

**EL TIEMPO DEL MAESTRO A TRAVES DEL TIEMPO. ORGANIZACIÓN DEL
TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO DURANTE LA EPOCA DE 1979 A 1990,
RELACION CON SU CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE SU QUEHACER
PEDAGOGICO**

NAYIBE HERRERA JAIMES



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA**

2015

**EL TIEMPO DEL MAESTRO A TRAVES DEL TIEMPO. ORGANIZACIÓN DEL
TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO DURANTE LA EPOCA DE 1979 A 1990,
RELACION CON SU CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE SU QUEHACER
PEDAGOGICO**

NAYIBE HERRRERA JAIMES

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Pedagogía

**Director
CESAR AUGUSTO ROA
Magíster en Filosofía**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2015**

*A toda mi familia por enseñarme a ser mejor
cada día, en especial a mi esposo Jorge Enrique Jaimés y a
mi hijo Anthony, por tolerarme como soy y apoyarme
incondicionalmente en el cumplimiento de éste sueño.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el amor que nos muestra a través de su infinita misericordia.

Al magister Cesar Augusto Roa, maestro incondicional, por todas sus enseñanzas como profesor de la Maestría y director de mi trabajo de grado, además por llevar adelante el colectivo que con sus investigaciones pretende contribuir a mejorar la calidad educativa y la gestión escolar.

A los docentes participantes de éste trabajo, muchos de ellos compañeros, que luchan conmigo día a día, hombro a hombro por la calidad de la educación.

A las Dras. Sonia Gómez Benítez y Luz Stella Giraldo por saber llevar las riendas de la Escuela de Educación y de la Maestría en Pedagogía y porque de ellas aprendí muchas cosas importantes para mi vida personal y profesional.

A mi alma mater y a todos los demás maestros de la Escuela de Educación de la Universidad Industrial de Santander, por abrir mi mente a nuevas ideas y maneras de pensar.

A los maestros Clara María Forero y Judith Nieto evaluadores de este trabajo de investigación por sus valiosos aportes.

A Nubia Acuña, secretaria de la Maestría en Pedagogía por su apoyo incondicional, colaboración y buena disposición.

A Nieves Amparo Jaimes, mi querida cuñada, por todos los sábados que permitió que descansara en su casa, para reponer energías y seguir adelante.

A los compañeros de las cohortes XIV y XV a quienes agradezco enormemente en especial a Gloria Patricia Flórez, su esposo Julián, Dayana Zuta y a Johana Sierra por sus aportes, su ayuda incondicional y transmitirme siempre su voz de aliento.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible la realización de mi maestría y de éste trabajo de grado.

Tabla de contenido

INTRODUCCION	13
1. EL ASUNTO A INVESTIGAR.....	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1. 2. JUSTIFICACIÓN.....	17
1. 3. OBJETIVOS.....	18
1. 3.1. Objetivo General.....	18
1. 3.2. Objetivos Específicos.....	18
2. MIRADAS, CONCEPTOS Y NORMATIVIDAD DE LA EDUCACIÓN	19
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	19
2.2 REVISION CONCEPTUAL DEL ASUNTO A INVESTIGAR.....	31
2.2.1 Calidad de Educación.....	32
2.2.2 Desarrollo Humano, Social y sostenible.....	35
2.2.3 Calidad de vida.....	38
2.2.4 Organización del tiempo laboral del maestro.....	42
2.2.5 El maestro como profesional, ciudadano y persona.....	43
2.2.6 El rol del maestro.....	46
2.2.7 Condiciones Socio laborales del Maestro.....	49
2.3 MARCO LEGAL	54
2. 4 CONTEXTO DE LA INVESTIGACION.....	67
3. ENFOQUE METODOLOGICO.....	76
3.1 CLASE DE ESTