los maestros, los alumnos y los padres. Las relaciones e interacciones que se crean entre ellos integran una trama compleja de tiempos, tareas, funciones y responsabilidades que se desenvuelven en comunidades con diferentes historias, condiciones sociales, pautas culturales y características geográficas.

La diversidad de contextos implica la adaptación de las representaciones, visones e intencionalidades de de los docentes a todos los ambientes donde deben desarrollar la práctica, sin embargo estos aspectos solo se aprenden con la experiencia ya que los docentes desde su preparación académica son formados en teorías y no en prácticas que les permita enfrentar de forma adecuada las condiciones a donde lleguen (Piñeyro, 2009).

Los docentes al ser tomados como personas que enseñan según lo afirmó Ezpeleta (1994) son dirigidos hacia el dominio de los contenidos, los métodos y los procedimientos de la enseñanza, lo cual genera un resultado débil en la formación de normalistas y la posibilidad de que personal no calificado pueda ejercer la profesión.

Torres (1996) establece que el perfil del docente en América Latina esta caracterizado por personas de deficiente cultura general, con mínima o ninguna

formación para la docencia, con limitado contacto con los libros, la tecnología o la producción científica contemporánea y en el caso de las mujeres, la mayoría son amas de casa. En general los candidatos a la docencia provienen hoy mayoritariamente de estratos socio-económicos bajos.

La formación académica y profesional de los futuros docentes también son parte importante de las condiciones en las que se deben encaminar las políticas educativas. En Colombia se aplica unas pruebas que miden las competencias genéricas de los universitarios que están a punto de graduarse en todas las carreras profesionales y licenciaturas, el examen se llama Saber pro el cual para el año 2011 arrojó unos resultados desfavorables para aquellos universitarios que estaban a punto de convertirse en docentes en áreas fundamentales de su labor como la comprensión lectora (Gómez y Perilla 2012)

En el mismo examen Gómez y Perilla (2012) resaltaron que los resultados también fueron desfavorables en Inglés ya que solamente un 17% de los futuros docentes alcanzó unos niveles aceptables en el dominio de una segunda lengua, otro punto desfavorable en la evaluación fue la débil capacidad que mostraron los estudiantes de las licenciaturas para la solución de problemas sencillos con números.

Los resultados que arrojaron estas pruebas dieron un panorama general del perfil de los universitarios que están a punto de convertirse en la nueva generación de docentes que formaran a millones de niños en el país. En general el perfil de los estudiantes de licenciaturas y pedagogía en Colombia está enmarcado por jóvenes que “no son los mejores desempeños académicos, porque los más talentosos optan por carreras que tienen mayor prestigio y son más lucrativas (Gómez y Perilla, 2012, p. 2).

Para Torres (1996) la formación docente comprende el punto de partida crítico que se ha descuidado en todos los contextos internacionales del campo educativo y por lo tanto representa el punto principal del deterioro en la educación en América latina. Con lo anterior explica que la calidad de la educación está ligada a las oportunidades que se le presentan a los docentes para mejorar su propio aprendizaje no tanto en las teorías sino en la práctica educativa.

Se necesita una nueva planificación y replanteamiento de las políticas educativas en las facultades donde se forman los nuevos docentes, de tal manera que se enfatizen todas las variables relacionadas al que hacer del maestro, estas según lo establece Garbanzo (2011) son las destrezas verbales, numérica y por supuesto tecnológicas. A la educación universitario se debe integrar políticas que formen a los docentes para hacer frente al mundo globalizado donde la sociedad de la información necesita gestores de conocimiento que lleven a los estudiantes al éxito escolar y al alcance de las metas educativas que en gran medida solo dependen de ellos.

La formación docente y la práctica de la función docente de acuerdo con Brumat (2002) son dos elementos distintos que no se encuentran estructurados en ningún tipo de formación para los maestros, ya que quienes llegan a una institución rural no recibieron una práctica adecuada que les permitiera afrontar situaciones adversas, por estas razones se consideran las escuelas rurales como poco agradables para los maestros y encuentran un alto grado de rotación entre su planta de personal.

Es importante destacar como los estudiantes universitarios quienes están realizando una preparación para la docencia se enfrentan a un presente totalmente diferente al esperado es decir hay una contradicción entre la exigencia y la recompensa

ya que como lo afirma Cordeiro, Guillen y Gala (2002), las expectativas relacionadas a la práctica son totalmente diferentes y la crisis se agudiza cuando al enfrentarse a la práctica el docente se da cuenta que no está preparado para afrontar algunas circunstancias.

Brumat (2002) indica que las políticas educativas están destinadas en su mayor parte a las escuelas urbanas y que por lo tanto cuando los maestros llegan a un establecimiento de tipo rural se encuentra con condiciones precarias en cuanto a servicios, como por ejemplo, tener que buscar su propio medio de transporte y materiales didácticos, dichas situaciones dejan en manifiesto que en la formación docente no se tiene en cuenta ni se incluyen planes de estudio para afrontar la educación rural.

El “docente principiante” como lo denominan (Jiménez y Angulo, 2007, p. 209) debe enfrentar durante el proceso de adaptación a las condiciones rurales, a un shock de la realidad, denominado así por Veenman (1984) para identificar las complicaciones y que se les presenta a los docentes para integrar la enseñanza, la planeación, y las relaciones en los contextos donde se encuentren.

Jiménez y Angulo (2007), encontraron que los conflictos se presentan de la siguiente manera:

Durante el proceso de enseñanza el nuevo docente se enfrenta a retos como:

- El manejo y control del castigo de los estudiantes en clase
- La motivación y participación de los estudiantes.
- La evaluación o valoración de los estudiantes

- Las respuestas individuales de los estudiantes a los contenidos y métodos elegidos por el docente para la explicación.

Como retos sobre la planeación Jiménez y Angulo (2007) determinan los siguientes inconvenientes:

- La cantidad del contenido planeado contra el tiempo disponible.
- Lograr que el trabajo individual de los estudiantes se dé durante el tiempo estimado.
- La existencia de recursos materiales, planes de estudio, materiales instruccionales y personal que puedan colaborar.

En cuanto a las relaciones Jiménez y Angulo (2007) enfatizan en las siguientes:

- El contacto con los colegas y el rector
- El mantenimiento de las relaciones amigables con la comunidad
- El balance y equilibrio de la vida personal y lo que vive o experimenta en la escuela.

Como complemento de las situaciones que deben vivir los nuevos docentes y a las cuales la universidad no les brinda las suficientes herramientas para enfrentarlas,

Jiménez y Angulo (2007) identifican las siguientes:

- Las políticas, los procesos y las disposiciones del lugar donde trabaja.
- La falta de familiaridad con el contexto educativo y la precariedad de instrumentos y recursos con los que se puede trabajar.
- Y por supuesto como lo afirma Veenman (1984) el agotamiento asociado a la enseñanza y al asumir el rol de poner en práctica la teoría que se asocia a todo el nivel cultural, social e intelectual que debe tener el docente.

Para continuar con la idea de Jiménez y Angulo (2007) varios autores mostraron y explicaron cuales fueron las dificultades que enfrentaron los nuevos docentes. Para Vonk (1983) y Veenman (1982), se resumen en las dificultades en la organización de las actividades curriculares, la disciplina, la participación, la motivación de los padres de familia y los materiales a utilizar.

Pero no solo los nuevos docentes encontraron dificultades al inicio de sus labores, en general aquellos maestros que llevan varios años en el servicio, también identificaron conflictos que deben soportar en el desarrollo de la práctica, tales como la presión del tiempo, el excesivo número de estudiantes, la poca información sobre las costumbres de la escuela o del lugar de trabajo, la carencia de material disponible para la optima realización de una clase, la calidad de las aulas o salones, las tareas de preparación del trabajo escolar. (Marcelo, 1991 y Esteve, Franco y Vera, 1995).

Turner y Boice (1989), agregan que los conflictos se presentan en el tiempo que los maestros deben destinar para las labores, administrativa, académicas y personales, la sobrecarga académica y por supuesto la adecuada inserción dentro de una cultura diferente donde hay código y conductas no escritas.

El éxito o el fracaso profesional de los docentes pueden ser justificados bajo los parámetros que cada uno identifique en su propio entorno, el descontento con los estudiantes, por la indisciplina o porque no quieren estudiar representan solo unas excusas del porque los docentes no logran alcanzar las metas y los objetivos propuestos dentro de su carga laboral. (Sánchez 2009)

2.2.3 El perfil docente. Según el estudio contratado por el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP (2011) realizado por la

universidad Nacional de Colombia a cuatro mil docentes del sector publico en Colombia con el propósito de conocer características y tendencias de los maestros y maestras en diversos aspectos como preferencias pedagógicas, hábitos intelectuales medios e información y actualización profesional, se conoció cual es el perfil de los docentes que actualmente están prestando sus servicios en el sector educativo.

Dentro del perfil socio demográfico el estudio resalto que el 67% de los docentes son mujeres, la mayor parte del 33% de los docentes hombres se encuentran desarrollando sus funciones en la educación media y técnica generando un aumento considerable en la planta docente de la educación secundaria por parte de los hombres (IDEP, 2011).

Predominan los docentes mayores de 40 cuarenta años sin embargo se espera una renovación generacional en los próximos cinco años, periodo dentro del cual la tercera parte de los docentes tendrán la edad de jubilación de 55 años, los docentes se ubican en niveles medios y altos de estrato social, predominan las familias nucleares dentro del estudio se identifica que en comparación a la situación de sus padres los docentes consideran que han progresado socialmente (IDEP, 2011).

En los niveles de preescolar y primaria hay un predominio de mujeres que en la secundaria, la mayoría de docentes iniciaron su carrera en colegios privados el 60% de los docentes estudiados terminaron sus estudios secundarios en escuelas normales, mientras que el 40% restante realizaron sus estudios secundarios en colegios privados, se destaca en este estudio que solo la mitad de los docentes tienen estudios de posgrado como diplomados o especializaciones, pocos culminan programas de maestría o doctorados (IDEP, 2011).

Se revela que solamente el 8% de los docentes deciden dominar un segundo idioma, además se encuentra que el computador y el internet son herramientas que se usan muy poco para la investigación y la enseñanza, inclusive se ve con preocupación que hay docentes que carecen de estos recursos en sus propios hogares. El estudio reveló que solamente el 20% de los docentes navega por internet durante las horas libres pero se hace un uso muy básico de la red generalmente solo es utilizado para revisar el correo electrónico, chat o buscar información (IDEP, 2011).

Un tema que resalta en la investigación es que los docentes hombres que enseñan en secundaria tienen un gran número de cursos, asignaturas y estudiantes lo cual hace que la carga académica más las horas extras que dedican a la revisión de tareas y calificación de exámenes sean un obstáculo para participar en eventos sociales políticos o deportivos así como también disminuye el tiempo que se pasa en familia (IDEP, 2011).

Los resultados de la investigación muestran que el 41% de los docentes dice haber enseñado en dos o más colegios durante los últimos cinco años, estos traslados según los mismos docentes no son realizados bajo criterios justos o imparciales, adicional a esto se identificó que dentro del estudio los el 60% de los docentes identifico que están realizando labores diferentes a los de su oficio divididos en dispersión temática de asignaturas y en atención a los problemas de las respectivas comunidades (IDEP, 2011).

2.2.4 Problemas educativos. Es importante destacar que las relaciones sociales también hacen parte importante del ambiente donde se mueven los docentes, las relaciones con los superiores registran una insatisfacción notoria puesto que no se encuentra equidad entre la entrega de estímulos y la imposición de sanciones, además

destacan que la supervisión constante no tiene sentido de supervisión ni apoyo sino como represión y castigo (Torres, 1996).

Torres (1996) identificó que sin importar cuales son los conflictos que el docente atraviesa, la sociedad los categorizara como los principales y los únicos responsables del problema educativo, ya que se les pide que garanticen el buen rendimiento académico de los estudiantes, resultados que no se pueden dar, si no se pueden controlar todas las dificultades que influyen en el desarrollo de la práctica docente.

El problema educativo que recae en los docentes tienen como punto de partida la falta de motivación de los estudiantes, para García y Barrios (2004) los docentes encuentran una serie de problemas dentro del aula escolar que limitan el logro de los objetivos escolares y afectan los resultados académicos, estos problemas son principalmente la falta de disciplina, el débil control de grupo, la falta de orden y planeación para llevar a cabo una clase adecuada y los problemas de convivencia.

García y Barrios (2004) destacan que no solo la falta de disposición de los alumnos afecta el desarrollo de la labor educativa de los docentes, sino que también se ve afectada por las malas relaciones con los padres de familia, la comunidad en general y los colegas. También cuentan como dificultades en el logro de los objetivos académicos el exceso de trabajo causada por la mala distribución de la carga académica y la insuficiencia en los materiales didácticos que causan ambientes monótonos, carentes de retos e intereses y que conllevan a conductas inadecuadas que se traducen en la falta de control sobre la instrucción de la clase.

El estudio del IDEP (2011) reflejó que hay situaciones que afectan y causan malestar en el quehacer cotidiano de los maestros diferentes a lo que tiene que ver con

sus prácticas educativas, en este sentido las siguientes fueron las causas que mas generaron malestar, con un 25% los docentes identificaron que el desinterés de los padres de familia afecta el desarrollo de sus actividades pedagógicas, con un 30% los docentes manifestaron que sienten insatisfacción con los salarios, el 20% afirmó que los problemas con el rector y los colegas afectan de manera negativa el desarrollo de las actividades diarias y finalmente el 15% de los docentes identificó que la falta de recursos y la deficiente infraestructura en los colegios son condiciones que no permiten una apropiada realización de las labores escolares.

Dentro de las razones que se encuentran relacionadas con las actividades docentes el 15% de los docentes que hacen parte de la muestra identificaron que el bajo rendimiento académico de los estudiantes, las políticas y regulaciones estatales son causantes de malestar en su labor educativa (IDEP, 2011).

Los problemas educativos según Cordero (2006) se dan según el nivel de satisfacción o insatisfacción que tengan los docentes en el aula el cual se va a ver reflejado directamente en el rendimiento académico de los estudiantes por lo tanto “Un docente que no se siente realizado en su trabajo, lo manifiesta en su desempeño laboral; por el contrario, un docente motivado influye directamente en sus alumnos, para la adquisición de un aprendizaje significativo” (p. 177).

2.3 Característica de las condiciones en donde se desarrolla la labor educativa

Para dar inicio a este apartado se identifica una definición de condiciones que permitirá entrar en contexto se muestra también en esta sección los resultados de una serie de investigaciones que se han desarrollado en América latina sobre las condiciones docentes, especialmente en el sector rural se identifica en este apartado los tiempos de

descanso con los que cuentan los docentes y las condiciones físicas en las que desarrollan la labor, adicional se describe a manera de información para el presente capítulo mas no para investigación las consecuencias en la salud que traen consigo.

Adicional a las ideas de Day (2005) sobre las condiciones docentes, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2010), identifica de una manera general las condiciones de trabajo como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza, por lo tanto dentro de estas condiciones se tienen en cuenta los siguientes aspectos, el ambiente de trabajo entendido como las condiciones de seguridad y las condiciones del medio ambiente físico, las tareas entendidas como la carga física y mental de trabajo y por último la organización, es decir la comunicación, el estilo de mando, la supervisión, autonomía y control del trabajo.

Para Torres (1996) las condiciones de trabajo del docente han presentado un deterioro significativo especialmente desde que se inicio a dar mayor atención al logro de objetivos de calidad establecidos mediante la firma compromisos internacionales y la UNESCO. Dichos compromisos han generado que la situación de los docentes llegue a puntos significativamente bajos en las condiciones laborales.

Apoyando las ideas expresadas por Torres (1996), la oficina regional de educación de la UNESCO para América latina y el Caribe (OREALC, 2005) realizo un estudio exploratorio sobre las condiciones de trabajo y salud docente con el objetivo de conocer los factores que inciden en el desempeño de las labores como maestros. El anterior estudio se basó en la premisa de fortalecer el protagonismo del docente, para que diera respuesta a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Dicho estudio centró sus investigaciones en los países de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Los resultados de dicha investigación sirvieron como soporte para que los gobiernos de América latina prestaran mayor atención a las problemáticas de sus respectivos sistemas de educación y renovaran las políticas educativas existentes (OREALC, 2005).

Dentro de esta investigación se contempló el cambio de mentalidad que se debe hacer de la profesión docente ya que se necesitan capacidades y competencias para trabajar en escenarios cambiantes, con generaciones diferentes que piden un aprendizaje distinto al tradicional, es de esta manera que se necesita una reforma en la formación de profesionales en educación (OREALC, 2005).

Dentro de la investigación realizada por la OREALC (2005) se establece el significado de las condiciones como un escenario en donde se mezclan un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales trabajan y se comunican los docentes, al mismo tiempo se relaciona la salud como un concepto generalizado el cual depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico, que influye de una manera muy importante en el modo como los docentes acuden a su sitio de labores.

Dentro del estudio también se expresó que las condiciones no son solo las entendidas con relación al salario, por el contrario, también influye de manera muy importante la calidad de vida del profesorado y la capacidad que él tiene para desarrollar respuestas emocionales, afectivas y humanas dentro de su espacio laboral como lo son el autoestima, el clima escolar y las expectativas que tienen de sus estudiantes, favorecen el buen desempeño profesional que repercute en el rendimiento escolar de los alumnos (OREALC, 2005).

El estudio de la OREALC (2005) abre las puertas para descubrir que mas allá de los buenos resultados académicos es necesario descubrir y estudiar las condiciones físicas, sicológicas y sociales en las cuales trabaja el docente para determinar que tanto afectan estas condiciones la salud, la gestión y la interacción en el aula, la escuela y la sociedad. Con lo anterior el estudio buscó generar estrategias para enriquecieran la formación inicial de los docentes y su óptima calidad de vida.

2.3.1 Horario de de trabajo. El estudio presentado por OREALC (2005) exhibe una tabla explicativa en donde se encuentra el horario de trabajo de los docentes incluyendo los tiempos dentro y fuera de la jornada remunerada en seis países, Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Dichos horarios reflejan que la jornada se extiende entre 30 a 40 horas semanales y que dentro de estas jornadas se brinda un espacio muy reducido para el descanso, por ejemplo en Ecuador, México y Perú el descanso promedio es de casi cinco minutos al día, mientras que en Argentina, Chile y Uruguay es de quince minutos diarios. (Véase tabla No 2.)

Tabla 2 *Tiempos de trabajo y de descanso*

país	Jornada semana		Descanso durante el trabajo minutos diarios	
	30 a 40 horas Semanales (%)	> 40 horas Semanales (%)	< 5 Minutos (%)	5 a 15 Minutos (%)
ARGENTINA	37	13	48	36
CHILE	22	58	32	12
ECUADOR	38	28	14	10
MEXICO	21	51	5	7
PERU	26	50	9	13
URUGUAY	15	21	74	8

Fuente: Encuesta UNESCO de condiciones de trabajo y salud docente, 2004 (de los 6 países) publicada en la investigación de la OREALC 2005.

Con los horarios de descanso tan reducidos la investigación mostró que gran parte del trabajo es realizado por los docentes en los horarios diferentes al establecido en la escuela, por lo tanto la anterior tabla solo muestra valores aproximados, sin embargo el volumen de trabajo que los docentes realizan en sus horas libres muestra que es alta a excepción del Perú. Dicho trabajo extra se manifiesta en la preparación de clases, preparación de material didáctico, calificación de evaluaciones y asistencia a cursos de capacitación fuera del horario (Véase tabla No. 3).

Tabla 3 *Carga de trabajo docente fuera del horario de clase*

País	Carga de trabajo docente en horario diferente al escolar en %
ARGENTINA	59%
CHILE	43%
ECUADOR	37%
MEXICO	62%
PERU	33%
URUGUAY	80%

Fuente: Encuesta UNESCO de condiciones de trabajo y salud docente, 2004 (de los 6 países) publicada en la investigación de la OREALC 2005.

El estudio demuestra que los trabajos escolares ocupan la mayor parte del tiempo domestico de los docentes y al mismo tiempo dejan poco tiempo de descanso en la jornada laboral, sumado a las actividades propias del hogar el maestro cuenta con un mínimo de tiempo para su reposo oportuno OREALC (2005).

A lo anterior según OREALC (2005) se debe agregar que en algunas circunstancias los docentes tienen otros trabajos extras lo cual indica que se encuentran con una sobrecarga laboral que fácilmente puede convertirse en un factor de riesgo para su salud física y mental.

Las extensas jornadas de trabajo que no solo ven durante la jornada laboral sino que también se extiende hacia los espacios personales como el hogar, permitiendo visualizar que la labor abarca la mayor parte de las actividades diarias de los docentes produciendo cansancio físico, despersonalización y estrés (Duran, Extremera, Moltalbán, Rey, 2005).

En Colombia y según el estudio realizado por la IDEP (2011) se tiene un problema similar en los tiempos de descanso de los docentes, el estudio revela que los maestros gozan de dos temporadas de vacaciones, pero aun así hay una queja generalizada de la falta de tiempo libre ya que se ocupa mucho tiempo en la preparación de clase y en la calificación de pruebas, además una parte del tiempo libre para las mujeres es destinada para las labores de la casa mientras que los hombres la utilizan para asuntos personales.

2.3.2 Condiciones Físicas. No solo basta con revisar el perfil de los docentes, también es importante resaltar las precarias condiciones en las cuales deben realizar su labor, según Torres (1996) las condiciones de enseñanza de los docentes de escuelas públicas del sector rural está caracterizada por la precariedad en la que se desenvuelve la vida escolar especialmente en los países en vía de desarrollo entre las que destaca las grandes distancias para llegar a la escuela, infraestructura inadecuada o en malas condiciones, falta de baterías higiénicas, agua y luz, deterioro en los pupitres, falta de recursos didácticos elementales, aulas con grupos heterogéneos en lo étnico, lingüístico, cultural en inclusive con limitaciones físicas y cada vez más frecuente con diferentes edades.

En la educación rural las condiciones son mucho más precarias ya que en dichas zonas los terrenos son escarpados, hay ausencia de caminos con asfalto, se da un

continuo deterioro por la lluvias, el clima es inclemente, se deben recorrer largas distancias para llegar a dichas escuelas, y en general los docentes no son oriundos de estas regiones, por lo que se ve un desplazamiento constante hacia las cabeceras municipales más cercanas, durante los fines de semana, esto generalmente vinculado a buscar una manera de combatir la soledad (Brumat, 2002; Ezpeleta y Weiss 1994).

Para dar un acercamiento a las condiciones físicas, el informe señala que hay un déficit en cuanto a espacios físicos destinados a los docentes para que se pueda hacer sus labores de preparar las clases y materiales didácticos, además de carecer de espacios propios para el descanso y el saneamiento de los servicios básicos, si bien Torres (1996) señaló estos aspectos, dentro del estudio de la OREALC (2005) se visualiza también las condiciones precarias en cuanto a las seguridad contra desastres naturales e incendios puesto que no se encuentran rutas de evacuación establecidas ni materiales con los que se pueda hacer frente a cualquier tipo de eventualidad.

Los materiales de trabajo son presentados como un punto de inconformismo por parte de los docentes ya que como lo expresa en informe de OREALC (2005), los docentes encuestados los consideran insuficientes o impertinentes. La siguiente tabla muestra cómo se manejan los recursos didácticos dados como dotación.

Tabla 4. *Material de apoyo para el trabajo docente*

País	Áreas de déficit	Opinión de los profesores acerca de los materiales de trabajo		
		Insuficiente %	No pertinente %	Aportado por profesores%
ARGENTINA	Salas para ramas técnicas Salas para artes	80	34	83
CHILE	Espacios Educación física Salas para artes	89	41	50
ECUADOR	Salas para ramas técnicas Salas para artes	92	40	63
PERU	Salas para ramas técnicas Salas para artes Útiles aseo	96	48	32
URUGUAY	Salas para ramas técnicas Salas para artes	84	35	69
MEXICO	Salas para ramas técnicas	71	30	52

Fuente: Encuesta UNESCO de condiciones de trabajo y salud docente, 2004 (de los 6 países) publicada en la investigación de la OREALC 2005.

El déficit en los implementos didácticos llega hasta casos extremos en donde los docentes son quienes aportan sus propios implementos, el caso más relevante se ve el Argentina donde casi el 83% de los implementos en suministrado por el propio docente (OREALC, 2005).

Diversos estudios (Torres, 1996; Mejia, Laca, y Gondra, 2009) indican que lo anteriormente expuesto afecta a los docentes en su propia motivación ya que influye negativamente en su asistencia, desempeño y autoestima, puesto que las políticas

incluyen que un docente esté dispuesto a realizar su trabajo compensando las falencias de materiales, con voluntad y entrega personal.

La entrega y la voluntad la señaló Brumat (2002) cuando indicó que las escuelas rurales en su gran mayoría son de primaria y tienen un número muy reducido de docentes, generalmente uno, quien es el encargado de todos los grados de escolaridad que además tiene que contar con su propio medio de transporte para cargar todo lo necesario en material didáctico que falte en la institución para realizar sus actividades.

Con referencia a la carencia de necesidades básicas Ezpeleta y Weiss (1994) indicaron que las escuelas rurales generalmente están ubicadas en zonas de difícil acceso donde se deben caminar más de una hora por senderos que están a merced de las condiciones climáticas, zonas que en su mayoría no son los lugares de residencia de los docentes que trabajan allí y que ocasionan un desplazamiento constante entre la zona rural y la ciudad más cercana, este hecho genera una serie de inconformismos en la sociedad cuando se presenta el ausentismo y la rotación de docentes por la falta de garantías y bienestar en estas condiciones, factores que puede llegar a afectar la salud física y mental del maestro (Mejia, Laca, y Gondra, 2009).

Una gran preocupación de las escuelas rurales es el ausentismo de los docentes quienes por la misma razón de no vivir cerca de su lugar de trabajo presentan retrasos en las llegadas del día lunes y se retiran antes de terminar la semana, dichos retrasos se presentan en ocasiones por qué se debe realizar algún tipo de trámite en la entidad reguladora de la educación que generalmente se encuentra ubicada en las grandes ciudades, los asuntos personales e inclusive la asistencia a capacitaciones, son

situaciones que obligan al desplazamiento de los docente inclusive con un día de anterioridad debido al aislamiento y la lejanía de la escuela (Brumat, 2002).

2.4 Malestares docentes.

El presente apartado identificó cuales son las molestias que afectan a los docentes, por lo tanto caracterizaran las molestias en cuanto a la salud donde se identifican los principales problemas físicos y mentales a los que se enfrentan los docentes durante el desarrollo de su actividades, además se identificó que la falta de incentivos económicos y gubernamentales desmotiva a los maestros para seguir desarrollando labores educativas.

Por último se identifico una comparación sobre la connotación que tiene la carrera docente en cada uno de los estatutos docentes que actualmente rigen las labores de los maestros en Colombia como una ejemplificación de lo poco vinculados que se encuentran los profesores en la toma de decisiones gubernamentales.

El pilar fundamental que debe mover la actuación de los docentes es la motivación y para ello es importante conocer e identificar las circunstancias que le rodean, un ambiente que le brinde comodidad y armonía es un ambiente que genera seguridad y sentido de pertenencia, pero por el contrario un ambiente que genere conflictos, discusiones, inseguridad e incomodidades es un ambiente que fácilmente puede hacer olvidar la razón de ser del docente (Sánchez. 2009).

Las principales causas del malestar docente son el plano ambiental y las presiones que recaen sobre ellos en forma de obligaciones administrativas, con los alumnos, los padres de familia y en general con la sociedad. Los docentes sufren de depresión e

insatisfacción en el trabajo debido a las condiciones en las que se encuentran ejerciendo la docencia (Cordeiro, Guillen, Gala 2002).

2.4.1 Salud Las condiciones físicas y los tiempos de trabajo afectan gradualmente la salud de los docentes que ven como las dolencias vinculadas a la salud mental se expresan en depresión, estrés y angustia, esto sumado a las dolencias musculares, varices y disfonías que durante todo la práctica de la carrera sufren los docentes (OREALC, 2005).

El estudio de la OREALC (2005) reveló que los docentes se encontraban expuestos a condiciones precarias en cuanto al desgaste de la voz, posturas incómodas, esfuerzo físico, iluminación deficiente, temperatura inadecuada y ambientes ruidosos. Sin contar con todos los problemas sociales que debían afrontar en sus respectivas comunidades, desde casos de abandonos, pobreza, maltrato hasta violencia.

La OREALC (2005) y Guillen y Gala (2002), establecen que son pocos los estudios que se encuentran en disposición para hacer una comparación confiable de la situación actual en materia de salud de los docentes, sin embargo el estudio que se realizó en Argentina, Chile, Ecuador y México reveló que las principales afecciones que sufren los maestros en el transcurso de su labor son de tipo mental, estrés, depresión, neurosis que vienen acompañadas de una serie de enfermedades físicas como gastritis, úlceras y colon irritable entre muchas otras (OREALC, 2005)

2.4.2 incentivos económicos Torres (1996) afirmó que además de las dolencias físicas de los docentes por las precarias condiciones laborales, el escaso incentivo económico, moral y profesional, generó que el personal capacitado buscara otros campos para poner en práctica los conocimientos. Lo anterior advirtió que los docentes formados

en escuelas normales utilizaron sus conocimientos en diferentes medios que no necesariamente son las escuelas, dejando así la educación con docentes que tienen un mínimo de experiencia y conocimientos.

Para Torres (1996) la figura del docente no solo se desvalorizó en el campo económico, también sucedió dentro de su estatus social identificando dos figuras, la primera como un apóstol lleno de abnegación, sacrificio y sabiduría y la segunda como un protagonista de la nueva clasificación del docente en donde la revalorización, el nuevo rol docente, la autonomía y la profesionalización van de la mano con un “deterioro y una marginalización crecientes del estatus, el salario, el saber y la autoestima de los docentes en la realidad” (p.3).

Las ideas de Torres sobre el poco estímulo económico se encuentran en la actualidad presentes, según Gómez y Perilla (2012) en Colombia un profesional o técnico gana hasta un 75% más que un docente con las mismas características, adicional a esto hay maestros que se encuentran trabajando con cursos de cuarenta y cinco niños bajo amenazas en zonas de conflicto con pocos estímulos salariales.

En general el estatus docente según lo afirmó Torres (1996) se deterioró por las siguientes razones, el aumento de horas de trabajo pero no el aumento de los sueldos, la dotación de materiales de mala calidad, el poco contacto con los alumnos y el aumento de labores administrativas dadas por el constante cambio de las políticas gubernamentales y la persecución que diferentes grupos sociales emprenden con los docentes por las ideologías y trabajos a favor de los derechos fundamentales.

Como consecuencia de los bajos salarios, las precarias condiciones laborales, la crítica constante de la sociedad, la falta de formación y apoyo y la insatisfacción lograda

con los alumnos, se destacó el desánimo extendido entre los maestros, lo cual se tradujo en un drástico deterioro en la salud y ánimo, que llevó a los docentes a abandonar la labor por otras actividades que den mejor remuneración y oportunidades (Torres, 1996).

Como complemento importante se destaca que si bien la continua preparación de los docentes permite que gran parte del capital humano decida escoger otros oficios para desarrollar a fondo sus conocimientos en otras disciplinas, es prudente también afirmar que la falta de oportunidades laborales hace que la profesión docente sea atractiva para aquellas personas que no ha sido preparadas para pedagogía lo cual como se debe establecer no siempre es aceptada con agrado cuando deben encontrarse en situaciones adversas de tipo social, económico y cultural (Guillen y Gala, 2002).

2.4.3 Políticas gubernamentales Es importante destacar que los maestros están fuera de todos los debates que se realizan en el campo de la educación y por lo tanto fuera de las políticas educativas que definen su rol como docente, por lo tanto el verdadero perfil de los docentes contemporáneos está fuera de todo tipo de clasificaciones realizadas por los organismos de control y supervisión en educación (Torres, 1996).

Calvo (2007) afirma que existe una fragmentación de la política educativa tendiente a aislar formación y salario, en el país se tiende a contar el salario por hora de trabajo y se piensa que los docentes ganan más por hora que otros profesionales sobre todo por lo reducido de las jornadas escolares y los periodos de vacaciones, sin embargo no se tiene en cuenta que la labor del docente lleva varias horas de preparación y muchas horas posteriores de trabajo que aumentarían las horas efectivas que constituye la

jornada laboral de un docente, lo cual daría una diferencia significativa entre lo remunerado y lo efectivamente laborado.

Calvo (2007) también afirma que la estructura salarial es extremadamente plana. Es decir los profesores reciben salarios similares independientemente de su desempeño, sus habilidades o su educación. Los aumentos salariales dependen, fundamentalmente, de la antigüedad en el cargo, situación que no incentiva a que ingresen y permanezcan los mejores ya que el techo salarial es muy bajo.

Para el caso de Colombia, el Gobierno nacional es el encargado de fijar la escala única nacional de salarios, estas escalas representan las prestaciones de los docentes corresponden al grado y nivel que acrediten en el escalafón docente. En el país existen dos estatutos docentes y aunque los educadores vinculados mediante el Decreto 1278 de 2002 tienen remuneraciones más altas que los docentes del estatuto 2277 de 1979, la diferencia no es significativa ya que los estudios y los años que se deben acreditar para lograr un ascenso no se ven reflejados en esta remuneración (Calvo 2007)

Como lo afirma Gómez y Perilla (2012) un docente que llegue por primera vez a la docencia con título universitario de profesional o de licenciatura será escalafonado en el nivel 2A con una remuneración de 1.325.952 pesos (Ver tabla...), por lo tanto estará ganando un 65% menos de lo que gana un profesional o tecnólogo con el mismo estudio pero en otra entidad especialmente de carácter privado.

En la siguiente tabla se muestra como es la remuneración para los docentes en Colombia que se encuentran en el decreto 1278 de 2002 y 2277 de 1979, como se puede apreciar los docentes nuevo del 1278 se encuentran divididos en 3 grados (1,2 y3) cada uno subdividido en cuatro categorías (A, B, C, D) para ascender de grado se necesita un

título que acredite estudios superiores, para ascender a cada categoría dentro del mismo grado es necesario presentar un examen (MEN, 2012).

Los docentes que están en el decreto 2277 de 1979 se encuentran divididos en 14 grados, se acuerdo al título que acrediten al momento de entrar al servicio docente se ubican en un grado, para poder ascender al siguiente deben como primera medida cumplir una cantidad de tiempo en un grado determinado y acreditar un curso de actualización, se da énfasis en que los profesionales no licenciados solo llegan al grado 12, mientras que únicamente los licenciados pueden llegar al grado 14 (MEN, 2012)

Tabla 5: *Escala salarial docente en Colombia 2012*

Docentes en el nuevo escalafón (decreto 1278 del 2002)			Salario mensual en pesos colombianos (COP)	Docentes del antiguo escalafón (decreto 2277 de 1979)		Salario mensual en pesos colombianos (COP)
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	a	1.053.537	Bachiller normalista sin título profesional	A *	624.880
		b	1.342.965		B *	692.229
		c	1.731.183		1	775.780
		d	2.146.105		2	804.147
Licenciado o Profesional no Licenciado	2	a	1.325.952		3	853.354
		b	1.732.523	Técnico o tecnólogo en educación	4	887.043
		c	2.023.563	Técnico o tecnólogo en educación con experiencia de 4 años en el grado 4	5	942.992
		d	2.418.156	Profesionales con título universitario diferente a licenciado y técnicos y tecnólogos con experiencia de 4 años en el grado 5	6	997.493
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3	a	2.219.210	Licenciados en ciencias de la educación, profesionales con 3 años en grado 6 y técnicos y tecnólogos con 4 años en grado 6	7	1.116.315
		b	2.627.630	Licenciados y profesionales con 3 años en grado 8 y técnicos y tecnólogos con 4 años en grado 7	8	1.226.203
		c	3.249.734	Licenciados con 3 años en grado 8, profesionales con 4 años en grado 8, técnicos y	9	1.358.377

			tecnólogos con 3 años en grado 8		
	d	3.765.480	Licenciados con 3 años en grado 9, profesionales con 3 años en grado 9, técnicos y tecnólogos con 4 años en grado 9	10	1.487.325
			Licenciados con 3 años en grado 10, profesionales con 3 años en grado 10 y tecnólogos con 4 años en grado 10	11	1.698.316
			Licenciados con 4 años en grado 11 Y profesionales con 4 años en grado 11	12	2.020.248
			Licenciados con 3 años en grado 12	13	2.236.261
			Licenciado en ciencias de la educación que no haya sido sancionado con exclusión del escalafón docente y que cumpla uno de los siguientes requisitos: Título de postgrado en educación reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o autoría de una obra de carácter científico, pedagógico o técnico y 2 años en grado 13.	14	2.546.872

Fuente: Decretos 1278 de 2002 y 2277 de 1979.

En el cuadro anterior solo se muestra la experiencia que los docentes del decreto 2277 de 1979 deben presentar al momento de ascender pero no se hace mención a los cursos que deben acreditar para llegar a ese escalafón, por lo tanto se debe hacer mención que por cada grado de escalafón que se quiera ascender, además de los años de experiencia es requisito indispensable que los profesionales, los licenciados, los técnicos y tecnólogos presenten certificados de cursos de actualización (MEN, 2002).

Por otro lado los docentes del decreto 1278 de 2002 ascienden cuando pasan del grado 1 al 2 o al 3. En cualquiera de estos grados puede hacer una reubicación salarial, es decir pasar del A al B o del B al C o del C al D. Para el Ascenso de grado (1, 2,3) se

debe acreditar un título profesional y pasar un examen de competencias con un puntaje superior a 80 puntos. Para acceder a la reubicación salarial (A, B, C, D) solo se debe presentar un examen de competencias y pasarlo con un promedio superior a 80 puntos (MEN, 2012).

2.5 Cierre

Day (2005) identifica que las condiciones docentes hacen referencia las situaciones o contextos en los que los docentes desarrollan su práctica educativa. Las cuales incluyen las circunstancias para la enseñanza y el aprendizaje en el aula, las percepciones acerca del desarrollo profesional y social que tienen los docentes acerca de sí mismos, las culturas de aprendizaje profesional en las que participan y el liderazgo del director.

La revisión de la literatura acerca de las condiciones en las que laboran los docentes establecieron una notoria coincidencia en cuanto a la carencia de espacios físicos, de materiales didácticos adecuados y por supuesto de servicios básicos como la luz, agua y baterías sanitarias dentro de los planteles educativos, adicional a esto muestran un punto en común, la mayoría de investigaciones se relacionan con las escuelas públicas rurales que por supuesto hacen parte del conglomerado global de la educación estatal que es generalmente marginado en el establecimiento de políticas educativas.

La sociedad ha puesto al docente como en un lugar donde se concibe como un prototipo de abnegación y renuncia que solo debe limitarse a la transmisión de conocimientos, la política los han convertido en entes que deben seguir parámetros cada

vez más estrictos y poco valorados, las necesidades económicas convierten la práctica docente en un trabajo estable con remuneración pero desmotivante en cuanto a la distribución inequitativa del pago, ya que la exposición a largos caminos para llegar a la escuela, la preparación extracurricular de materiales didácticos inexistentes en los sitios de trabajo, el desgaste de la voz, las malas posturas, el permanecer de pie durante largas jornadas, el uso de muebles en deterioro, la poca ventilación y la carencia de servicios básicos provocan un desgaste físico y emocional que no es fácil de recompensar bajo ninguna circunstancia.

Los docentes no son preparados para afrontar situaciones que exigen un desgaste físico de proporciones mayúsculas, adicional a esto deben estar dispuestos a todo tipo de problemas sociales como violencia, maltrato y abandono que afectan la mayor parte de las poblaciones rurales, en consecuencia los docentes sufren cierto grado de desmotivación que trae consecuencias no solo para la salud del propio docente, sino para el proceso de enseñanza de los estudiantes.

También es importante establecer que la mayoría de estudios realizados reflejan la problemática constante de las condiciones materiales y locativas de las instalaciones donde se desarrolla la labor docente, sin embargo es importante destacar que en el plano político no se encuentra mayor información ni avances que permita establecer que se está haciendo para mejorar esas condiciones o al menos para remunerar mejor a los maestros. Además es poco mencionada la interacciones y las relaciones que los maestros tienen entre ellos mismos y hacia sus superiores, ya que las tensiones, los comentarios y la peleas pueden generar mayor tensión en los docentes que las mismas condiciones donde laboran (Gómez, Rodríguez, Padilla, Avella, 2009).

Capítulo 3. Metodología

La recolección de datos supone todo un proceso que se debe iniciar con la preparación de instrumentos que permitan llegar a un resultado óptimo en la búsqueda de respuestas al interrogante que lleva la investigación como eje principal, es decir identificar cuáles son las condiciones en las que trabaja el maestro de hoy.

Se encuentra dentro de este capítulo un apartado que explica el enfoque cualitativo como la metodología más adecuada para investigar hechos, situaciones y experiencias vividas dentro de un contexto sin que este se vea interrumpido. También un apartado que identifica el número de participantes que hacen parte de la investigación y la manera como fueron seleccionados teniendo como característica más importante los años de experiencia dentro de la educación pública.

Según lo expresado anteriormente el estudio de cuatro maestros diferentes en su profesión universitaria, en su experiencia como docentes e inclusive diferentes en sus edades, pondrá al descubierto cómo ellos se relacionan, comprenden y manejan todas las situaciones por las que tiene que atravesar un maestro para lograr cumplir cabalmente su trabajo.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se encuentra descrito dentro de este capítulo las características de los instrumentos utilizados para la recolección de la información y la manera como fueron aplicados. Se identifica dentro de este apartado la observación, la entrevista semiestructurada, el registro fotográfico y las notas de campo

como los instrumentos más indicados para ser aplicados en la investigación de las condiciones de trabajo de los docentes.

Finalmente se detallan las etapas que fueron seguidas en el proceso de recolección de datos para iniciar con una aproximación a la identificación de categorías que se van describir en el análisis de los resultados

3.1 Enfoque metodológico

Identificar las características del entorno en donde los docentes de hoy trabajan no presenta mayores retos más que la observación, sin embargo, la identificación y percepción de dichas condiciones por parte de los docentes representa una labor que genera complicaciones al momento de clasificarla ya que las respuestas individuales generan un sin número de significados que difícilmente puede llegar a ser cuantificables y medibles.

En términos de Sandoval (2002), la intencionalidad y el tipo de realidad que una investigación desea abordar, es la que permite identificar qué tipo de enfoque se debe llevar a cabo. De un lado se establece que la intencionalidad de tipo cuantitativo se dirige por la vía de la explicación y la predicción de realidades sociales vistas desde una perspectiva externa considerando aspectos generales y universales, mientras que la intencionalidad de tipo cualitativo busca comprender la realidad social como un proceso histórico visto a través de la lógica de los protagonistas, por lo tanto se basa en aspectos particulares (Sandoval, 2002).

Abordar el tema de las condiciones de la práctica docente con un enfoque cualitativo requiere la intervención de las realidades subjetivas como parte del conocimiento científico según lo indica Sandoval (2002), dicho de otra manera al

estudiar la vida cotidiana como el escenario de interrelación y construcción de relaciones sociales requiere que se aborden temas de tipo moral y humanista que intervienen en la construcción sociocultural de los valores humanos.

El estudio a las condiciones de la práctica docente se realizó mediante la investigación cualitativa porque su enfoque permitió conocer la perspectiva de los maestros frente a su entorno laboral esto indicó que se trabajó directamente con las experiencias de cada uno dentro de su ambiente natural prestando atención a los detalles que permitieron identificar opiniones y juicios de valor de los entrevistados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En la investigación cualitativa que como en este caso particular fue dirigido al personal docente, se utilizó el dialogo entre colegas como la principal herramienta para la indagación y el descubrimiento, lo cual permitió la construcción de consensos fundamentados en la intersubjetividad de los participantes, de esta forma se evidenció la idea de Sandoval (2002) en donde afirma que todos aquellos actores que se encuentren inmersos en el proceso de investigación son parte activa de los resultados que se puedan reflejar, ya que presentaran perspectivas distintas en cuanto a la realidad inmediata de un mismo contexto.

Para recolectar información se utilizó la observación, las notas de campo y la entrevista semiestructurada, lo anterior vincula el método cualitativo como de carácter circular que refleja la estrecha relación que se puede dar entre el investigador y los actores que hacen parte de la investigación (Mayan, 2001).

Durante el proceso de investigación la metodología cualitativa permitió describir de forma detallada como son las condiciones de trabajo en las que los profesores

desarrollan la práctica educativa, dicho de otra manera se plantea la metodología cualitativa para conocer cuáles son las situaciones de tipo económico, normativo, social o cultural que más afectan a los docentes en su práctica cotidiana dentro de su propia percepción y su propia realidad.

La Investigación cualitativa permite conocer en detalle y a profundidad como son percibidas las condiciones en donde los docentes deben realizar su práctica educativa, para esto es importante destacar que la emisión de juicios de valor por parte de los participantes permite exponer el carácter subjetivo que identifica esta metodología. De otra manera la entrevista y la observación dentro del contexto permite que se puedan anexar nuevos datos y nuevos hallazgos durante el proceso (Hernández et al, 2010).

Es conveniente el enfoque de tipo cualitativo ya que su flexibilidad permite al investigador iniciar un proceso de examen en la vida social de los participantes, que lo llevara a desarrollar teorías coherentes con los datos, para su respectiva validación. Por este motivo el énfasis de la investigación a los docentes se centró en identificar la percepción que ellos tienen respecto al ambiente físico de trabajo, su carga académica, los procesos normativos y legales para ser ascendidos y la relación e intervención del núcleo familiar en la labor formativa de los estudiantes.

El enfoque cualitativo como lo expresa Hernández et al (2010), busca recolectar datos a través de las perspectivas y puntos de vista de los participantes es decir sus emociones, prioridades, experiencias, significados y en general todos los aspectos subjetivos relacionados con ellos. Estas características reflejan claramente el objetivo mismo del problema a solucionar en el lugar de la investigación ya que al describir la

situación de las condiciones docentes se necesita sobretodo conocer la experiencia y las emociones que los maestros reflejan frente su realidad inmediata.

Durante el proceso de investigación la metodología cualitativa dio la oportunidad al entrevistador de observar las interacciones entre los individuos y su entorno permitiendo descubrir sentimientos y emociones transmitidas a través del lenguaje no verbal y el uso de entrevistas con preguntas abiertas, lo cual implicó que dentro de toda la investigación prevaleció la flexibilidad que esta propiamente vinculada a la metodología cualitativa (Hernández et al, 2010).

3.2 Participantes

La normatividad colombiana posee dos decretos que reglamentan la labor docente, el primero es el decreto 2277 de 1979 para aquellos maestros nombrados antes del 2001, y el 1278 para aquellos maestros que entran al servicio desde el 2002 en adelante.

La institución donde se desarrolló la investigación cuenta con 15 docentes distribuidos en dos sedes. En la sede principal laboran 11 docentes, cuatro en básica primaria y siete en secundaria. De los siete que laboran en secundaria dos pertenecen al régimen antiguo 2277 de 1979 y cinco son nombrados con el decreto 1278 de 2002.

La investigación se realizo con cuatro docentes de básica secundaria uno de los cuales pertenece al decreto 2277 y lleva 19 años de servicio en el sector público y tres pertenecen al decreto 1278 del 2002 con experiencia entre 6 a 9 años en la educación pública.

En la tabla 5 se presentan las principales diferencias que se identifican en cada decreto:

Tabla 6
Diferencias entre los decretos 1278 de 2002 y 2277 de 1979

Diferencias	Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
Nombramiento	Acreditación de un título universitario (Artículo 5)	Acreditación de un título universitario y aprobación del concurso de meritos a través de un examen. (Artículo 7)
Evaluación	No se evalúan	Se divide en dos: 1. Evaluación de periodo de prueba para los docentes nuevos que pasan el examen e inician en periodo de prueba durante un año. 2. Evaluación de desempeño: Para los docentes que aprobaron el periodo de prueba y son nombrados en propiedad quienes deben ser evaluados anualmente y mantener un puntaje superior a 70 puntos para seguir en el servicio docente demostrando que son idóneos para continuar con su labor. (Artículo 26)
Escalafón docente y ascenso	Consta de 14 categorías, en donde cada tres años los docentes son ascendidos sin necesidad de la presentación de ningún examen. El único requisito para ascender es el tiempo de servicio y la realización de cursos de actualización. (Artículo 10)	Se divide en tres grados según la formación académica: (Artículo 21) Grado 1: Para normalistas Grado 2: Para profesionales Grado 3: Para los docentes con maestría y doctorado. Quienes desean avanzar de un grado a otro es decir ascender, deben acreditar el título necesario para el grado que desean y pasar un examen de competencias sobre los 80 puntos.
Remuneración	Depende de la categoría en la que se encuentre.	Depende del grado y los estudios certificados que aprueben la idoneidad para pertenecer al mismo.

Las principales diferencias que muestran la tabla 2 se concentran en la forma de los ascensos y evaluaciones periódicas que deben presentar los docentes del nuevo régimen 1278 para continuar en su labor, por el contrario los docentes antiguos solo deben cumplir con tiempo de servicio para lograr un ascenso y una mejor remuneración.

El proceso de selección de los participantes inicio con la identificación de los decretos que rige a cada docente, la formación universitaria de cada uno y los años de experiencia en el magisterio. Como primera medida cabe destacar que la institución

cuenta con dos sedes pero el estudio se llevara a cabo en la sede principal donde está el nivel de secundaria.

Los cuatro docentes que forman parte del presente estudio tienen las siguientes características:

- Un docente que pertenece al antiguo régimen 2277 de 1979 con 19 años de experiencia, quien orienta la asignatura de Educación Física recreación y deportes pero que al mismo tiempo debe dirigir las asignaturas de Ética y valores y educación artística.
- Tres docentes con 9, 8 y 6 años de experiencia regidos por el decreto 1278 de 2002. Dos de estos docentes deben compartir la carga académica con asignaturas diferentes al perfil profesional y solo uno tiene la totalidad de la carga académica en su área específica de formación.
- Los docentes del decreto 1278 orientan las siguientes asignaturas, ciencias naturales, computación e informática y proyectos productivos, dos de estos docentes deben se deben repartir horas cátedra de español y ciencias sociales.

Como lo afirma Mayan (2001) para la selección de los participantes en la investigación cualitativa se tuvo en cuenta la pertinencia y adecuación. Pertinencia porque los docentes representan un nivel de nombramiento diferente según el estatuto al que pertenecen, lo que indican que también difieren en años de experiencia además la carga académica de cada uno es distinta y por lo tanto pueden brindar una información muy diversa según sus propias vivencias.

Es adecuada por qué mediante la implementación de entrevistas y observaciones es posible contar con los datos suficientes para desarrollar una descripción completa del

asunto que se desea abarcar en cuanto a cómo se sienten los docentes en las condiciones donde deben desarrollar sus actividades, cabe destacar que tanto los docentes antiguos como los nuevos permitirán identificar desde perspectivas diferentes que tan a gusto se sienten en el trabajo.

Por lo tanto como lo afirma Mayan (2001) la conveniencia formó parte importante del estudio. Al ser la institución de carácter rural los docentes que fueron parte del estudio presentaron situaciones de vida y de trabajo diferentes que permitió un registro profundo de experiencias que han vivido a lo largo de sus años de trabajo en situaciones diversas.

Como el investigador formó parte del grupo social se logró hacer una adecuada ubicación mental que permitió obtener una comprensión clara de la realidad que se estudió (Mayan, 2001).

3.3 Instrumentos

Como bien lo dice Hernández, et al (2010) lo que se busca en el estudio cualitativo es obtener datos pero más exactamente información de personas en un contexto particular con sus propias formas de expresión lo cual quiere decir que el estudio trabajara con conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias o procesos y vivencias individuales o grupales, las cuales se recolectan con el objetivo de analizarlos y comprenderlos para responder la pregunta de investigación.

Para la investigación a realizar los instrumentos permitirán recolectar datos en los ambientes cotidianos en donde los docentes realizan su labor, es decir en las instalaciones de la institución educativa, para de esta manera lograr obtener la mayor

información posible sobre cómo se sienten en las condiciones dentro de las cuales se encuentra ejerciendo su profesión.

Los instrumentos a utilizar fueron diseñados por el investigador quien también es un docente que hace parte de la institución y que se encuentra muy relacionado con el campo laboral porque ha vivido las mismas experiencias que sus demás compañeros. Por lo tanto los instrumentos se encaminaron hacia la identificación de las condiciones donde los maestros desarrollaron su práctica mediante la aplicación de preguntas que permitieron identificar características del entorno donde laboran y las relaciones con la sociedad y los compañeros de trabajo.

El escenario dentro del cual se recolectaron los datos fue la institución educativa. La observación por parte del investigador fue constante comprendida desde la llegada de los docentes a la institución hasta la hora de salida, por supuesto las anotaciones respectivas se escribieron como notas de campo. La entrevista se realizó durante los descansos de los docentes y las imágenes fueron tomadas en diferentes momentos de la jornada laboral como la llegada, los descansos, la salida, los cambios de clase y las reuniones que se realicen en el transcurso del día.

Los instrumentos que se utilizaron en la recolección de información fueron:

3. 3.1 la observación. Siguiendo las ideas de Hernández, et al (2010) este recurso representa una utilidad bastante significativa en el proceso de investigación ya que permitirá recolectar información de primera mano en el espacio, tiempo y lugar donde los docentes desarrollan sus actividades.

Como lo indica Hernández, et al(2010) la observación implicó todo un proceso en donde el observador debió adentrarse a profundidad en las situaciones sociales, por esta

razón durante el proceso de recolección de información mediante la observación buscó identificar como es el ambiente físico donde labora el docente, como es el tamaño de la institución educativa y de las aulas en donde interactúan con alumnos, la distribución de los espacios de recreación y descanso, accesos a la institución y equipamiento de los sitios especiales donde se desarrollan las clases (Hernández, et al, 2010).

Para tener evidencias de estas observaciones se tomó un registro fotográfico que permitió identificar la realidad de la cual se estaba hablando, evitando así que el observador emita juicios que puedan entorpecer el estudio.

El desarrollo de este estudio se basó también en la identificación de los ambientes sociales que se encontraron dentro de la Institución, así por ejemplo se logró establecer cuáles fueron las formas de interacción entre los grupos de docentes, los estudiantes, la familia y el rector (Hernández, et al, 2010).

En este orden de ideas la observación también permitió recabar información sobre las actividades de los docentes en sus horas libres, las percepciones de su entorno laboral, los sentimientos frente a sus obligaciones y su grado de conformidad respecto a la forma como son remunerados. Cabe destacar que las anotaciones de las observaciones permitieron identificar gestos o actitudes que se pueden percibir pero que no son expresados con facilidad por los docentes.

Como lo afirma Hernández, et al (2010) regularmente no se utilizan registros estándares para recabar los hallazgos de la observación cualitativa por lo tanto, se anotaron en un diario de campo y de manera inmediata cada una de los apartados que se estudió, como lo son la percepción que los maestros tiene de sus condiciones laborales, cuales son las relaciones con sus compañeros, cual es el papel que desempeña el docente

dentro de la jerarquía de la institución. Fue preciso también anotar gestos, y actitudes durante todo el proceso de recolección de datos, de esta manera al terminar la observación del día se organizó la información obtenida y se relacionó con las teorías existentes.

3.3.2 La entrevista. Según lo afirma Hernández, et al (2010) la entrevista cualitativa es mas íntima y flexible, lo cual representa una ventaja significativa en el proceso de recolección de información puesto que al trabajar juntos entrevistador y entrevistado lograran tener un contacto más directo dando lugar a una libre interacción en forma de reunión casual o charla de compañeros.

La entrevista semiestructurada permitió recolectar información a través de un conjunto de preguntas abiertas que implicó el contacto directo entre el entrevistador y el entrevistado. Este instrumento necesitó un dialogo ameno entre pares que le permitió al investigador recolectar mas información de tipo personal sobre temas de los cuales se tenía un conocimiento previo pero que requería mayor información para luego ser evaluada y utilizada como respuesta a las preguntas de investigación.

La realización de la entrevista fue a través de un guión que utilizó preguntas abiertas para guiar al entrevistado en el tema de interés, el objetivo principal de las preguntas era obtener mayor información sobre temas claves, es decir ambiente laboral, motivación, adaptación a los cambios de ambiente, relación con los compañeros y en general lograr un acercamiento a aquellos problemas e inconvenientes a los cuales se deben enfrentar día a día, por lo tanto se realizo un tipo de preguntas ejemplificadoras que permitieron al entrevistador relatar hechos y experiencias vividas durante su práctica en sus propios términos, lenguaje y perspectiva. (Hernández, et al, 2010).

Las entrevistas se realizaron durante las horas libres de los docentes en un lugar fresco que brindó mayor confianza, seguridad y empatía para permitir la naturalidad, la espontaneidad y la amplitud de las respuestas deseadas. Cabe anotar que el entrevistador escuchó con respeto las respuestas sin emitir juicios de valor ni conducir a una respuesta específica (Hernández, et al, 2010).

Las entrevistas fueron grabadas para luego ser analizadas detalladamente mediante la transcripción de los elementos más representativos que fueron consignados en una tabla (ver apéndice E) en donde se clasificó la información obtenida según las preguntas realizadas para realizar el análisis respectivo y como bien lo afirma Hernández, et al (2010) documentar paso a paso el proceso analítico y evitar incomprendimientos durante el proceso del estudio de datos.

El desarrollo de la entrevista como lo afirma Hernández, et al (2010) se basa en la pluralidad de concepciones, de pensamientos y de ambientes sociales a los que pertenece cada docente, por ende sus expresiones y sus comportamientos difieren sustancialmente en la medida en que la experiencia y la situación familiar les hacen reconocer y percibir su realidad de forma diferente. Por este motivo la naturalidad y la amplitud de cada respuesta será el factor determinante para obtener la mejor información que sirva para la clasificación de los resultados y la identificación de las categorías. (Hernández, et al, 2010).

3.3.3 Documentos e Imágenes. Para dar un apoyo más consistente a la entrevista y la observación se tuvieron en cuenta dos documentos el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002 emitidos por el ministerio de educación nacional (MEN), quienes son los encargados de emitir leyes, reformas y decretos que rigen las actividades

docentes incluyendo salud, remuneración y horario de trabajo. También se tendrán como los registros fotográficos suministrados por la institución, otros docentes y estudiantes permitirán realizar un análisis de las condiciones en las que labora el docente actualmente.

3.4 Análisis de datos

Una vez los datos fueron recolectados por los instrumentos se procedió a su análisis, como primera medida se procedió a la transcripción textual de las entrevistas, para separar la información en categorías.

Para la identificación de las categorías fue necesario familiarizarse con la información mediante la lectura de la transcripción de la entrevista, una vez terminada se fragmentaron textos que permitieran identificar temas particulares para codificarlos mediante la asignación de una etiqueta que representan una categoría, una vez nombrada la categoría se comenzó a ilustrar cada categoría con fragmentos de entrevistas, observaciones y fotografías para organizar los datos en una matriz textual que permitió reorganizar la información según la relación de las categorías con la pregunta de investigación (Flores, 2011).

Según lo afirma Hernández, et al (2010), para el análisis fue necesario ensamblar los datos provenientes de los diferentes instrumentos para realizar la validación. En el proceso de análisis la agrupación de datos resultó bastante conveniente para observar situaciones desde diversos ángulos, bien sea desde el docente que lleva dos años laborando en la educación hasta el docente con más de quince años, que ha vivido y experimentado todos los cambios de las reformas educativas.

Para lograr un análisis de datos que brinde respuesta a la pregunta de investigación como son las condiciones en donde el docente desarrolla su labor educativa, es indispensable seguir un proceso que permita darle una estructura coherente a los datos, ya que al tener varias fuentes de información los datos son no estructurados. El proceso de estructuración se realizó de la siguiente manera:

1. Se inició con la descripción de las experiencias laborales de los entrevistados.
2. Se describió el contexto social y cultural de cada entrevistado dentro del cual desempeño su rol docente.
3. Se identificó cuales aspectos del trabajo causaron inconformismo en los docentes.
4. Finalmente se interpretó y evaluó la información a través de la codificación de datos para luego agruparlas en categorías y finalmente explicar las situaciones y los hechos relacionando el análisis con una teoría fundamentada o con la construcción de una teoría. (Hernández, et al,2010)

Según González y Cano (2007) la codificación hace referencia a la fragmentación o segmentos de los datos en función de las preguntas de investigación los cuales representan la materia prima para ser analizada. Lo anterior hace referencia a que la codificación permite direccionar los datos hacia unidades analizables es decir llegar a las ideas.

Luego de realizar las lecturas a profundidad de todos los datos recolectados se procedió a identificar palabras, frases o párrafos que tienen una significación destacable de acuerdo a los objetivos de la investigación tales como vinculación, motivación, sentido de pertenencia y desarrollo personal entre otros, a partir de aquí y de acuerdo

con los datos recolectados se inició el proceso de crear categorías. (González y Cano, 2007).

De esta manera se logró estructurar todo un conjunto de ideas, pensamientos y hechos que lograron dar respuesta a los objetivos de la investigación en relación a las condiciones físicas, sociales, económicas y de seguridad en las que trabajan hoy en día.

3. 5 Fases en el desarrollo de la investigación

Primera fase: identificar el problema a resolver y seleccionar el enfoque a seguir, de esta manera se define como problema identificar cómo son las condiciones bajo las cuales los docentes desarrollan su práctica actualmente.

Segunda fase: identificación de la institución a la que se le va a realizar el estudio, de esta manera se definió la institución educativa de carácter rural Cairo Socorro para desarrollar la investigación.

Tercera fase: elegir los participantes del estudio de los cuales se eligieron cuatro docentes que tienen diferente formación, nombramiento y tiempo de servicio como docentes.

Cuarta fase: seleccionar los instrumentos de investigación, se establece la entrevista, la observación y el diario de campo como los principales medios para organizar preguntas y metas de investigación.

Quinta fase: recolectar información mediante la aplicación de los instrumentos organizar horarios para la entrevista a cada docente, realizar anotaciones diarias en el diario de campo y recolectar imágenes que permitan identificar condiciones y características especiales de ambiente de los docentes.

Sexta fase: codificar y categorizar la información para iniciar el análisis de los hechos, acontecimientos y relatos más relevantes del proceso de entrevistas.

Séptima fase: a partir del análisis y la triangulación de los datos se procede a organizar la información que permite aclarar y dar respuesta a la pregunta de investigación.

Capítulo 4. Análisis de los resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos durante el proceso de investigación en una institución educativa pública de carácter rural a cuatro docentes. Luego de analizar los datos recolectados por medio de entrevistas, observaciones y registros fotográficos se procedió a clasificar la información en categorías que permitieron conocer cómo son las condiciones de trabajo en las que los profesores desarrollan la práctica educativa.

Luego del análisis de los datos se establecieron tres apartados subdivididos en categorías como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 7
Apartados y categorías de la investigación

Ambiente físico	Inconformismo laboral	Normatividad excesiva
Acceso a la escuela Infraestructura	Experiencias en otros colegios. Clima social (padres de familia y estudiantes). Carga académica. Relación con los compañeros y rector.	Proceso de entrada a la docencia. Proceso de ascensos. Remuneración baja.

A continuación se presentaran cada uno de los apartados con sus respectivas categorías fundamentadas con testimonios de docentes y anotaciones de observaciones.

4.1 Ambiente físico

Este apartado hace referencia a las condiciones físicas en las que los docentes entrevistados realizan sus actividades que como bien lo afirma Day (2005), se trata de los contextos en donde se desarrollan las actividades educativas, se identificó en este

apartado las condiciones de las instalaciones donde diariamente los docentes desarrollan su labor.

El apartado se subdivide en dos categorías denominadas acceso a la institución en donde se evidenciaran los problemas de transporte que enfrentan los docentes y el efecto de estos problemas en la salud y la última categoría denominada infraestructura, en donde se identificaron cuales son los recursos físicos que hacen falta en la institución.

4.1.1 Acceso a la institución: La institución educativa de carácter público rural se encuentra ubicada a unos veinte kilómetros del casco urbano del municipio de Purificación en el departamento del Tolima (Colombia), la principal actividad económica es la agricultura especialmente en el cultivo de arroz, sus principales vías de acceso no son pavimentadas y no existe una línea de transporte desde la cabecera municipal hasta la vereda donde se ubica la Institución.

La Institución en la parte de secundaria que es en donde se centró la investigación cuenta dentro de su infraestructura con seis salones para atender igual número de grupos desde sexto a once. En los tres salones más grandes se encuentran los grupos de sexto, séptimo y octavo con 33, 36 y 27 estudiantes respectivamente, sin embargo el salón de grado séptimo está quedando pequeño para la cantidad de estudiantes que tiene, 36 en total, esto ocasiona que los docentes tengan dificultad de movilizarse entre las filas y que se fomente el desorden en la parte trasera del salón.

Los otros tres salones de menor dimensión están divididos en los grupos más pequeños, entre los que están grado noveno con 11 estudiantes y decimo con 14 estudiantes. El grado once cuenta con 23 estudiantes y se encuentra en un salón bastante cerca de la rectoría lo cual causa inconformismo entre los estudiantes quienes deben

permanecer en orden sin subir los tonos de voz porque inmediatamente reciben un llamado de atención por el rector (Nota de observación)

Los salones de decimo y once son los únicos que no cuentan con ventiladores, lo que ocasiona que en verano a medio día la temperatura suba hasta los 38 grados centígrados que sea necesario sacar a los estudiantes del aula para un lugar más fresco.

La institución carece de aulas especiales de audiovisuales y laboratorio, sin embargo cuenta con un salón muy amplio que se encuentra dividido en dos para ubicar la sala de sistemas y la biblioteca. La sala de sistemas cuenta con 15 equipos de computación y la biblioteca solo representa tres estantes con libros donados por la comunidad.

Existen tres televisores y cuatro video beams para el uso de los docentes, sin embargo se hace necesario movilizar los equipos de un salón a otro, por esa razón los docentes no utilizan esos equipos con frecuencia.

Dentro de la institución los docentes comentan diariamente lo difícil que se ha vuelto el camino para llegar a la institución, especialmente de los kilómetros en donde la carretera se no se encuentra pavimentada ocasiona un levantamiento de polvo espeso que afecta directamente la salud de los docentes.



Figura 1: Acceso a la institución educativa.

Como se puede apreciar en la figura 6, el camino de acceso presenta dificultades en la movilidad por ser un camino destapado, y se confirma lo que establece Brumat (2002) como una zona rural que presenta relieve escarpado, ausencia de caminos asfaltados, deterioro de caminos por la lluvias y distancias largas que deben recorrer los docentes soportando las inclemencias del clima.

Ante las situaciones adversas del clima y el polvo la totalidad de los docentes aclaran que para su continuo desplazamiento se han visto obligados a adquirir su propio medio de transporte, tres de los cuatro entrevistados tienen moto y un solo docente es movilizado en el carro de otro compañero. Durante la entrevista un docente compartió el itinerario de su desplazamiento:

“Pues toca en vehículo propio, yo viajo en una moto que me tocó adquirir cuando empecé a trabajar en este colegio porque desde la cabecera municipal no hay ruta de transporte. Yo vivo en el Municipio de Prado la carretera esta buena desde Prado a Purificación, no tan buena desde Purificación al Cairo porque hay unos 8 a 9 km que es carretera destapada y entonces en este momento como estamos en verano es mucho el polvo que se ve, y en épocas de invierno pues entonces el barro hace que las motos se atasquen y entonces que uno se retrase” (Fragmento entrevista).

La experiencia de la motocicleta también la viven dos profesores más, que también ven en este medio de transporte la forma más económica para ir al trabajo:

“Es muy difícil tener otro medio de transporte diferente a la moto porque al tener un vehículo sale mucho más costoso y el mantenimiento del vehículo no lo puede sostener uno” (Fragmento entrevista)

Durante las reuniones informales realizadas por los docentes se pudo observar que en más de una ocasión se trató el tema de las llegadas tarde, según los docentes el rector es muy exigente en el sentido de la puntualidad lo cual ha generado algunas peleas con él sobre todo cuando una moto se pincha, un docente dijo que cuando se presentan situaciones que no se pueden predecir debería haber una consideración sobretodo “cuando no hay mecánicos cerca por ser una zona tan apartada”

Según el estudio realizado por OREALC (2005) existen situaciones ergonómicas que implican un esfuerzo de adaptación bajo una serie de exigencias físicas. En el caso de los docentes entrevistados la condición ergonómica que más afecta su adaptación es la temperatura inadecuada, durante la observación se pudo establecer que en épocas de verano los docentes deben soportar temperaturas extremas de 39 grados centígrados en los salones sobre todo a medio día, y ellos prefieren sacar a los estudiantes al patio donde es más fresco como se ve en la figura 2.



Figura 2: Estudiantes con clase en el exterior.

La exposición al polvo y los cambios climáticos han generado problemas de salud en el 100% de los profesores entrevistados uno de ellos dijo:

“Yo si he tenido problemas de salud. He visitado mucho al médico y al neumólogo porque el problema mío es respiratorio, ¡por el polvo! y por el calor ósea manejo ventiladores en las aulas y genera mucho polvo” (Fragmento entrevista).

Cordeiro, Guillen y Gala (2002) plantean que parte de la satisfacción de los docentes se ve determinada por las condiciones en las cuales labora identificando que cualquier molestia dentro de este entorno puede intervenir negativamente en los docentes. Como parte del problema se encuentran las enfermedades respiratorias producto de las inclemencias del clima.

Ante los problemas respiratorios un docente comentó que:

“Si me he visto afectado, entonces uno permanece a diario con problemas de sinusitis y de rinitis, o sencillamente de gripas duraderas , gripas eternas , entonces eso obviamente va afectando nuestro desempeño como docente que afecta nuestra garganta, entonces no podemos hablar bien con nuestros estudiantes y entonces se ve uno traumatizado por qué se ve forzado en ocasiones en estar pidiendo permiso, para poder asistir a citas medicas que lo formulen o le den a uno la droga necesaria para poder corregir estos males , pero sin embargo como seguimos viendo el mal a todo momento entonces no vamos a poder eliminarlo de nuestro cuerpo”

(Fragmento de Entrevista)

En la observación se pudo conocer que las situaciones de enfermedad en las que se ven involucrados los docentes no solo afectan la integridad física del maestro sino también la normal continuidad de la labor académica ocasionando lo que Brumat (2002), define como ausentismo por razones personales con incluye dejar a los estudiantes solos.

Estos factores de ausencia, de dejar a los muchachos solos, y de solicitar un permiso por razones de salud, son un punto de controversia entre docentes y rector porque se hace necesario pedir permiso, un término que la mayoría de docentes quisiera no mencionar, así lo relató un docente:

“No, ósea últimamente se ha complicado demasiado y a pesar que estamos en lo rural. Últimamente conseguir un permiso inclusive para salud es ¡muy difícil!. ¡si es difícil conseguir una cita! Con el régimen que tenemos nosotros, es más difícil conseguir un permiso por que vuelvo y le digo el mismo rector y los mismos organismos educativos quisiera que uno de maestro ¡ni se enfermara! para que no sacara permiso ni nada de eso. Es bastante difícil. Además es también bastante difícil tener que dejar un grado..un grupo solo..entonces uno se va y uno es el culpable de todo lo que pasa” (Fragmento entrevista).

“El problema no es solo los permisos también se trata de la mala atención de los organismos encargados de prestar los servicios de salud”, comentó un docente. Uno de los maestros entrevistados para evitar discusiones saca tiempo en las horas de la tarde para sus asuntos de salud, el docente dijo:

“En este momento estoy padeciendo de rinitis alérgica por...causada por el polvo y las lluvias por no cuidarme de las gripas. Casi siempre asisto al otorrino en horas de la tarde. Para el servicio de salud debo desplazarme hasta Ibagué porque Purificación tiene un hospital, pero está en pésimas condiciones y solo nos presta el servicio de urgencias” (Fragmento entrevista).

Solo uno de los cuatro docentes entrevistados, afirmó que no ha tenido ningún problema en cuanto a las salidas para asistir a los controles médicos ya que por lo delicada de su situación es indispensable que se deba hacer dichos controles en Ibagué:

“No, conmigo no ha habido problema. No uno desde que le diga el rector me da permiso yo dejo talleres a los muchachos para tenerlos ocupados con tal de que estén quietos y no hay problema”. (Fragmento entrevista).

Cabe destacar que el ausentismo en este caso no hace parte del malestar docente (Prieto y Bermejo, 2006), lo que realmente causa inquietud y malestar es la poca disponibilidad del directivo ante las necesidades básicas de salud que presenta la totalidad de los maestros entrevistados.

4.1.2 Infraestructura: (Brumat 2002) indica que generalmente los recursos de las políticas educativas siempre van directo a las escuelas urbanas y que por lo tanto en las escuelas rurales hay bastante escases de infraestructura, tecnología y personal calificado, por ende cuando un maestro llega a una zona rural por lo general llega sin herramientas y con un sinnúmero de preguntas respecto a cómo será su labor en ese sector.

Para referirse al tema de la infraestructura, durante las entrevistas los docentes dieron crédito a que se está mejorando el mantenimiento de las instalaciones “las aulas son amplias y están bien ventiladas” expreso un docente durante la entrevista.

Poco satisfechos se encuentran dos de los docentes entrevistados cuando se les preguntó si las instalaciones eran adecuadas para su labor. Un docente consideró durante un tiempo la respuesta y respondió que:

“¡No!, no porque nos toca improvisar porque la infraestructura es insuficiente para la cantidad de estudiantes y de grados que tenemos, entonces se le dificulta a uno.

No hay un sitio específico para sala de audiovisuales entonces le toca a uno estar moviendo de un lado para otro el video-beam, el televisor y entonces corre el riesgo de que se deteriore” (Fragmento entrevista).

Otro docente dirigió su respuesta no tanto para identificar las falencias estructurales, sino la falta de personal calificado para algunas tareas que de una u otra manera debe afrontar el docente, al respecto comentó:

“Noooo.., en esta Institución falta de todo, falta: aseo, falta una secretaria, a veces uno tiene que hacer también trabajos de secretaria de rectoría, de coordinación, de celaduría entonces.....y otro fundamental que creo que falta es un psicopedagogo ¿creo que llaman? ¿Si? o un psicólogo para tratar los problemas. Porque hay un problema con un estudiante uno tiene que quemarse allá..... También estarse hablar con el padre de familia, convencerlo y todo eso” (Fragmento entrevista).

Hasta este punto se puede inferir que el malestar docente como lo llama Prieto y Bermejo (2006), se da porque los espacios que hay en la institución no son los adecuados y están quedando pequeños para la cantidad de necesidades que día a día crece para los docentes.

4.2 Inconformismo laboral

Esta categoría identificó las dificultades que los docentes han padecieron en los lugares donde ejercieron su labor educativa, tomando como referencia las diferencias sociales y las condiciones desfavorables que se evidencian en las distintas zonas geográficas donde se ubican sus experiencias.

Se encuentra en esta categoría un apartado denominado experiencias en otros colegios para ejemplificar cómo el cambio de una zona geográfica a otra y cómo las diferencias sociales y culturales de una comunidad impactan en el trabajo docente, un apartado llamado clima social donde se indicara cuales son los principales inconvenientes que tienen los docentes con los alumnos y los padres de familia, otro apartado denominado carga académica para identificar que tan pertinente es la intensidad horaria que se maneja todos los días y por último el apartado relación con los compañeros para identificar los lazos de unión del ambiente.

4.2.1 Experiencias en otros colegios: los docentes que se encuentran en esta investigación tienen un promedio de entre 6 a 19 años de labor docente, lo que conlleva a la vivencia de experiencias buenas y malas en su labor, cabe destacar que no todas las experticias fueron aprendidas dentro de una sola institución. Dentro de esta categoría se puede evidenciar que el 100% de los docentes han sido trasladados de una institución a otra por lo menos una vez desde que iniciaron su labor como docente.



Figura 3. Número de veces en las que los docentes han sido trasladados.

Los traslados obligan a un cambio notorio de ambiente laboral que se refleja por el tipo de estudiantes y también en la efectividad de los docentes tal como lo afirman entre

ellos cuando establecen que un ambiente de ciudad y un ambiente rural tienen diversos factores que dificultan la labor, un docente comentó:

“Pues lo que pasa es que los muchachos en el campo se pueden manejar mejor....no tienen tantos vicios los puede uno manejar mejor en cuanto en la parte de comportamiento y de disciplina pero en la parte de la ciudad de la parte urbana es más delicado y más complicado manejar esa parte académica por lo que allá manejan mucho la parte de drogas y esta uno trabajando con muchachos que son hijos de gente de bajo nivel de estrato” (Fragmento entrevista)

Los docentes también afirman que cuando se hace el cambio de ciudad a campo no solo se percibe una diferencia en las actitudes o los comportamientos de los estudiantes, también resulta favorable la disminución de la presión académica del docente, al respecto un docente señaló:

“Cuando llegue al sector público oficial si...el cambio fue notorio porque desafortunadamente hasta la pereza de los estudiantes en muchas ocasiones a uno como docente también se le pega. Uno en el sector privado viene de trabajar las 30 horas seguidas sin descanso y llega uno al sector público a tener 8 horas libres o tener 6 horas libres y no ¿pero qué hago en este espacio? ...y en lo rural ¡pues mucho más! porque empezando por la llegada a estos sitios es difícil, entonces los mismos estudiantes por lo mismo se demoran en llegar a la institución” (Fragmento de entrevista)

Hasta este punto se ve que los docentes coinciden en que el trabajo en el sector rural es menos exigente, bien sea porque los estudiantes son menos difíciles o por que la disminución del trabajo permite descansar, estos puntos de vista se toman desde la

perspectiva de dos docentes que han experimentado entre uno y dos traslados, pero la visión cambia cuando se introducen los testimonios de docentes que cuentan con más de 3 traslados donde la asignación de trabajo en lo rural trae fuertes desafíos para el desarrollo personal, un docente dijo:

“Después cuando estuve nombrado en la cordillera es un cambio total uno....tener que enfrentarme a conflicto armado estar lejos de mi familia....el acceso, las vías de transporte ¡muy difíciles para llegar allá!....tener que estar en una comunidad donde.....muy buena comunidad Villa Esperanza pero...ósea todo el mundo se dedica a trabajar y...entonces nadie le vende alimentación a uno sino que tiene que estar uno pendiente de uno mismo....”(Fragmento entrevista)

Se ve que la lejanía de las escuelas es un problema para los docentes cuando se les notifica un traslado, pero se puede agudizar si en la nueva escuela no hay recursos ni implementos necesarios para llevar a cabo una clase:

“Si, los principales tipos de problemas son cuando trabaja uno en lo rural que la carreteras están en muy mal estado las escuelas están muy mal dotadas no tienen los implementos necesarios ni los materiales didácticos para enseñar” (fragmento entrevista).

Las situaciones vividas por cada docente presentan una característica en común, el inicio de la experiencia educativa en el sector rural. Esta categoría identifica que los traslados llevan al docente a vivir una serie de situaciones adversas, tales como la distancia, la escases de recursos, el manejo de grupos socialmente peligrosos, pandillas o drogadictos, y el manejo de tiempo de trabajo variable según la situación geográfica y la población que atiendan.

Las condiciones de los docentes cuando presentan un nivel bajo de traslados ha permitido mejorar su nivel de vida puesto que indiscutiblemente el paso de una zona urbana a una rural ofrece un alivio de las presiones sociales, pero para quienes han estado constantemente de un lado a otro, el traslado es como un castigo que no les mejora en nada la situación sino que por el contrario los deja cada vez más alejados de la familia y con menos herramientas para trabajar.

4.2.2 Clima social: Los datos permitieron identificar que no siempre es posible lograr una armonía entre lo que se tiene y lo que se quiere, si bien como los docentes afirmaron: “Se podrá tener un mejor control disciplinario de los estudiante en la escuela rural, pero de rendimiento académico nada” el comentario anterior hizo referencia a que los maestros no tienen mayor expectativa respecto a la motivación de los estudiantes:

“En un principio como trabajé en el sector privado se ve la gran diferencia en el sector público, ¿Por qué?..Porque los muchachos que tiene en los colegios privados ellos tienen una visión desde muy pequeños de ¿que? van a ser en su futuro, ellos no piensan solamente por venir por el cartón de bachillerato o por que en la casa los obligan a que vayan al estudio.. ¡NO! ellos van es porque saben que tiene que hacer una carrera universitaria y que de eso dependa la vida, mientras en el sector oficial pues lamentablemente se observa lo contrario que vienen obligados o muchas veces por cumplir un requisito de ser bachilleres para poder entrar en el ejército o en la policía y esos casos los podemos observar mas en el sector rural” (Fragmento de entrevista).

Durante la observación realizada en la última jornada pedagógica, la cual se llevo a cabo tres días antes de la entrega de informes académicos del segundo periodo, los

docentes dieron una nota denominada apreciativa a cada uno de los estudiantes de bachillerato por el comportamiento y por la presentación personal, esta nota se otorgó por consenso y en voz alta a medida que se nombraban los estudiantes grado por grado, se observó que a medida que algunos estudiantes eran llamados los docentes cambiaban la expresión de sus rostros y en repetidas ocasiones dejaban escapar un pequeño murmullo parecido a un “jum”. (Nota de observación)

Este murmullo se realizaba cuando se nombraba a estudiantes que estaban perdiendo casi todas las materias en primer periodo y para segundo continuaba en la misma situación. Los murmullos continuaron a lo largo de la reunión y cada vez se hacían más enérgicos, una vez finalizada la valoración un docente muy fuertemente y en tono de desaprobación dijo que los muchachos solo iban al colegio a “calentar puesto, mientras uno se mata tratando de hacer que ellos entiendan” (Nota de observación) esto refiriéndose que por la importancia de su área debe pasar varias horas de su descanso organizando actividades para que al final los estudiantes no las aprovechen.

Durante la observación el mismo docente indicó que estaba en desacuerdo con el sistema de “poner notas altas” a los estudiantes solo porque portan el uniforme o porque no han cometido faltas disciplinarias pero que al final “no tienen nada en la cabeza” es como “premiarlos por calentar el puesto” (Nota de observación)



Figura 4: Reunión de profesores.

Este tipo de actitudes negativas de los estudiantes, es decir, ver el estudio como una obligación y no prestar mayor atención a lo que enseñan los maestros, hace que los docentes sientan, como lo llamaría Sánchez (2005) una insatisfacción personal hacia la profesión “los muchachos no valoran nada, ni siquiera hacen un esfuerzo por aprender” eran expresiones que podían escuchar en la reunión así como también “pero si en la casa no les dicen nada, nada podemos hacer nosotros”(Nota de observación)

Sánchez (2009) indica que parte de la desmotivación de los docentes no está propiamente en las tareas específicas de la labor, sino en las condiciones sociales donde se desarrollan sus funciones, identificándolas como conflictos externos inherentes al trabajo y que según Usategui y Valle (2009) dentro de estos conflictos se encuentra la deslegitimación y desautorización de las familias.

En entrevista a un docente comentó que la situación familiar es la causante del bajo interés académico de los estudiantes:

“Los padres no motivan para nada a sus hijos...uno cita a los padres de familia para indicarles de cómo es el proceso académico cómo va el desempeño

académico de sus hijos y no se dan por enterado...uno, porque lo único que les interesa es que ellos ya trabajen y ganen su plata y segundo pues como ellos la mayoría tienen un nivel académico inferior a sus hijos entonces no se preocupan por qué no van a entender la problemática de lo académico de sus hijos”.

(Fragmento de entrevista)



Figura 5: Reunión de padres de familia

Los docentes también están de acuerdo en que la descomposición familiar de la región es una causa de que los estudiantes no tengan un adecuado proyecto de vida. Como se ve en la figura 3 la asistencia a reuniones de padres es mínima ejemplificando según los docentes el desinterés de los padres en la información académica de los hijos.

Siguiendo las ideas de Usategui y Valle (2009) la educación de hoy en día no es la misma de hace 30 años, los cambios en las comunicaciones, la tecnología y el mundo laboral hace que cambien las expectativas de los jóvenes y de las familias, reorganizando de esta manera la labor de la escuela. Un docente comentó:

“Los muchachos no tienen interés, no tienen ambición no muestran un proyecto de vida ni unas aspiraciones futuras. Como estamos viviendo en una zona arrocera ellos ya se acostumbraron a trabajar guadañando o desmatando, entonces ellos

ya ven que ese va a ser su futuro entonces el estudio poco y nada le prestan atención” (Fragmento entrevista).

Ante las expectativas de las familias respecto a los hijos un docente afirmó:

“En la región de los Cairos vemos que es un poco difícil educar cuando primero los padres de familia no quieren invertirle a la educación y desde mi área son apáticos, la gente cree que se pierde el tiempo”

Los cuatro docentes entrevistados están de acuerdo que las familias hacen más difícil la labor cuando envían a los niños a la escuela para que allí se realice la labor que en muchos casos les quedo “grande” según lo expresado por uno de ellos:

“Lo que más dificulta la labor docente es los factores sociales, por el comportamiento de los estudiantes, la actitud que asumen los padres frente a sus hijos, no los controlan, no los educan bien en la casa entonces los mandan para el colegio a que nosotros los eduquemos y nos enfrentemos a dos problemas: uno pues que nos toca formar la parte moral y la otra la parte de los conocimientos”.

(Fragmento entrevista)

Una vez más se confirma lo que Usategui y Valle (2009) afirman que el descontento y desanimo de los docentes no es la práctica del trabajo como tal hablando específicamente de la parte académica, el malestar más bien se vincula a la poca o nula colaboración de la familia que propicia y promueve las actitudes negativas de los estudiantes como la indisciplina, la falta de compromiso de sus deberes como estudiantes y la no adecuada construcción de un proyecto de vida.

4.2.3 Carga académica: Este apartado se identifica con el objetivo de reconocer qué pensaban los docentes respecto a la carga académica que actualmente tienen.

Adicionalmente se describirá qué actividades extracurriculares tienen a su cargo para finalizar con algunos comentarios que permitieron conocer qué tanto tiempo emplearon para organizar las actividades académicas.

Tabla 8

Horas académicas semanales de clase frente al grupo y número de materias orientadas por cada profesor

	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
Horas semanales de clase frente al grupo	22 horas	22 horas	22 horas	24 horas
Materias orientadas por cada maestro	1	4	3	2

Tres de cuatro docentes tienen 22 horas semanales de trabajo, a excepción de uno quien debe orientar 24 horas de semanales de trabajo porque como lo afirmo en la entrevista no maneja dirección de grado.

De los cuatro docentes entrevistados solamente uno ocupaba la totalidad de sus horas laborales en una sola materia que corresponde a su profesión, un docente señaló “pues son 22 horas distribuidas afortunadamente en el área de mi especialidad”. Los demás maestros debían impartir al menos una materia diferente al de su respectiva formación.

Cuando se les preguntó a los docentes sobre la carga laboral, dos consideraron que era acorde con sus estudios y que no representaban mayores problemas dentro de sus horarios, ya que podían pasar tiempo con las familias, y tenían el tiempo necesario para organizar los trabajos y evaluaciones dentro de la jornada laboral en las horas libres:

“Si claro tengo tiempo libre aquí en la institución que obviamente aprovecho para seguir preparando las clases de la siguiente semana por que en las tardes en mi casa se me olvida que soy profesor, allá no llevo trabajo para nada” (Fragmento entrevista).

En el estudio realizado por la oficina regional de educación de la UNESCO para América latina y el Caribe (en adelante OREALC, 2005), sobre las condiciones de trabajo y salud docente, identificó que en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay las horas laborables de los docentes son aproximadamente de 30 horas, es muy importante destacar que esta norma no se generaliza para Colombia ya que los docentes afirman que la carga que tienen actualmente es equitativa, un docente indicó “si está bien, porque a uno le quedan por ahí horitas para de pronto ir al colegio a calificar y mirar los planes de estudio”.

La mayoría de los docentes consideran que es una carga equilibrada, pero dos de los cuatro docentes indican que el desarrollo de áreas que no son afines con la formación requiere una mayor demanda de tiempo para preparar, durante una conversación informal en la sala de profesores un docente indicó que lo único que le disgusta en la forma como están distribuidas las cargas académicas es que se tengan que escoger asignaturas para las cuales no se está preparado ya que se debe gastar mucho tiempo en la preparación de temas, agregó:

“Si toca trabajar en el tiempo libre para no a improvisar con los estudiantes, entonces toca tener bien preparada la clase para que no se le fomente indisciplina a uno en el aula en las horas de clase”. (Fragmento entrevista).

Dos de los docentes entrevistados afirmaron que el trabajo invade los espacios extra laborales y de descanso llamados así por OREALC (2005). Mientras se realizaban las entrevistas se estaba llevando a cabo el ensayo de la banda marcial de la institución y quien estaba a cargo de su preparación era un docente del colegio, a quien se le preguntó cómo manejaba el tiempo para llevar a cabo las actividades extraescolares, el docente comentó:

“El área de educación física es compleja se necesita mucho tiempo, inclusive a veces se hace necesario hacer actividades complementarias en las horas tarde inclusive a veces los fines de semana hay que complementar porque pues el colegio debe estar a la vanguardia deportivamente entonces eso implica”

(Fragmento entrevista).

Dentro de la entrevista dos docentes tienen dentro de su carga académica más de dos materias diferentes, a este respecto ambos docentes establecieron que lo más complicado de tener a cargo estas materias además de una adecuada preparación para no improvisar es la diferencia que existen entre ellas, es decir algunos maestros deben pasar de asignaturas técnicas a asignaturas literarias, tal como lo indicó un docente:

“Lo más complicado para el trabajo es cambiar de perfil completamente, es decir pasar de lo práctico a lo teórico lleva mucho tiempo y dedicación para preparar especialmente cuando no se tiene práctica en alguna de las disciplinas” (Fragmento entrevista)

4.2.4 Relación con los compañeros y el rector: Durante la observación, la investigadora noto que hay pocos espacios y momentos para compartir un tiempo con los compañeros, durante la jornada escolar, también se observó que las reuniones

informales en los periodos de los descansos no se realizan en la sala de profesores, se realiza en lugares al aire libre con una buena ventilación como se ve en la figura 6.



Figura 6 Reunión informal de los docentes

Se observo también que dos de los docentes observados gustan relacionarse con los profesores de primaria, mientras que los otros dos prefieren mantener distancia entre ellos, sin que esto signifique que haya problemas o no se comuniquen entre sí, “unas de las razones por las que no hay mucha interacción con los de primaria es porque los horarios no coinciden” comentó un docente en un dialogo informal con la investigadora durante un descanso.

Para la observación de lo que Brumat (2002, p. 1) identificó como “vida cotidiana que acontece dentro de las escuelas”, se realizó una observo de la rutina diaria de los docentes dentro de la institución que inicio a las 7 de la mañana hasta la 1 pm, como característica principal se identificó que todos los docentes durante la jornada tienen además del descanso normal una o dos horas libres que son compartidas con otro compañero, durante esta hora libre en algunas ocasiones el rector de la institución busca

al docente para pedir favores de carácter administrativo, como por ejemplo hacer cartas o llamadas.

Ezpeleta (1992), identifica que por difíciles que sean las situaciones de ubicación de la escuela es necesario que los docentes no se dejen absorber por el medio, es decir que no se contagien de los sentimientos de soledad, de aislamiento o que no se dejen afectar por las situaciones sociales que afectan las familias de la región, para tal efecto es importante que la escuela se vea como un lugar de reunión y de integración inclusive con otras sedes o escuelas.

Una de las soluciones según Ezpeleta (1992, p. 31) para “defenderse del medio” es la integración entre colegas, durante la entrevista se pudo establecer que todos los docentes tienen excelentes relaciones con los compañeros, pero dos de ellos especificaron que el trabajo es “ameno” y se cuenta con mucha “colaboración” en la parte de bachillerato. Tal como lo relató un docente:

“Afortunadamente como es una institución pequeña son pocos los docentes, y en cuanto al área de bachillerato pues no hay ningún problema con ellos, todos nos entendemos cuando tenemos algún problema antes como que trabajamos en camaradería” (Fragmento de entrevista).

Es importante recordar que no todos los docentes cuentan con las mismas responsabilidades dentro de su área, por esa razón dentro de su carga algunos maestros tienen que responder por otras actividades las cuales necesitan apoyo. Se les preguntó a los docentes sobre qué tanta colaboración reciben por parte de sus compañeros y del rector de la institución, las respuestas fueron muy positivas por parte de los compañeros

y negativas referente al rector. Durante la entrevista un docente en referencia a los compañeros estableció que:

“Yo me siento muy bien trabajando en bachillerato con el grupo de profesores que hay, porque pues con todas las locuras académicas que yo quiero hacer mis compañeros las patrocinan me ayudan en eso”. (Fragmento de entrevista)

El mismo docente dijo que el rector no es tan colaborador porque se deja influenciar por políticas que generalmente inhiben las acciones de los docentes. El mismo docente comentó:

“En la rectoría a veces tiene una ayuda y a veces ¡No!, los rectores como que hoy en día están más presionados por el Ministerio de Educación que quieren mantener encerrado al maestro en el aula, que es lo más importante que las mismas actividades que se hagan. ¡La verdad la verdad!, a veces uno siente que está ¡solo! por el rector. Por los compañeros no, porque todos apoyan el trabajo de uno.” (Fragmento entrevista).

Respecto al rector otro docente usó un tono más enérgico al referirse a la labor que está realizando en la institución, su punto radicó en la poca preparación que tiene para llevar un trabajo directivo adecuado, cuando se le preguntó por el rector el docente respondió que:

“Tenemos una mala administración, contamos con un rector... que estaba acostumbrado a dirigir escuelas rurales, entonces ya al dirigir una institución educativa como tal como que ¡le quedo grande! porque hay muchas situaciones que él no sabe entonces como se dice coloquialmente: “cuando la cabeza no funciona el cuerpo tampoco” (Fragmento entrevista)

Esta última expresión según el docente se refiere a que “si se espera que el rector haga algo por nosotros nos quedaremos esperando por eso es mejor tener iniciativa”, esta idea se apoya en una observación que se realizó un día especial de aeróbicos en la institución, donde se recurrió a un profesional para que diera una rutina especial de ejercicio a los muchacho, un docente comentó que para llevar a esta persona tuvo que sacar dinero de su bolsillo para el transporte porque el rector “no se dio ni por enterado”.

Durante el descanso del día especial de aeróbicos los docentes se encontraban en la sala y se dio una conversación en donde un maestro presentó una inconformidad respecto a la poca ayuda que recibe por parte del rector en materia económica para lograr realizar más eventos en lugares mejor acondicionados. Destacó también que la cancha de futbol necesita un corte de césped el cual el mismo rector le ha dicho que deberá ser él quien haga alguna actividad para contratar a la persona que le ayude a podar. (Nota de observación)

Durante la misma actividad el mismo docente aclaró que la poca colaboración del director hacia las actividades en pro de los estudiantes genera que ya no se desee hacer nada mas, por lo tanto al finalizar esa reunión él decidió posponer la semana cultural si no se daba alguna ayuda económica por parte del rector. (Nota de observación).

Ese mismo día llevo un comunicado a modo de solicitud por parte de una organización para el préstamo de la sala de sistemas del colegio, dicha comunicación quería una respuesta, para la cual el rector según dijo “delegó” a un docente para que realizara dicha respuesta. Ante esta petición el docente que se encontraba en hora de descanso se dirigió a la rectoría a redactar la carta, dicha actividad no fue del agrado de ninguno de los docentes entrevistados.

Mientras el docente se dirigía a la rectoría un maestro comentó que la falta de preparación del rector era algo inaceptable, “¿Cómo es posible que nosotros tengamos que hacer los trabajos de él, y él cuando hace el de nosotros?” refiriéndose en que en algunas ocasiones cuando el trabajo es muy largo o urgente el rector le pide a los maestros estén en clase o no, que realicen alguna cosa y que dejen a los estudiantes solos, esto por supuesto fomenta el desorden y cualquier problema se puede presentar, “dejar a los estudiantes solos es lo peor, después pasa algo y el responsable es uno agregó un docente. El rector le echa la culpa a uno así le estuviéramos ayudando” (Nota de observación)

Durante el proceso de entrevistas se pudo observar que tres de los docentes indagados tienen alguna inconformidad con el rector bien sea por los trabajos que manda a hacer o porque no brinda ningún incentivo o reconocimiento a las labores educativas “no he recibido ningún reconocimiento por parte de nadie” afirma el docente que ayudó a redactar las cartas. “Si uno hace algo bien y el colegio queda bien es el rector el que se lleva los reconocimientos” afirmo otro docente. (Nota de observación)

Durante la entrevista se encontró que uno solo de los maestros indagados están conformes con la labor del rector, inclusive establecen que al igual que con los compañeros la relación es “tranquila” y “normal”, un docente comentó: “Me siento acompañado y respaldado por todos los estudiantes, los profesores, el señor rector, la parte administrativa”.

En cuanto a los incentivos el mismo docente afirma que si hay momentos especiales en donde hay reconocimientos grupales pero no individuales:

“Pues así en ocasiones especiales el rector hace reconocimiento, para el día del maestro él nos hace un detalle, un almuerzo, un detalle así pequeño pero significativo”. (Fragmento de entrevista).

Se observa en este apartado que los docentes no se sienten apoyados por el rector y esto pone una carga mayor en las responsabilidades de cada docente que es fácilmente es superable con la compañía y la camaradería que existe entre los compañeros de trabajo.

4.3 Normatividad excesiva

Esta categoría identificó los requisitos establecidos por la ley que rigen, orientan y reglamenta las condiciones bajo las cuales un docente es nombrado, ascendido y remunerado. En Colombia la carrera docente se encuentra reglamentada por dos estatutos de profesionalización docente el 2277 del año 1979 que rigió hasta el año 2002, y el decreto 1278 de 2002 que es el que actualmente rige los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal.

Solo uno de los docentes entrevistados pertenece al decreto 2277 convirtiéndolo en el más antiguo de la institución con 19 años de experiencia docente y los otros tres entrevistados pertenecen al decreto 1278 con 6, 8 y 9 años en el servicio docente.

Se encuentra esta categoría un apartado denominado nombramiento, que identificó los requisitos que los maestros de ambos decretos debieron cumplir para ser parte de la planta docente estatal y otro denominado proceso de ascenso para identificar las dificultades que los docentes presentaron al momento de buscar un aumento en el salario. Se encontró también que los procesos y requisitos exigidos para lograr un aumento son los más criticados por la totalidad de los docentes.

4.3.1 Nombramiento: los tres maestros entrevistados regidos por el decreto 1278 (2002) afirmaron que el llegar a ser docentes estatales no fue un proceso nada fácil, sobre todo por la condición impuesta que implica la presentación y aprobación de un examen eliminatorio, así lo confirmó un docente cuando expreso: “Yo presente un concurso y por medio de este concurso fue que yo ingrese al magisterio”.

Dentro de las experiencias relatadas en la entrevista un docente del decreto 1278 (2002) compartió la forma en la que entro al servicio docente expresando que:

“Lo primero que toco hacer fue esperar por las convocatoria, luego para ingresar a la carrera docente entonces toco presentar un concurso un examen unos requisitos la hoja de vida y una serie de pasos hasta que después como a los 6 meses de eso pues ya empezamos a ser nombrados en propiedad.

Cuando presentamos el concurso salió por internet las ofertas que habían de los sitios y el sitio más cercano de mi lugar de residencia era este lugar, entonces conté con la fortuna de que ocupe los primeros puestos en el concurso y pude elegir esta plaza y no esperar que me dejara otra” (Fragmento entrevista)

Una situación muy diferente experimento el docente nombrado bajo decreto 2277 (1979) quien logro entrar al servicio docente tan pronto término sus estudios de bachillerato normalista, este docente comentó que no presentó ningún examen por que como primera instancia llego a ser docente a través de un nombramiento por contrato, figura que ya no existe en el decreto 1278, al respecto el docente comento:

“Yo empecé como maestro bachiller por contrato en el año 93, 94, después en ese tiempo salió la ley de 1994 la ley de educación donde permitía que los normalistas podían ingresar a la carrera, se acordó con el gobierno nacional de que quienes

estaban trabajando por contrato podían validar la normal, entonces fui a validar la normal en La Normal Nacional de Ibagué y con ese título pude ingresar con nombramiento en propiedad” (Fragmento entrevista).

A continuación se muestra un cuadro comparativo que permite identificar las diferencias entre el nombramiento con decreto 1278 de 2002 y 2277 de 1979.

Tabla 9

Nombramientos según decretos 1278 de 2002 y 2277 de 1979

<p>Ingreso al servicio educativo estatal. Decreto 1278 de 2002.</p>	<p>Condiciones generales para ejercer la docencia decreto 2277 de 1979</p>
<p>A partir de la vigencia de este decreto, para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación. Quienes posean título de normalista superior expedido por una escuela normal superior reestructurada, expresamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ejercer la docencia en educación primaria o en educación preescolar.</p>	<p>A partir de la vigencia de este decreto sólo podrán ser nombrados para ejercer la docencia en planteles oficiales de educación quienes posean título docente o acrediten estar inscritos en el escalafón nacional docente, de conformidad con los siguientes requerimientos para cada uno de los distintos niveles del sistema educativo nacional:</p> <p>Para el nivel pre escolar: peritos o expertos en educación, técnicos o tecnólogos en educación con especialización en este nivel, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación con especialización o con postgrado en este nivel, o personal escalafonado.</p> <p>Para nivel básicoprimario: bachilleres pedagógicos, peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o post grado en este nivel, o con personal escalafonado.</p> <p>Para nivel básicosecundario: peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o postgrado en este nivel, o personal clasificado como mínimo en el cuarto (4) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.</p> <p>Para el nivel medio: técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación, o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el quinto (5) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.</p> <p>Para el nivel intermedio: licenciados en ciencias de la educación o con postgrado En educación, o personal clasificado como mínimo en el sexto (6) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en el nivel medió.</p> <p>Artículo 6. PROVISION DE CARGOS. Cada año la autoridad educativa competente señalará la planta de personal de los establecimientos educativos oficiales bajo su jurisdicción para la respectiva vigencia. Los cargos que fueren incluidos en dichas plantas serán los únicos susceptibles de ser provistos por la autoridad nominadora.</p>

La principal diferencia que se encontró en este apartado fue que los docentes del 1278 pueden entrar a la carrera docente con cualquier título profesional no licenciado siempre y cuando cumplan con el requisito de poseer un título que acredite conocimientos en educación y que a su vez presenten un examen para tener la oportunidad de ser parte del servicio docente.

Lo más complicado de estos exámenes es “pasar” según lo afirmó un docente durante un diálogo informal con la investigadora, y algo más complicado todavía es “escoger una plaza que este cerca al lugar de residencia”, agregó el maestro.

Por otra parte quienes entraron bajo la normatividad del decreto 2277 debían acreditar títulos de licenciados en educación o de normalistas y su ubicación era realizada según las exigencias de las entidades gubernamentales quienes buscaban licenciados o normalistas que pertenecieran a la región para proveerlos de cargos docentes en las escuelas de su jurisdicción sin ningún tipo de examen.

4.3.2 Ascensos. Más complicado aun que el proceso de nombramiento es el proceso de ascenso en donde un docente con el decreto 2277 de 1979 y con 19 años de experiencia indicó que “para poderme ganar 2’000.000 de pesos tuvieron que pasar 18 años y haber hecho muchos estudios como diplomados y cursos” esto según él es “irrisorio ya que en este país hay gente que gana más y aporta menos a la nación”. Estableciendo que el ser docente es el trabajo más duro que hay porque es aquí en donde se desarrollan los valores morales de los futuros adultos.

En el caso particular, los tres docentes que pertenecen al decreto 1278 del 2002 afirmaron que los pasos para el ascenso en el escalafón son un control que beneficia a unos pocos, así explica un docente el proceso:

“Toca cumplir una serie de requisitos, como principal medida hay que estudiar, llevar 3 años de haber sido nombrado tener mínimo dos evaluaciones anuales de desempeño satisfactorias, presentar un examen y sacar más de 80 puntos el que no...el que falla con alguno de estos requisitos pues no puede subir en el escalafón” (Fragmento de entrevista).

Frente al proceso de ascenso que nuevamente se ve limitado por la presentación de un examen, un docente afirmó que “por eso estamos estancados y ganando un sueldo muy malo”, ante la anterior afirmación el docente explicó que: “Un profesional en Colombia debe estar ganando alrededor de 2’500.000 pesos y nosotros solo ganamos 1’325.000 pesos”

Dentro de una reunión informal que se desarrollo en sala de profesores los docentes comenzaron a conversar sobre las diferencias que se presentaban en los ascensos de los que estaban inscritos en los decretos 1278 y 2277, frente a esto un docente afirmó:

“A ustedes los del 1278 solo les toca estudiar y presentar un examen, pero imagínense a mi me ha tocado más duro llevo 18 años de trabajo y para poder ascender de categoría lo primero que debo hacer es conseguir un título de diplomado o curso y esperar tres años para que sea válido” (Nota de observación)

En el decreto 2275 (1979) el escalafón era determinado por categorías desde la 1 a la 13, para llegar a la última categoría, se debe realizar un estudio los cuales se miden en créditos, a medida que sube la categoría así mismo suben los créditos exigiendo en ocasiones que un docente tenga que hacer cuatro cursos o diplomados para ascender.

Un docente afirmó:

“Mi último ascenso fue hace tres años, cuando me llegó el nombramiento y subí en el escalafón inicié una especialización en gerencia informática, la cual solo duró un año, pero yo no pude hacer nada con ese título porque me tocó esperar a cumplir tres años desde mi último nombramiento, ósea que hace dos años termine la especialización pero hasta enero de este año me aceptaron papeles y me encuentro en espera de mi notificación de ascenso” (nota de observación).

Haciendo una diferencia entre los dos decretos el mismo docente afirmó:

“En cambio ustedes ¡no!, ustedes los del 1278 solo tienen que estudiar y presentar un examen, y si el examen sale cada año, pues imagínense lo rápido que pueden ascender, es más un nuevo que lleve tres años y que haga una maestría y pase el examen puede, con solo tres años de estar nombrado ganar lo mismo que yo que llevo 18 años de nombramiento, eso es mucha diferencia” (Nota de observación).

No tan de acuerdo se encuentran los docentes del nuevo régimen 1278 por que afirman que lo más difícil es pasar ese concurso. Así lo comentó un docente:

“Si uno no pasa ese concurso se queda estancado, 80 puntos que se necesitan para el examen son difíciles de conseguir, cada vez que hay concurso solo un 10% de los docentes que se presentan pasan las pruebas, así que perfectamente pueden pasar 6 años que es lo que yo llevo de nombramiento en el mismo nivel salarial, mientras que un antiguo no, a los 3 años ya puede ascender” (Nota de observación)

Otro docente confirmó la idea de su compañero cuando explicó que durante los 9 años que él ha estado como docente nombrado, se han presentado 4 evaluaciones de ascenso y ninguna a pasado, dijo “eso es puro chanchullo” eso solo pasan los de palanca,

al gobierno no le sirve que todos los docentes pasen esas pruebas, porque se quedarían sin con que pagar”, “ eso era mejor como antes, uno hacia un estudio y esperaba tres años y listo ascendía, al menos uno tenía la seguridad que le iban a pagar más, en cambio a hora no, si usted no pasa esos exámenes pues nada se queda ahí con lo mismo”.

Frente a la desmotivación por el salario un docente comentó que para toda la labor social que cumplen los docentes además de ser maestros, la remuneración es mínima, dijo:

“Uy!!! claro acá uno hace de todo y más en lo rural, los grandes maestros están en lo rural porque uno empieza por ser el papá de los niños, el médico de los niños, empieza a ser el líder” (Fragmento entrevista).

Según Ezpeleta (1992), la escuela rural es una especie de lugar de encuentro para la vida social, y el docente es visto como la persona más influyente en las decisiones de la comunidad, además de ser formador de los niños, el docente toma un papel de líder comunitario y promotor de bienestar, un docente comentó al respecto:

“Yo vivo acá entonces también tengo que liderar algunas cosas de la comunidad...y para todo entonces cualquier grupo que quiera liderar algo pro-capilla, deportes, junta de acción comunal entonces todos:¡ vamos donde el profesor, vamos donde el profesor! Entonces uno es como el centro” (Fragmento entrevista).

En sumatoria las condiciones donde los docentes desarrollan su labor presentan muchos factores negativos como por ejemplo: el poco interés de los estudiantes, la falta de colaboración de la comunidad, la poca remuneración, la falta de apoyo del rector y la

realización de labores diferentes a las de enseñar, afectan de manera negativa la forma como el docente enfoca su labor educativa.

Capítulo 5. Conclusiones

En este apartado se realizó una recapitulación de los principales hallazgos que se encontraron durante el proceso de investigación para dar respuesta al objetivo de este trabajo que buscó conocer cómo son las condiciones en las que los docentes desarrollan la práctica educativa y responder la pregunta ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que los profesores desarrolla la práctica educativa?

Se distinguen tres apartados que abordan el ambiente físico, el inconformismo laboral y la normatividad excesiva que toman los aspectos más relevantes sobre las condiciones en las que han desarrollado sus labores los docentes rurales de una institución educativa pública. Se presentaran los hallazgos más representativos que permiten identificar porque no son las mejores las condiciones de los docentes, se plantearan recomendaciones y se realizaran nuevas preguntas que permitan dar paso a nuevos proyectos de investigación.

5.1 Principales hallazgos

Para conocer las condiciones en las que trabajan los profesores actualmente, se identificaron varios aspectos que van desde la parte estructural o ambiente físico de la institución, hasta la parte social que implica la relación con la comunidad, los estudiantes y los compañeros y la normatividad excesiva de la labor docente.

Dentro del apartado denominado ambiente físico se observaron dos aspectos que los docentes identificaron como inadecuados para el correcto desarrollo de la labor educativa, los cuales fueron: el acceso a la institución y la infraestructura.

Para la totalidad de los docentes el acceso a la institución fue un aspecto bastante problemático para el desarrollo de sus funciones, primero porque al ser la institución de

carácter rural, se encuentra en una zona bastante apartada de la cabecera municipal que no cuenta con un servicio de transporte fijo, lo cual obligó a la mayoría de docentes a adquirir su propio medio de transporte, y segundo porque los caminos no se encuentran pavimentados lo que ocasiona daños en la salud de los docentes que deben soportar todo el polvo que se levanta del camino.

La mayoría de los docentes comentó que les tocó adquirir una motocicleta como medio de transporte para ir a trabajar porque el mantenimiento es más económico que el del automóvil. Sin embargo el problema que tiene la moto es que no brinda protección ante las inclemencias del clima, por lo tanto los docentes se ven expuestos al calor y con esto al polvo que se levanta cuando el terreno está seco, y a la humedad en épocas de lluvias.

La exposición directa que tienen los docentes a los cambios de clima ha generado en ellos graves problemas de salud, sobre todo en las vías respiratorias como la rinitis y la sinusitis las cuales necesitan un tratamiento adecuado que obliga a la solicitud de permisos que son difícilmente otorgados.

Solo un docente que tiene un tratamiento especial con el neumólogo afirmó que ha recibido ayuda del rector en cuanto a permisos, los demás han enfrentado problemas respecto a sus dolencias ya que si por una parte el rector no recibe los permisos, por la otra la entidad prestadora del servicio de salud es ineficiente en cuanto al tratamiento oportuno de las enfermedades. Por lo tanto los docentes coinciden en que los daños en la salud son irreversibles y con tendencia a empeorar cuando no se tiene como prioridad el mantenimiento de la salud de los educadores.

Por otra parte dentro de la infraestructura de la institución los docentes identificaron que los salones de clases están divididos correctamente por cada grado pero aun hacen falta aulas especializadas especialmente en la parte de audiovisuales ya que el uso de las nuevas tecnologías exigen un lugar fijo en donde los docentes puedan proyectar e interactuar de una manera más dinámica con todas las ventajas que brindan las nuevas herramientas tecnológicas.

El punto principal es que las aulas no son suficientes para las exigencias que el medio requiere y son limitadas en materia tecnológica, si bien se cuenta con salones para cada grado estos no están adaptados para conectar equipos que permitan a los docentes mejorar sus prácticas educativas ni utilizar recursos diferentes al tablero y el marcador.

No solo los limitantes en infraestructura resultaron ser deficientes en la institución, también lo es el personal calificado especialmente para tareas administrativas como por ejemplo un celador o encargado de la seguridad, una persona encargada del aseo y una secretaria, dichas tareas son en repetidas ocasiones encomendadas a los docentes quienes ya no solo se encargan de orientar clase sino también de atender público, limpiar el colegio y responder cartas oficiales.

Las labores extras de los docentes forman parte del nuevo apartado denominado inconformismo laboral, en donde se abordan situaciones de tipo social que tiene que ver con la actitud de los estudiantes hacia la parte académica y la influencia de la familia sobre estas actitudes, así como la distribución de la carga académica entre docentes.

Durante la experiencia de los docentes en el sector público se pudo encontrar que la diferencias sociales, y geográficas impactaron tanto negativa como positivamente en las condiciones donde han laborado, no es igual llegar de la ciudad al campo y tampoco

tener unos traslados constantes hacia zonas que presentan desafíos y complicaciones de adaptación.

La adaptación en las zonas rurales fue más difícil para los docentes que llegaron a trabajar desde las ciudades y no solo por las condiciones de difícil acceso, sino más bien por la poca motivación y disposición de los estudiantes para el trabajo académico. Según los docentes el estar en un lugar donde la tradición agrícola es superior a los proyectos profesionales, limitó su labor como transmisores de conocimiento porque los estudiantes prefirieron ganar dinero en las labores del campo que prepararse profesionalmente en una universidad.

De acuerdo con los datos proporcionados por los docentes, los estudiantes no ven en el estudio una salida para la vida, más bien lo toman como una obligación impuesta por los padres quienes a su vez no motivan ni están pendientes del proceso formativo de los hijos. Los docentes afirmaron que el bajo grado de escolaridad de los padres de familia afectó negativamente la actitud de los estudiantes, ya que ellos ven como una pérdida de tiempo el estudio, y al igual que los sus hijos lo ven como un requisito para iniciar un trabajo rápido en la misma región.

Los docentes invierten una gran cantidad de tiempo y esfuerzo en la preparación de materiales y actividades para la clase los cuales no son aprovechados al máximo por los estudiantes por lo que ha generando un alto nivel de malestar en los docentes quienes sienten que su trabajo no está siendo valorado cuando los estudiantes no se esfuerzan ni siquiera por aprovechar lo que se les brinda.

El siguiente apartado se basa en la carga académica que resulto ser bastante irregular entre los docentes no solo porque se aumentan las horas a aquellos docentes

que no tienen dirección de grupo sino porque hay asignaturas para las cuales no hay un docente apropiado y tiene que ser tomadas por cualquier docente sin necesidad de tener un conocimiento previo de ellas.

Frente a este apartado tres de los docentes entrevistados afirmaron que la mayor parte del tiempo libre debe ser utilizado para la apropiada preparación y planeación de las clases que no tienen nada que ver con su perfil profesional, puesto que los maestros no están debidamente familiarizados con las temáticas.

La planeación y organización de estas asignaturas generalmente ocupan el tiempo familiar de los maestros quienes deben sacrificar estos espacios para llegar frente a los estudiantes con una temática y conocimiento completo de los temas para evitar cualquier tipo de interrupciones que genere desorden en los grupos, tiempo que tampoco es valorado por los estudiantes.

Los docentes admitieron que es desmotivante que la comunidad y los alumnos no valoren ni el tiempo ni el esfuerzo que se invierte en la organización de actividades escolares y extraescolares como celebraciones y paseos, pero más desmotivante aún es la poca colaboración del rector hacia las necesidades de los docentes para mejorar las prácticas educativas.

Pese a que no se cuenta con los espacios ni con los momentos adecuados para compartir en grupo, los docentes están a gusto trabajando con los compañeros de la sección de bachillerato, quienes siempre están dispuestos a colaborar en lo que se necesite, sin embargo frente situaciones que requieren un manejo mas administrativo bien sea por la aceptación de un permiso o la solicitud de fondos monetarios para el

apoyo de actividades, se sienten solos, sin apoyo y con pocas motivaciones para continuar haciendo un trabajo sobresaliente.

La falta de reconocimiento por parte de las directivas, es un factor que afecta negativamente a los docentes, puesto que las exigencias son muchas y los premios son muy pocos. Un docente identificó que la labor del rector como administrativo era muy irregular sobre todo porque exige el cumplimiento de las normas a cabalidad pero no brinda ni los espacios ni las ayudas adecuadas para desarrollar actividades que complementen la labor de los docentes tales como apoyo a la semana cultural, a la feria de la ciencia, al día del inglés entre otros.

Uno de los apartados más sobresalientes de la presente investigación es la normatividad excesiva en donde se presentaron las inconformidades más importantes de los docentes, como primera medida se destacó que uno solo de los docentes entrevistados hace parte del régimen más antiguo puesto que lleva 19 años en la labor docente, y los otros tres docentes pertenecen al nuevo régimen 1278 de 2002 es decir que llevan aproximadamente 6 años de nombramiento en la carrera docente.

Los dos regímenes tienen sus grandes diferencias en el modo como los docentes son nombrados y en la forma como son remunerados. Actualmente el decreto 1278 (2002) establece que para entrar a la carrera docente los aspirantes deben presentar y aprobar un examen con mínimo de 60 puntos, y para ascender en la escala salarial también llamado escalafón el docente deben acreditar títulos de estudios en especialización, maestría o doctorado y presentar un examen de competencias que debe ser aprobado con un mínimo de 80 puntos.

Estos instrumentos son considerados por los docentes del nuevo régimen como limitantes en la apropiada remuneración de la labor docente, ya que los tres educadores han presentado por lo menos dos exámenes sin ningún resultado favorable, dejándolos como ellos lo afirman estancados en un salario que no mide la verdadera labor de los maestros quienes tienen que hacer de padres, médicos, psicólogos, secretarios y hasta líderes comunitarios en los lugares donde trabajan (Ezpeleta, 1992)

De una forma diferente piensa el docente regido por el decreto antiguo quien para ascender debe esperar tres años y presentar certificados de estudios realizados, según su punto de vista los nuevos tienen posibilidad de ascender más rápido y ganar más que aquellos que están hace 19 años en la carrera docente.

Sin embargo, pese a la diferencia de nombramientos y decretos, los docentes están de acuerdo en que la remuneración es muy baja y que la mayor parte del sueldo se les va en transporte y alimentación sin contar que no solo el tiempo dentro del colegio es el destinan para hacer su trabajo, puesto que también desarrollan actividades curriculares en horarios contrarios y en lugares diferentes como el hogar.

Para todos los docentes la actividad y el trabajo que ellos realizan merece más respeto porque consideran, son los encargados de formar los futuros profesionales del país.

5.2 Futuros trabajos

El estudio se enfocó en conocer las condiciones en las que los docentes desarrollaron sus actividades dejando pasar por alto los sentimientos, las relaciones familiares y las motivaciones de los maestros para continuar con la labor educativa, factores que son muy importantes para identificar la realidad inmediata del docente y

que permiten plantear una nueva pregunta de investigación como por ejemplo ¿Qué tan motivados se encuentran los docentes para continuar ejerciendo su profesión?

Los hallazgos realizados en el presente trabajo también dejan algunas inquietudes respecto a la forma en la que los docentes están presentando sus clases y cómo han logrado superar las dificultades existentes en infraestructura y tecnología, para tal efecto se puede desarrollar un futuro trabajo de investigación en donde se pueda responder a la pregunta ¿Cómo los docentes pueden mejorar sus prácticas educativas en zonas rurales?

También es posible que se pueda realizar un trabajo de investigación que tenga como eje los estudiantes ya que ellos son los que reciben de manera directa el ánimo y la motivación de los docentes por lo cual se podría plantear una nueva problemática como por ejemplo: ¿Cuáles son las expectativas de los estudiantes respecto a su desarrollo académico?

Por otro lado también surge una pregunta para una posible investigación en donde interviene la labor del docente para crear un proyecto de vida en los estudiantes por lo tanto la pregunta de investigación sería ¿Qué tan motivados están los estudiantes de una escuela rural para crear un proyecto de vida que les permita visualizar un futuro deferente al trabajo de campo?

5.3 Recomendaciones

El trabajo colaborativo entre los docentes es una de las condiciones que favorecen la práctica educativa, se recomienda realizar reuniones periódicas para organizar los planes de estudio que permita orientar el currículo hacia la búsqueda de carreras universitarias para los estudiantes. También se recomienda que el rector brinde la oportunidad de organizar una integración de docentes, lo cual brindara a los maestros la

oportunidad de incrementar los lazos de amistad y de trabajo en equipo generando más confianza en la labor educativa.

Para mejorar las condiciones del ambiente físico como un elemento que interviene en la realización de las actividades de los docentes se hace necesario la adecuación de un espacio que sirva como punto de reunión para todos los profesores, un lugar donde se pueda hablar tranquilamente además de programar reuniones periódicas que permitan mejorar las actividades y los planes de acción para con los estudiantes.

Se recomienda que los docentes realicen por lo menos una vez cada dos meses unos programas de aseo general de la institución para mantener en orden y limpios los espacios recreativos de los estudiantes y los salones de clase. Para mejorar la infraestructura de la institución se le recomienda al rector realizar más gestiones con empresas privadas que permitan la financiación de la construcción de un aula acondicionada para el servicio audiovisual.

Para minimizar el inconformismo laboral es necesario mejorar las condiciones del clima social con los padres de familia, se recomienda que se programen reuniones periódicas con los padres para hacer talleres y encuentros que permitan el acercamiento de la comunidad con la institución, así como también se recomienda celebrar eventos especiales que permita la unión de la familia dentro del ambiente escolar, como la celebración del día de la madre, del día de la familia o bazares que signifiquen el trabajo conjunto de los padres de familia docentes.

La relación con el rector es una condición que afecta negativamente la labor de los docentes de la investigación, para mejorar las relaciones con el rector se recomienda crear canales de comunicación que permitan de forma periódica una reunión en donde

los docentes puedan interactuar, exponer inquietudes y realizar solicitudes de manera respetuosa y personal. También es conveniente que al inicio del año cuando se organice el cronograma de actividades el rector este presente y pueda conocer las actividades que cada docente va a realizar para que él identifique de que manera puede contribuir al adecuado desarrollo de las mismas.

Dentro del apartado normatividad excesiva se encontró que una categoría que afecta las condiciones laborales de los docentes es la baja remuneración, esto se debe a la complejidad legal que limita el proceso de ascensos a la presentación de un examen, para mejorar los resultados de los exámenes, se aconseja a los docentes tomar cursos de actualización constante bien sea en las nuevas tecnologías o en la actualización de conocimientos para tener una mejor preparación al momento de presentar las pruebas.

Las recomendaciones mencionadas buscan crear un ambiente laboral más activo, dinámico y colaborativo que integre a los padres de familia, a los estudiantes, al rector y a todos los docentes, de esta manera se lograra crear un entorno que genere satisfacción en todos los estamentos de la comunidad educativa. Se pretende así que le docente equilibre sus estados de ánimo dejando de lado los inconformismos y comience a transformar su entorno hacia la convivencia pacífica y armónica que logre dar la mayor satisfacción del ser docente.

Referencias

- Brumat, M. R. (2011). Maestro rurales: condiciones de trabajo, formación docente y práctica cotidiana. *Revista iberoamericana de educación*, 55 (4). Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3939Brumat.pdf>
- Calvo, G. (2007, noviembre). *La inserción de los docentes en Colombia. Algunas Reflexiones*. Trabajo presentado en el Taller Las políticas de inserción de los nuevos maestros en la profesión docente. La experiencia latinoamericana y el caso colombiano, Conversemos sobre Educación (Fundación Corona; Corpoeducación; Proyecto Educación compromiso de todos; CEDE, Uniandes; Fundación Compartir; GTD-PREAL), Bogotá, D. C, Colombia.
- Cordeiro, J.A., Guillen, C.L., Gala, F. J. (2002): Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores. *ProQuest Information and Learning Company*, 7 (1). Recuperado de http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c05a1.pdf
- Cordero, M. (2006). *Satisfacción laboral del docente de educación primaria*. (Tesis de maestría). Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad del Mayab, Yucatán, México.
- Day, C. (2005). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: Narcea.
- Duran, M. A., Extremera, N., Moltalban, F. M., Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. [Versión electrónica], *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (12), 145-158.
- Esteve, J.M., Franco, S., Vera, J. (1995). *Los Profesores ante el Cambio Social*. Barcelona, España: Anthropos
- Ezpeleta, J. (1992), El trabajo docente y sus condiciones invisibles. *Nueva Antropología*, 13 (42), 27-42.
- Ezpeleta, J., Weiss, E. (1996). Las escuelas Rurales en zonas de pobreza y sus maestros: tramas preexistentes y políticas innovadoras. *Nueva antropología* 1 (1), 53-69.
- Flores, M. (2011). *Metodología de investigación cualitativa*. Monterrey, N.L. Recuperado de editorial digital <https://www.editorialdigitaltec.com/>
- Gallen, V. (1994). *The Teaching Function and the Role of the Teacher in a Changing World*. Saskatoon, Canada: Contribution to the International Commission on Education for the XXI Century.

- Garbanzo, G. M. (2011). Condiciones dignas de la labor docente del siglo XXI, un derecho unalienable, no una opción. *Revista electrónica educare*, 15(2)
Recuperado de
<http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=194121566008>
- García, J., Barrios M. (2004). La disciplina y la convivencia en el aula. [Versión electrónica], *revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. 5(3).
- Gómez, A. L., Perilla S. (2012, abril 26) Maestro oficial, una profesión que está en crisis. *El tiempo*. P. 2.
- Gómez, C., Rodríguez, V., Padilla, A., Avella, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). [Versión electrónica], *Revista colombiana de psiquiatría*, 38 (2), 279- 293.
- González, O. (1996). *El enfoque histórico cultural como fundamentación de una concepción pedagógica*. Ibagué, Colombia:El Poiras
- Gonzales, T; Cano, A. (2007). Introducción al análisis de datos en la investigación cualitativa: tipos de análisis y proceso de codificación. *Nure investigación*, 45.
Recuperado de
http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODO LOGICA/analisisdatoscodif45.pdf
- Hargreaves, A. (2005) *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid: Morata.
- Hernández, R.; Collado, C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- IDEP (2011). *Perfiles de los docentes del sector público en Colombia*. Colombia: Instituto para la investigación educativa y el desarrollo pedagógico.
- INSHT. (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. Recuperado el 18 de octubre de 2012 de
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/?VAPCOOKIE=SLRNQGXGHLD3N9nSpQc0TgCCzZkzh5SL6QycKC1pzzNYK1yrk27!780009532!-302626842>
- Jiménez N., Angulo F. (2007). Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes. *Revista Educación y Pedagogía*, 20(50), 207-218. Recuperado de
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyp/article/viewFile/9935/9132>

- Latapí, P. (2003). *¿Cómo aprenden los maestros?* D. F., México: SEP.
- Lloreda, F, J.(2001). El reto de la cobertura y la calidad. *Al tablero*. Recuperado de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-87409.html>
- López, R. F. (2001). *Preparar el futuro. La educación ante los desafíos de la globalización*. Madrid: La Muralla.
- Magni, R. (2011). Rol docente en el tercer milenio. *Ciudades virtuales latinas*. Recuperado de <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>
- Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos: módulo de entrenamiento para estudiantes y profesores*. México: Universidad Autónoma Metropolitana
- Marcelo, C. (1991). *Aprender a enseñar un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes*. Madrid: Ministerio de educación y ciencia CIDE
- Mejía, J. C., Laca. F. A., Gondra, J. M. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemograficos en la predicción del bienestar laboral de los docentes. [*Versión electrónica*], *Psicología y salud*, 19 (1), 121-132.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto 1278 (2002). Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto 2277 (1979). Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional MEN. (2011). Plan sectorial 2010-2014. Recuperado de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-article-293647.html>
- Ministerio de Educación MEN (2002). Directiva Ministerial No 13 de 2002. Colombia.
- Orealc, (2005). *Estudio exploratorio sobre condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile, Chile: Oficina Regional de la UNESCO para América latina y el Caribe OREALC/UNESCO.
- Piñeyro, M, L. (2009). El malestar docente. *Revista de educación y cultura La Tarea*. 20(47), 85-89. Recuperado de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu20/pineyro20.htm>
- Prieto, U. M. y Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de secundaria. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(1), 45-73. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317045003>

- Real Academia Española RAE (2010). Diccionario de la real academia española. Recuperado <http://buscon.rae.es/draeI/>
- Reyes, A. (1999). *Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases*. Mexico: Trillas.
- Robalino, M., Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Chile: Unesco.
- Sammons, P., Hillman, J. y Mortimore, P. (1998). *Características clave de las escuelas efectivas*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Sánchez, L. (2009). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. [Versión electrónica], *Revista interuniversitaria de pedagogía social*. 16, 135-148.
- Sandoval, C. (2002). *Programa de especialización en teoría métodos y técnicas de investigación social*. Bogotá, Colombia: Arfo editores.
- Schweizer, M. (2006). *La formación docente entre la pedagogía y la empiria*. Argentina: Eduvim.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Torres, R. M. (1996). Formación Docente clave de la reforma educativa. *Nuevas formas de aprender y enseñar, UNESCO-OREAL*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/unesco/resources/publications/unesdoc-database/>
- Turner, J. y Boice, R. (1989). Experiences of New Faculty. *The Journal of Staff, Program and Organization Development*, 7 (2), 51-57.
- Tristán, B. (1985). *Dirección en los centros de educación superior*. La Habana: MES.
- Vega, A. (2008). Sociedad del conocimiento y calidad de la educación. *Cuadernos de docencia universitaria*. 1(1), 129-135. Recuperado de: <http://www.educandus.cl/ojs/index.php/cdocencia/article/viewFile/15/17>
- Vélaz, C. (2001). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid, España; Santillana.
- Villegas, O (2004). *Enciclopedia práctica del docente*. Madrid: Cultural S.A
- Veenman, S., H. (1984). Evaluation of a coaching programme for mentors of beginning teachers, *Journal of In-service education*, 24(33), 411-431.

Vonk, J. (1983). Problems of the beginning teachers. *European Journal of Teacher Education*, 6, 133-150.

Apéndice A. Carta de consentimiento

Carta de Consentimiento

Estimado Docente

Por medio de la presente, quiero solicitar su autorización y permiso para realizar un estudio que tiene por objetivo identificar y analizar las condiciones de la práctica docente en la Institución Educativa Cairo Socorro. Soy estudiantes del programa de Maestría en Educación de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. La realización de este estudio forma parte del proyecto de grado orientado por el Dr. Manuel Flores Fahara. El estudio está autorizado por la institución educativa.

El proyecto que se quiere elaborar está orientado en la observación de los docentes para determinar cuáles son las condiciones y qué clase de factores intervienen en la práctica docente del profesor de hoy. Dicho proyecto involucrará obtener datos mediante la observación Y la aplicación de entrevistas.

Toda información dada será estrictamente confidencial. Se elaborará y divulgará los resultados de la evaluación cuando se haya concluido el proyecto, presentando un informe al director de la institución. Es conveniente señalar también que la información recabada en el proyecto estará protegida, de tal forma que no se permitirá su acceso a personas ajenas al proyecto. Aunque es un tanto evidente, hay que hacer notar que los miembros del proyecto serán los únicos que tendrán acceso a la información que se obtenga, para fines de evaluar el desempeño en la materia. Por

último, si los resultados de este estudio son publicados, los resultados contendrán únicamente información global del conjunto de personas participantes.

Si usted tiene alguna pregunta, por favor hágala. Si usted tuviera alguna pregunta que quiera hacer más tarde, responderemos gustosamente. En este último caso, podrá contactarme al teléfono: 3014747185 y/o correo electrónico: adkam2@gmail.com. Si desea conservar una copia de esta carta, puede solicitarla y se le proporcionará en el menor tiempo posible.

Si usted da su autorización para realizar este estudio, por favor anote su nombre, firma y fecha en la parte inferior de esta carta, como una forma de manifestar su consentimiento a lo aquí estipulado.

FIRMAS ACEPTACIÓN
Fecha_____

_____ Nombre	_____ Firma
_____ Nombre	_____ Firma
_____ Nombre	_____ Firma
_____ Nombre	_____ Firma

Apéndice B: Formato de observación

Formato para las notas de campo de la observación
Fecha _____ Lugar _____
Nombre del investigador _____ Momento de la investigación _____
Tema: <u>Condiciones laborales en las que trabaja el profesor de hoy</u>
Contexto Descripción del ambiente físico _____ _____ Descripción del contexto, situación que se va a observar: _____ _____ Descripción de los comportamientos que se promueven: (por parte del docente y con los que convive) _____ _____
Participantes. Descripción de la escena: ¿cuánta gente hay, cuáles son sus papeles, qué es permitido aquí, qué sucede con esas personas reunidas? _____ _____
Actividades e interacciones. ¿Qué está pasando aquí; hay una secuencia definida de actividades? _____ _____ ¿Cómo interactúan las personas con la actividad y las personas entre sí; Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas? Características de esas interrelaciones. _____ _____
Frecuencia y duración ¿Cuándo inicio esta situación, qué tanto durará? Si esta situación es recurrente, qué tan frecuentemente sucede. _____ _____
Factores sutiles Actividades informales y no planeadas _____ _____ Comunicación y conductas no verbales tales como vestido y espacio físico _____ _____ Actividades que no están sucediendo y que generalmente si suceden. _____ _____

Apéndice C: Fragmento de Fotografía



Fecha: 28 de agosto de 2012 Lugar: Salida Institución Cairo Socorro

Hora: 1:00 pm Momento: Salida de los docentes

Descripción

Esta fotografía fue tomada en el momento en que salía un docente de la institución en carro y otro docente en moto regresaba por que había olvidado algo, se puede observar que la salida de la institución es destapada y que en la región está en verano, por lo que el polvo que deja el carro al pasar inmediatamente envuelve al docente en moto sin que este pueda hacer algo.

También se observa que el docente en moto debe traer un tapabocas y un casco cubierto para evitar que el polvo ocasione daños en su salud.

Apéndice D: Estructura entrevista semiestructurada

<p>Formato para la entrevista semi-estructurada</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida, saludos • Explicaciones del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad: Recordar el anonimato y el consentimiento informado. <ul style="list-style-type: none"> • Método de recolección de la información (grabación). • Usar lenguaje común, como si se estuviera conversando con naturalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Expresar interés y dar oportunidad para que el entrevistado pregunte. <p>• La entrevista puede durar una hora.</p>
<p style="text-align: center;">Fecha: _____</p> <p style="text-align: center;">Lugar: _____</p> <p>Nombre del investigador: _____ Duración de la entrevista: _____</p> <p style="text-align: center;">Tema: <u>Condiciones laborales en las que trabaja el profesor de hoy</u></p> <p style="text-align: center;">Descripción y localización del lugar:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">Descripción del entrevistado (Nombre, número de horas clase semanales, materias que imparte, estudios realizados, tiempo en la docencia):</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p style="text-align: center;">¿Cómo ha sido su trayectoria en el campo docente?</p> <p>¿Qué problemas ha enfrentado en los lugares donde ha estado En aspectos como transporte, salud, alimentación?</p> <p style="text-align: center;">¿Cómo fue el proceso para entrar a la carrera docente?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuales factores benefician su labor?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuál es su carga académica?</p> <p style="text-align: center;">¿Esta carga le permite tener tiempo libre o sobrecarga?</p> <p>¿Considera que dentro de sus labores académicas usted desempeña otras funciones a demás de educador?</p> <p style="text-align: center;">¿Usted a tenido alguna afectación en su salud por causa de las condiciones de trabajo?</p> <p style="text-align: center;">¿Ustedes reciben capacitación constante de la Secretaria de Educación o del Colegio?</p> <p style="text-align: center;">¿Que tan fácil es para usted un permiso?</p> <p style="text-align: center;">¿La Institución cuenta con el personal suficiente para todas las labores?</p> <p style="text-align: center;">¿Cómo mejoraría el sistema para aumentar el pago de los docentes?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuál fue el motivo principal que lo llevo a dedicarse a la docencia?</p> <p style="text-align: center;">¿Qué factores afectan su labor como docente?</p> <p>¿Realizando sus actividades ha estado solo o ha sentido la compañía de los docentes y los administrativos?</p> <p style="text-align: center;">¿Para todas las labores que realiza se siente bien remunerado?</p> <p style="text-align: center;">¿Qué beneficios y satisfacciones ha recibido con esta carrera?</p> <p style="text-align: center;">¿Que lo motiva para continuar su labor docente?</p>

Apéndice E: Transcripción entrevistas

Pregunta	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
Motivación	La idea de poder educar estos muchachos uno ve como tanta..... Lo flojo de los estudiantes entonces como uno poner un granito de arena en esta cuestión y la otra pues si también no hay que olvidarlo porque tenemos una estabilidad salarias entonces eso es como lo mas importante	El impartir el conocimiento que uno tiene a los demás no!.. me gusta impartir el conocimiento que yo tengo para que otros aprendan y también de pronto sea un proyecto de vida para los demás	Creo que siempre cuando uno sale de bachillerato tiene algunas expectativas y dentro de esas estaba ser educador.	Es porque me gusta enseñar y porque uno como docente le queda más tiempo que en cualquier otra profesión para descansar
Estudios realizados	Licenciado en Biología y química Cursos de sistemas de actualizaciones pedagógicas y no mas	Administrador de empresas agropecuarias Ehh .. yo hice un Diplomado en pedagogía para no licenciados	Licenciado en educación física Especialista de gerencia informática	Ingeniero de sistemas Diplomado en pedagogía para no licenciados
Años de trabajo en educación	Alrededor de 9 años	Yo llevo 8 años	19 años	6 años
Experiencia	Empecé a trabajar en colegios privados y luego si en el sector oficial por que pasé el concurso.	Siempre he estado en el sector publico dos años en Ibagué con la secretaria de educación municipal y seis años acá con el departamento	Para mí la docencia ha sido todo en mi vida yo provengo de una familia de escasos recursos económicos y tuve la oportunidad de ser profesional y de..... y lo más grande es no tanto ser profesional sino estar en la comunidad que me vio nacer y servirle a esa comunidad. Yo empecé laborando por contrato en los años 93, 94 después me nombraron pero	Rural en la cordillera municipios

			<p>me toco ir a.....a la cordillera a villa esperanza que eso queda cerca a Villa Rica allá estuve 3 años ejerciendo como docente y haciendo como director encargado después mmm regrese en el año 98 a la escuela Cairo brisas donde estuve 8 años como director encargado estando ahí ehhh ya conocía lo del colegio Cairo Socorro de mi comunidad y fui trasladado hasta ahí por una vacante que había en educación física para ejercer lo que había estudiado.</p>	
<p>Problemas en los lugares de trabajo</p>	<p>En un principio como trabaje en el sector privado se ve la gran diferencia en el sector público, ¿Por qué?..Porque los muchachos que tiene en los colegios privados ellos tienen una visión desde muy pequeños de QUE van a ser en su futuro ellos no piensan solamente por venir por el cartón de bachillerato o por que en la casa los obligan a que vayan al estudio.. NO ellos van es porque saben que tiene que hacer una carrera universitaria y que de eso dependa... la vida...mientras en el sector oficial pues lamentablemente se observa lo contrario</p>	<p>Ehh pues han sido experiencias muy diferentes porque en Ibagué es una institución muy grande en cambio la de acá es más pequeña</p> <p>Ehhh pues lo que pasa es que allá los muchachos eran...ehhh...en el campo los muchachos se pueden manejar mejor....no tienen tantos vicios los puede uno manejar mejor en cuanto a...en cuanto en la parte de...de comportamiento...de disciplina en la parte académica pues... mas o menos lo mismo ¿no?! pero</p>	<p>Bueno por contrato muy duro por que le pagan a uno muy poco..y se demora mucho... después cuando estuve nombrado en la cordillera ...es un cambio total uno....tener que enfrentarme a conflicto armado eh... estar lejos de mi familia...mmm...e l acceso las vías de transporte muy difíciles eh... para llegar allá....tener que estar en una comunidad donde....muy buena comunidad Villa Esperanza pero...osea todo el mundo se dedica a</p>	<p>Si los principales tipos de problemas son cuando trabaja uno en lo rural que la carreteras están en muy mal estado las escuelas están muy mal dotadas no tienen los implementos necesarios ni los materiales didácticos para enseñar.</p>

	<p>que vienen obligados o....muchas veces por cumplir un requisito de ser bachilleres para podersen meter en el ejército o en la policía y esos casos los podemos observar mas en el sector rural.</p> <p>En la ciudad pues como fue en un sector privado en un colegio privado no! Muy bien el trabajo antes los muchachos exigían mas entonces uno como docente no podía.... ehh frenar no podíadarse a la locha por que los mismos estudiantes lo obligaban a que ¡no!... mientras cuando llegue al sector publico oficial si...el cambio fue notorio porque porque desafortunadamente hasta la pereza de los estudiantes en muchas ocasiones a uno como docente también se le pega. Ehh Uno en el sector privado viene de trabajar las 30 horas seguidas sin descanso y llega uno al sector publico y ya a tener 8 horas libres o tener 6 horas libres y no;pero qué hago en este espacio? Pero entonces si...y en lo rural pues mucho mas porque empezando por la llegada a estos sitios es difícil entonces los mismos estudiantes por lo mismo se demoran en llegar a la institución llegan tarde porque hasta que no atiendan que las vacas,</p>	<p>en la parte de la ciudad de la parte urbana es más delicado y más complicado manejar esa parte de....académica por lo que allá manejan mucho la parte de drogas...esta uno trabajando con muchachos de pronto que son hijos de...de gente..... de bajo nivel...ehhhhnivel de estrato.</p>	<p>trabajar y...entonces nadie le vende alimentación a uno sino que tiene que estar.... Y ya aca!!!!... pues las cosas han cambiado porque ya estoy en la casa cerca de mi familia y de todo.</p>	
--	---	--	---	--

	<p>hasta que no cojan que el café hasta que no estén pendiente del arroz, entonces ellos se dedican desde muy temprana edad es... al trabajo físico al trabajo material de ellos para conseguir sus propios recursos porque sus papas pues desde muy pequeños los motivan o los obligan a eso.</p> <p>Mientras que en la parte urbana y más en un colegio privado pues no, porque ellos tienen todas las garantías desde pequeños y los padres como son también cultos son también estudiando s entonces desde pequeños le inculcan es eso de que tienen que salir adelante tener un buen rendimiento académico para poder aspirar a una buena universidad y a un buen puesto de trabajo.</p>			
Como se moviliza	<p>Pues toca en vehículo propio yo viajo en una moto que me toco adquirir cuando empecé a trabajar en este colegio porque no hay ruta desde el munic... desde la cabecera municipal no hay ruta de transporte.</p> <p>Yo vivo en el Municipio de Prado. ehhh pues queda a mas o menos 15 minutos en moto por que afortunadamente la carretera esta buena desde Prado a Purificación, no tan buena desde Purificación al Cairo</p>	<p>Yo vivo en purificación y el colegio queda a media hora en zona rural. El medio de comunicación es un compañero que tiene un carro un vehículo entonces pues él me lleva y me trae al pueblo.</p>		La motocicleta

	<p>por que ahí ya hay unos ehhh como unos 8 a 9 km que es carretera destapada y entonces en este momento como estamos en verano es mucho el polvo que se ve, y en épocas de invierno pues entonces el barro hace que las motos se atasquen y entonces que uno se retrase.</p>			
<p>Proceso para entrar</p>	<p>Lo primero que toco hacer es esperar cuando hubo la convocatoria paraingresar a la ...a la carrera docente entonces toco presentar un concurso un examen unos requisitos la hoja de vida y una serie de pasos hasta que después como a los 6 meses de eso pues ya empezamos a..... a ser nombrados en propiedad. Cuando presentamos el concurso salió por internet la ofer...las ofertas que habían de los sitios y..el sitio mas cercano de mi...de mi lugar de residencia que es Prado era el Cairo Socorro entonces conté con la fortuna de que ocupe los primeros puestos en el concurso y pude elegir esta plaza y no esperar que me dejara otra.</p>	<p>Fue por medio de la gobernación del Tolima yo presente un concurso y por medio de este concurso fue que yo ingrese al magisterio.</p>	<p>Yo empecé como maestro bachiller por contrato en el año 93 94, después en ese tiempo salió la ley de 1994 la ley de educación donde permitía de que los normalistas podían ingresar a la carrera y el mismo FECODE y SIMATOL que son los encargados de defender los derechos de la educación..ehhhh se.. se acordó con el gobierno nacional de los que estaban trabajando por contrato validar la normal, entonces fui a validar la normal a La Normal Nacional de Ibague y con ese título pude ingresar con nombramiento en propiedad eh por el municipio de Purificación. Ehh después de hay eh sabia que tenía que....en el magisterio hay que estudiar para poder ascender entonces</p>	<p>Primero pues estudie Ingeniería de sistemas, tuve trabajos ocasionales hasta que escuche la convocatoria para docentes y mi hermano me dijo que me presentara. Presente el examen lo Pasé y decidí continuar en este proceso .. la vacante que mas se me hacercaba a mi lugar de residencia era Ataco pero era unazona rural....el acceso era muy difícil dure cinco años hasta que puede entrar mi hoja de vida a los traslados masivos, quede seleccionado y pues llegue al cairo...mas cerca todavía de Ibagué</p>

			<p>me vine a estudiar una licenciatura en educación física en la Universidad del Tolima y...de hay entonces ya trabajaba en primaria pero ya era licenciado y quería como experimentar que era trabajar en secundaria busque la oportunidad y llegue a bachillerato y de ahí también necesitaba la especialización y hice la especialización en algo que me gusta que es gerencia...primer o me gusta la gerencia de la informática.</p>	
<p>Dificultan la labor docente</p>	<p>Los padres no motivan para nada a sus estudiantes...a sus hijos...uno sita a los padres de familia para indicarles de cómo es el proceso académico cómo va el desempeño académico de sus hijos y no se dan por enterado...uno porque como le había comentado anteriormente ehhhh lo único que les interesa es que ellos ya trabajen y ganen su plata y segundo pues como ellos la mayoría tienen un nivel académico inferior a sus hijos entonces no se preocupan por qué no van a entender la problemática de lo académico de: sus</p>	<p>El transporte es complicado por que cuando mu compañero no va yo tengo que conseguir ;como sea! El transporte de aquí para allá, es muy complicado porque aquí no hay transporte. La lejanía como es zona de difícil acceso pues es difícil llegar.</p>	<p>El factor social es la descomposición social que hay en las familias la región de los Cairos vemos que es un poco difícil educar cuando primero los padres de familia no quieren invertirle a la educación sean enseñado que el gobierno nacional todo es gratis entonces es como difícil. Segundo desde mi área son apáticos, la gente cree que el área de educación física se pierde el tiempo, cuando es lo contrario ay hay parte de la formación integral</p>	<p>Lo que más dificulta la labor docente es los factores sociales, por el comportamiento de los estudiantes, la actitud que asumen los padres frente a sus hijos que no los educan, no los controlan, no les tienen una...no los educan bien en la casa entonces los mandan para el colegio a que nosotros los eduquemos y nos enfrentemos a dos problemas: uno pues que</p>

	<p>hijos.</p> <p>Empezando por una mala administración, contamos con un administrador o ...llamarse rector de que él estaba acostumbrado era a dirigir escuelas rurales, entonces ya al dirigir una institución educativa como tal como que le quedo grande porque hay muchas situaciones que él no sabe entonces como se dice coloquialmente: "cuando la cabeza no funciona el cuerpo tampoco", entonces desde ahí comenzamos a tener dificultades.</p> <p>ehhh Otra de las razones pues la parte social y ambiental de la misma institución por que los muchachos no..no no tienen interés, no tienen ambición no muestran un proyecto de vida, una aspiración futura ellos ya...como estamos eh viviendo en una zona arrocerá entonces ellos ya se acostumbraron a trabajar es guadañando o desmatando como...eh desrojando como dicen ellos, entonces ellos ya ven que ese va a ser su futuro entonces el estudio poco y nada le prestan atención.</p>		<p>del estudiante por que hay se desarrollan habilidades motrices, psicomotoras del estudiante que le pueden servir para la ..para la educación integral.</p> <p>Entonces uno encuentra mucha dificultad porque ... en el campo social por que los..primero porque los estudiantes no quieren invertir, segundo porque son ¡apáticos! A que lo deportivo..si ...y lo artístico ¡se de!. En lo ambiental vivimos en una zona compleja porque es netamente arrocerá y acá las fumigaciones...lo que son las fumigaciones afectan el normal desarrollo de los niños y también el de nosotros, como es la visióneh afecta también...eh estamos en un...las fumigaciones afectan la salud de los estudiantes y la de..la salud de nosotros los profesores, entonces nos vemos enfrentados a eso...y nos vemos enfrentado más que todo a que somos una</p>	<p>nos toca formar la parte moral y la otra la parte de los conocimientos. Es muy difícil tener otro medio de transporte diferente a la moto porque al tener un vehículo sale mucho más costoso y el mantenimiento del vehículo no lo puede sostener uno.</p>
--	--	--	---	---

			educación pública rural donde administramos pobreza... y no tenemos los materiales ni los escenarios ehh necesarios como para competirle a las grandes ciudades.	
Factores que benefician la labor docente	<p>Pues como toda regla tiene su excepción, de todas maneras lo mas motivante o lo...como lo más gratificante podría decir que ..que hay estudiantes que todavía se les ve....que viven en un medio de poca niveles de escolaridad y sin embargo tienen deseos de...de salir adelante entonces uno debe contar o aprovechar estos “Puntos” por decir así: ovejas negras dentro de todo el resto de la sociedad por que ellos quieren...entonces...es e es el punto de referencia de uno para decir bueno: mi labor debo hacerlo bueno pues por los “poquitos” que quieren aprender pero entonces por ellos hay que hacer. Y cual es los punto.... clave para uno trabajar, pues que ...que afortunadamente como... trabajamos en una institución de un pueblo que recibió... bastantes regalías gracias al petróleo, entonces contamos con medios audiovisuales y dentro de mi área de biología y química</p>	<p>El ambiente es muy bueno, yo la voy con todos y entre todos nos colaboramos ahorita actualmente hay un ritmo laboral muy bueno. En cuanto al rector no hay problema, el rector es llevable y los compañeros también tenemos un grupo muy bueno de trabajo no hay problema con...con los profesores ni con el rector.</p>	<p>Los factores que benefician mi lab...uno de los factores grandes es ..es ehh...que todavía en el campo hay un gran respeto por el maestro y que los estudiantes son muy nobles acá, si! Y permiten que el maestro ejercen su función como...como educador y logran ehh.. un aprendizaje de lo que uno les ha enseñado. Lo otro es que el municipio de Purificación tiene algunos recursos y eso nos puede facilitar que los estudiantes puedan acceder a ..a escenarios como piscina, como ...el estadio municipal y...la biblioteca, que se puedan llevar allá.</p>	<p>Factores que benefician nuestra labor cuando la institución educativa esta la implementación hay equipos, hay tecnologías, cuando... las comunidades son de buena estrato social que tienen un buen nivel sociocultural y entonces tienen bien educados a sus hijos.</p>

	<p>pues se me facilita bastante la utilización de videos del video-beam de proyectar diapositivas etc etc que eso le llama más la atención del muchacho observar directamente los fenómenos de la naturaleza que simplemente ponérselos a escribir .</p>			
Carga laboral	<p>Eh pues son 22 horas distribuidas eh eh afortunadamente en el área completamente de ciencias naturales, ciencias naturales o biología de sexto a noveno, química de sexto a once y salud ocupacional en decimo que es la parte de articulación con el Sena, pero sin embargo si observamos de fondo la salud ocupacional es un área que también es afín con las ciencia naturales.</p>	<p>Manejo 22 horas lo que es de ley manejo 4 horas de sociales de sexto manejo 4 horas de español con sexto Manejo 4 horas de contabilidad de 4 sexto a noveno y empresarial, manejo 4 horas de empresarial de sexto a noveno</p>	<p>Yo trabajo educación física desde sexto hasta once , doce horas de educación física repartidas desde el grado..Desde sexto hasta noveno de a 2 horas y una hora..si..serian diez horas digo , educación artística y estoy dando ética en el grado once y en el grado noveno noveno.</p>	<p>Yo manejo el area de Sistemas 2 horas semanales de sexto a noveno y cuatro horas semanales en 10 y 11. Estoy a cargo de la articulación con el SENA También doy Español 4 horas semanales en séptimo y noveno. Tengo 24 horas semanales por que no soy director de grado</p>
Tiempo libre o subrecarga	<p>Si claro tengo eh tiempo libre aquí en la institución que obviamente aprovecho para seguir preparando las clases de la siguiente semana por que en las tardes en mi casa se me olvida que soy profesor allá no llevo trabajo para nada. Cuando ya es realmente imposible dejar el trabajo en la cas...eh digo en el colegio pues si lo llevo para la casa, pero trato</p>	<p>Si está bien, Si por que a uno le quedan por ahí horitas para de pronto ir al colegio a calificar y mirar que de pronto los planes de estudio. Si por que uno mientras esté bien organizado uno tiene los planes de estudio, y uno los estudia y pues ve... tiene uno material de apoyo como libros, como internet. Pues lo ideal si</p>	<p>No esto genera ósea vuelvo y le digo lo que dije al principio ósea el área de educación física es compleja se necesita mucho tiempo, inclusive a veces se hace necesario hacer actividades complementarias en las horas tarde inclusive a veces los fines de semana hay que complementar</p>	<p>Si toca trabajar en el tiempo libre porque si viene uno a improvisar con los estudiantes , entonces toca tener bien preparada la clase para que no se le fomente indisciplina a uno en el aula en las horas de clase.</p>

	siempre es de trabajar acá en la institución.	...sería en la parte empresaria y en la parte de proyectos productivos que es lo mío, no ha generado ningún problema porque yo siempre he sido bueno en la parte de sociales y me gusta pues impartirla con los muchachos y que ellos aprendan lo que yo también se en la parte de sociales y de español.	porque pues el colegio debe estar a la vanguardia deportivamente entonces eso implica. Y en el área de artística también eso es muy compleja por que tiene muchos....y en ética es un área donde toca cambiar el perfil rotundamente...si ya pasar de...de lo práctico a lo analítico.	
Salud	Si me he visto afectado, entonces uno permanece a diario con problemas de sinocitis de rinitis, o sencillamente de gripas duraderas , gripas ETERNAS , entonces eso obviamente va afectando nuestro desempeño como docente que afecta nuestra garganta, entonces no podemos hablar bien con nuestros estudiantes y entonces se ve uno traumatizado por qué se ve forzado en ocasiones en estar pidiendo permiso, para poder asistir a citas medicas que lo formulen o le den a uno la droga necesaria para poder corregir estos males , pero sin embargo como seguimos viendo el mal a todo momento entonces no vamos a poder eliminarlo de nuestro cuerpo.	Yo si he tenido problemas de salud. He visitado mucho al médico y al neumólogo por que el problema mío es respiratorio, ¡por el polvo! y por el calor óseo manejo ventiladores en las aulas y mucho polvo.	Si...osea yo digo que una de mis afectaciones es la visión. Ósea yo creo que tengo problemas de que...de ver ya poco y es por lo mismo.. eh las condiciones ambientales y las condiciones ehh LABORALES, eh laborales porque pues estar uno muy concentrado en el trabajo, esto de ser docente es cosa difícil, asi algunos digan que...que uno no esta sino "pa'mamar gallo" y tal cosa, pero ¡no! Eso desgasta demasiado.	Afecta en todo sentido porque en la salud uno siempre maneja unos niveles altos de estrés por la indisciplina de los estudiantes. En la salud pues porque en los desplazamientos que hacemos desde el casco urbano de Purificación a la zona rural tenemos que aguantar mucho sol cuando hace verano y mucha lluvia cuando hace verano. En este momento estoy padeciendo de rinitis alérgica por...causada por el polvo y las lluvias por no cuidarme de las gripas.
Considera q las	No, no porque nos toca es improvisar por que	Pues si por que la alcaldía se ha	Noooo, en esta Institución falta de	

<p>instalaciones son adecuadas</p>	<p>la infraestructura es ..es insuficiente para la cantidad ya de estudiantes o de grados que tenemos entonces se le dificulta a uno.. no hay un sitio especifico para sala de audiovisuales entonces le toca a uno entonces estar..por lo menos moviendo de un lado para otro el video-beam...el televisor entonces corre el riesgo de que se deteriore. En la institución aquí donde laboro solamente contamos con el “Rector” que de administración no sabe nada entonces todos los trabajos de capacitaciones se la “Bota” a los docentes cierto, entonces que hay tal capacitación entonces uno muy amablemente va pero entonces, profesores necesitamos hacer tal trabajo, y él se juaga las manos y él no hace nada, entonces todo le toca directamente a los docentes hacerlo.</p>	<p>preocupado por tener aulas bien adecuadas para el manejo de las diferentes materias. En cuanto a ventilación son amplias. El calor afecta la efectividad.</p>	<p>todo, falta: aseadora, falta una secretaria, a veces uno tiene que hacer también trabajos de secretaria de rectoría, de coordinador, de coordinación ehhh de celaduría entonces....y otro fundamental que creo que falta en un psicopedagogo ¿creo que llaman? ¿Si? o un psicólogo para tratar los problemas. Porque hay un problema con un estudiante uno tiene que quemarse alla..... también estarse hablar con el padre de familia, convencerlo y todo eso.</p>	
<p>Otros papeles que realiza el docente</p>	<p>No pues solamente el de ser docente es el único, que si ha cambiado y nos dice de que ahora el docente debe ser es un mediador o un acompañante en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pero el problema es que por el contexto sociocultural donde nosotros nos desempeñados, poco y nada se puede trabajar de esa manera, porque</p>	<p>Pues lo que pasa allá en el colegio se maneja una semana institucional ¿no?!, que uno ve de pronto planes de estudio, ve uno libros de.....la parte administrativa ¿no?! No hay presiones, es relajado lo normal 6 horas lo que nos corresponde en secundaria los descansos son bien normal</p>	<p>Uy!!! claro acá uno hace de todo, acá uno...ehh...y más en lo rural el maestro rural ehhh..los grandes maestros están en lo rural porque uno empieza por ser el papá de los niños, el médico de los niños, ehh...y...empieza a ser el líder y mas yo vivo acá entonces también tengo que liderar</p>	<p>Si claro porque hay tiene uno que mediar en muchos casos y ser amigo de los estudiantes, ser amigo de los padres de familia de toda la comunidad educativa.</p>

	<p>para que uno sea un guía de otra persona es porque esa otra persona está interesada siente ¡amor! por lo que está haciendo, ¡y aquí no! la mayoría viene obligado entonces uno sigue como trabajando el método antiguo simplemente transmisor de conocimiento o de tutor.</p>		<p>algunas cosas de la comunidad...y para todo entonces cualquier grupo que quiera liderar algo pro-capilla, deportes, junta de acción comunal entonces todos;¡ vamos donde el profesor, vamos donde el profesor! Entonces uno es como el centro.</p>	
permisos	<p>Permisos por problemas de salud son extremadamente fáciles porque contamos con un rector de que él se rige a las normas y las normas le dice que el solo puede dar permisos por salud, entonces él ante eso no se niega. Pero cuando ya le toca a uno ehhh por un permiso para cosas personales diligencias personales es supremamente difíciles en muchas ocasiones ¡¿Qué le toca hacer a un?! Pues conseguirse rapidito una cita que se la dejen bien temprano por la mañana y uno pide permiso por ese día y uno utiliza el resto del tiempo para su diligencia.</p> <p>Generalmente las diligencias se hacen en la ciudad de Ibagué y es hay donde están los peros porque entonces el rector nos dice que hagamos esas vueltas después de medio día pero hagamos cuentas, si salimos a la 1 de la tarde de trabajar estaríamos llegando</p>	<p>No, no yo no. No conmigo no ha habido problema. No uno desde que le diga el rector y pues.... conmigo no ha habido problema ..Yo desde que le diga algo al rector , el rector me da permiso y.. dice;¡no! Deje un taller a los muchachos tenerlos ocupados con tal de que estén haí quietos y no hay problema.</p>	<p>No, ósea últimamente se ha complicado demasiado y a pesar que estamos en lo rural, últimamente ...conseguir un PERMISO inclusive para salud es muy difícil. ¡si es difícil conseguir una cita! Con el régimen que tenemos nosotros, es más difícil conseguir un permiso por que vuelvo y le digo el mismo rector y los mismos organismos educativos quisiera que uno de maestro NI SE ENFERMARA para que no sacara permiso ni nada de eso. Es bastante difícil. Además es también bastante difícil tener que dejar un grado..un grupo solo..entonces uno se va y uno es el culpable de todo lo que pasa.</p>	<p>Pues los permisos me los da el rector, me los ha dado pero en este año no mas he pedido tres permisos, casi siempre asisto al otorrino en horas de la tarde. El servicio de salud debo desplazarme hasta Ibagué porque Purificación tiene un hospital pero esta en pésimas condiciones y solo nos presta el servicio de urgencias .</p>

	<p>ehhh..por ahí por temprano a las 3 de la tarde a la ciudad de Ibagué la mayoría de oficinas allá en la gobernación ya empiezan a cerrar 4:00 4:30 entonces queda muy difícil, hacer las vueltas, y si uno tiene que ir a hacer una o dos vueltas, desplazarse de un sitio a otro entonces no va a ser posible hacerlas.</p>			
<p>Esta solo? Relación con compañeros</p>	<p>Afortunadamente como es una institución pequeña son pocos los docentes, y en cuanto al área de bachillerato pues no hay ningún problema con ellos, todos nos entendemos cuando tenemos algún problema antes como que trabajamos en camaradería.</p> <p>Si me he sentido solo por que por... la misma situación de que ...de que nos están exigiendo de que los profesores utilicemos las famosas TICS pero.....entonces la mayoría no lo utiliza entonces me siento solo en ese sentido de que los muchacho dicen ¡AY PERO PROFESOR SOOLO USTED ES EL QUE NOS PONE EL VIDEO-BEAM , SOOLO USTED ES EL QUE NOS PRESENTA ESTO, DE RESTO NINGUN OTRO PROFESOR MAS!, entonces ellos están todavía</p>	<p>No no....acompañado por que estamos con todos los compañeros, los estudiantes en los salones pues todos los días es así como de acompañamiento con todos los estudiantes, los profesores, el señor rector , la parte administrativa.</p> <p>Ehh pues así en ocasiones especiales el rector hace reconocimiento ¡no!, para el día del maestro él nos hace un detalle, un almuerzo, un detalle así pequeño pero significativo.</p>	<p>No, ehh..en bachille...yo me siento muy bien trabajando en bachillerato con el grupo de profesores que hay, porque... pues.... como algunos determinan todas las locuras académicas que yo quiero hacer ehh mis compañeros las patrocinan me ayudan en eso. En la rectoría a veces tiene una ayuda y a veces No, los rectores como que hoy en día están más presionados por el Ministerio de Educación que quieren mas tener encerrado el maestro en el aula, que es lo más importante que las mismas actividades que se hagan ...ósea como que temen...ósea..el Ministerio quiere</p>	<p>Pues con los compañeros de trabajo me siento muy bien, porque son buenos compañeros son muy comunicativos, nos ayudamos mutuamente y todos son personas jóvenes y no..pues no mantienen muy amargados.</p> <p>Cuando he trabajado en cordillera en una escuela donde no hay mas compañeros me ha tocado SOLO, pero la mayoría sí me ha tocado acompañado del rector y de los compañeros.</p>

	<p>acostumbrados a que les ¡PASEN! Una fotocopia y las copien,, y no a que se le haga una presentación en power point y uno les va allá explicando, y de lo que uno le explique ellos tomen apuntes NO, eso es como lo mas duro lo mas traumático en este momento.</p> <p>No he recibido ningún reconocimiento.</p>		<p>exigir es que el maestro bueno es el que permanece a toda hora encerrado en el area..jeh! en el aula entonces los rectores como que copian eso ..y aveces ..como que uno...LA VERDAD LA VERDAD, aveces uno ehhe siente que esta solo por el rector, por los compañeros no porque todos apoyan el trabajo de uno..</p>	
Día típico	<p>La llegada a las 7 de la mañana ehh por ahí a las 7:05 7:10 vamos ingresando a las aulas esperando que los muchachos todos lleguen..porque los que no vienen en ruta escolar vienen a pie entonces, para que traumatiza uno al muchacho empezando la clase antes de que ellos lleguen...y hay pues que.. el llamado a lista, estar pendiente de los muchachos, explicar el tema que se vaya a trabajar, si hay que revisar una tarea pues se revisa la tarea de la clase anterior, se hace la retroalimentación de la clase anterior y se pues..se trabaja lo de ese día de clase, así sucesivamente hasta que termine la jornada.</p>	<p>La entrada es a las 7 de la mañana, ehh..por ejemplo los lunes....ehh todas las semanas un profesor tiene disciplina entonces los lunes entramos con una formación general para informar los que vamos a hacer en la semana y normal todos los días la entrada es a las 7 la salida es a la 1.</p>		<p>Un día típico de trabajo..pues un lunes que viene uno después de un descanso y viene uno con todas las energías a trabajar. Me toca venirme de Purificación a las 6:20 para estar aquí antes de las 7 y a las 7 comenzamos la jornada y terminamos a las 1 para ir llegando a la casa a las 2 de la tarde.</p>
Capacitación	<p>Si se ven capacitaciones pero el inconveniente es que cada capacitación</p>		<p>De la institución MUY POCA y de la Secretaria también muy</p>	

	<p>genera un trabajo nuevo dentro de la institución entonces se está llenando uno cada vez mas de trabajo, pues rico por que uno aprende nuevas técnicas, nuevos conceptos pero de una vez hay trabajo que hay que hacer. Yo digo que eso es un mecanismo del Ministerio de Educación para ya forzar a los profesores antiguos a que se retiren, porque la mayoría de capacitaciones que se hacen hoy en día tienen que ver con el uso de las tecnologías, con el uso del computador, con el uso de la internet y muchos docentes no manejan eso, entonces eso a titulo personal digo que es una estrategia del gobierno para ya ir sacando a los profesores antiguos porque ellos no saben utilizar un computador y ya después de viejos no lo van a aprender a manejar.</p>		<p>escaza, lo único que uno si tiene muchas capacitaciones y que uno está conectado es con INDEPORTES, desde el área de educación física, de Indeportes, Coldeportes y el instituto Purificence por que lo llaman a no..entonces uno esta como pendiente en actualizarse en todo...las reglas de los deportes preparación física y algo. Pero que lo haga el Ministerio muy esporádico.</p>	
Proceso de ascenso	<p>Pues desgraciadamente como soy de régimen nuevo del 1278 toca cumplir una serie de requisitos ¿Cómo cuales? Ehh llevar 3 años ehhh..como...de haber sido nombrado tener minimo dos evaluaciones anuales de desempeño satisfactorias, PRESENTAR UN EXAMEN y sacar mas de 80 puntos el que no...el que falla con alguno de estos</p>	<p>Pues ahorita es con concurso que si no pasa pues se queda ahí congelado un tiempo.</p>		<p>En este momento los docentes que estamos regidos por el 1278 para poder ascender tenemos que concursar y sacar más del 80% en las pruebas de competencias y por eso estamos en esto momentos estancados por</p>

	<p>requisitos pues no puede escalafonarse, cosa que no se veía con el régimen anterior, por que sencillamente los profesores antiguos, como llamamos nosotros con simplemente cierto tiempo iban subiendo al escalafón y de acuerdo al estudio que ellos vayan haciendo también los escalafonaban. En cambio a nosotros de nada nos sirve hacer una maestría, hacer una especialización si no logramos pasar un concurso, un examen.</p>			<p>que no hemos logrado superar ese obstáculo.</p>
Remuneración	<p>NO, no porque todas las exigencias que en este momento se está haciendo el gobierno a los docentes no justifica el salario que nosotros estamos recibiendo mensual. No no esta bien remunerado pero...el problema es que también aquí en nuestro país y en nuestro modelo educativo eh...el que no estudie ¡pierde! Como en todo, entonces tiene que uno mas estudios y estarce capacitando constantemente para poder obtener “Los mejores cargos” o para uno poder desarrollar su labor docente de una mejor manera que este acorde a las exigencias que hace el ministerio de educación a diario.</p>	<p>Ehhh pues yo digo que uno pues....seria...seria deberían arreglar mejor el sueldo por que a uno se le va mucho en transporte, se le va mucho en la parte de manejo de alimentación..entonces yo si digo que deberían mejorar un poquito el sueldo.</p>	<p>No, ¡para nada! en este país yo creo que los mas mal pago somos los maestros, lo digo personalmente con la labor que nosotros desarrollamos y el trabajo, eh... hay...en este país hay personas que ganan MAS y le aportan menos a la nación. Nosotros yo creo que somos muy importantes para ...para el desarrollo del país ..pero...somos muy mal pagados. ¡mire! Uno para poder llegar ..yo por ejemplo estoy en el grado 13 para poderme ganar 2'000.000 de pesos en el grado 13 tuvieron que pasar 18 años para poder llegar allá, tuve que hacer una</p>	<p>No el sueldo como docente es muy Malo, porque un profesional en Colombia debe estar ganando alrededor de 2'500.000 pesos y nosotros solo ganamos 1'325.000 pesos</p>

			<p>licenciatura, entrar a la normal, hacer una especialización y hacer ehhh..como.. 15 créditos que también cuestan..ósea son diplomados y el tiempo, entonces el tiempo ...entonces para uno llegar alla el maestro... como quien dice: después de un largo....como que los mejores años económicos son los años finales del maestro. MUY MAL PAGADOS NOSOTROS LOS MAESTROS.</p>	
Otro trabajo	<p>EHH SI pues aparte de la docencia aca en la Institucion, pues hay otro..tengo otro trabajo como docente y por aparte debido a lo mismo a la mala remuneración pues ya se ve uno obligado a dedicarse a otros eventos como el cultivo de arroz que es..en por lo menos en lo que estoy en este momento porque ya sabemos que con el TIEMPO que nos toca trabajar a nosotros los docentes no vamos a llegar a la pensión, entonces ¿Qué nos toca hacer? Pues ir teniendo nuestro propio capital para poder tener una vejez digna.</p>	<p>Yo como soy administrado de empresas agropecuarias yo tengo un cultivo de pollos en Ibagué en compañía con un cuñado que ayuda a sobrellevar las cargas.</p>		
Que es lo que mas le agrada de ser docente Beneficios	<p>Ver en los rostros de nuestros estudiantes esa alegría y esa gratitud hacia uno como docente cuando han</p>	<p>Me gusta mucho estar con los estudiantes impartir el conocimiento que yo tengo, formarlos y</p>	<p>Beneficios bueno esta carrera me ha permitido primero estar cerca de mi familia, ayudarle a</p>	<p>Pues uno de los beneficios es la estabilidad laboral ehhh..poder</p>

	<p>entendido o cuando logran adquirir un conocimiento, y mas cuando habla uno con los exalumnos y que le digan a uno: profe gracias a usted por los regaños por los buenos concejos, por lo que usted me dio en su materia, es que estudie tal cosa y me está yendo bien, entonces eso es lo más satisfactorio, los pocos momentos de alegría que observa uno en sus ex estudiantes.</p>	<p>estar como todos los días en ese proceso de ...de cambio y que los estudiantes tienen que aprender todos los días algo nuevo</p>	<p>mi familia y sacar a mis hijas adelante ...una de mis hijas ya esta rumbo a ser profesional y alegrías muchas, cuando los alumnos tienen triunfos ehhs esto de ser educador da muchas alegría..no da plata pero si muchas alegrías.</p>	<p>tener un trabajo Mas o menos digno, porque no decimos que Digno porque estamos muy mal remunerados y..poder ejercer mi profesión.</p>
<p>Como mejorar el proceso de ascenso</p>		<p>Debería ser por tiempo como en diferentes empresas por ejemplo que cumplen tres años y ascienden sin necesidad de presentar un concurso.</p>	<p>Yo digo que debería haber otra tabla ehhs desde..ósea a un profesional en Colombia a un profesional que sea ...ya está dado usted mira que un profesional del ministerio o del gobierno nacional ..un profesional se gana ... no más un asesor jurídico o algo se está ganando 4, 5, 7 millones de pesos ¿si? Un cargo profesional en el gobierno se gana de 3 a 4 millones de pesos, nosotros un cargo profesional en el grado...en los primeros grados usted se gana 1'200.000 entonces es un sueldo irrisorio. Debería de asimilarse a la tabla de profesionales del</p>	<p>Si claro yo creo que a nosotros no nos deberían evaluar para un ascenso lo que deberían era calificarnos por el tiempo y por los estudios que tengamos.</p>

			país. Eso es lo que yo digo.	
Disgusta		Los estudiantes que son indisciplinados , de pronto los que no ponen cuidado, atención, los que no aprovechan lo que uno quiere darles por que uno va muy bien preparado pero hay estudiantes que no prestan atención que van desmotivados al colegio que de pronto son muy peliones, que tienen problemas en sus hogares y no van bien enfocados para recibir la clase.		Ehhh la indiferencia de la sociedad con los educadores, porque en Colombia los educadores no somos bien vistos, si hacemos un paro de una vez dicen que somos flojos, que no hacemos nada y a los padres no les interesa la profesión de los docentes.
Motiva		Mi familia los estudiantes que lleguen a hacer alguien en esta sociedad.	No ya uo creo que ya uno. El que entre a la docencia ehhh y ama la docencia entro por querer se queda eternamente, entonces ya no pienso tanto en...en como ya pienso mas en como serán mis años cuando ya no este como maestro porque la verdad una alegría de estar uno compartiendo ehh de todos los triunfos de los muchachos ya uno aprende a convivir con ellos es como cuando uno es padre ...osea los hojos para uno son todo entonces para nosotros los maestros los alumnos son todo ...digo los que realmente amamos	Formar niños para la vida entregar unos conocimientos para que ellos puedan desenvolverse el día de mañana y ser hombres de bien en una sociedad.

			la docencia porque también encuentra maestros que...que están allá por accidente, simplemente y el que sea maestro por accidente es un total fracaso uno es bueno en algo cuando uno ama lo que hace. Es lo que digo.	
--	--	--	---	--

|

.

Curriculum Vitae

Adriana Carolina Mallama Malagón

Correo electrónico personal: adkam2@gmail.com

Originaria de Ibagué, Colombia, Adriana Carolina Mallama Malagón realizó estudios profesionales en Lenguas Extranjeras y Negocios internacionales (Universidad del Tolima). La investigación titulada Las condiciones de la práctica docente en una institución rural es la que presenta en este documento para aspirar al grado de maestría en Educación con énfasis en procesos de enseñanza-aprendizaje.

Su experiencia de trabajo ha girado, principalmente, alrededor del campo de la docencia específicamente en el área de inglés desde hace dos años. Asimismo ha participado en iniciativas de escuela de padres y proyectos de educación sexual para brindar orientación a jóvenes sobre el respeto, la igualdad social de géneros, la autonomía, la convivencia solidaria, la tolerancia y la salud sexual.

Como Docente de Inglés, Adriana Carolina Mallama y se ha preocupado por incentivar en los estudiantes el conocimiento de nuevas culturas mediante la investigación y creación de recursos propios para el aprendizaje de una lengua extranjera. Adriana Carolina Mallama Malagón es emprendedora y líder con mucho sentido del valor social y del respeto hacia las diferencias de los demás, que busca aplicar los conocimientos de la maestría en educación para mejorar su práctica

educativa y motivar a los estudiantes en la búsqueda de un plan de vida que les permita formarse como profesionales íntegros capaces de ayudar a los demás.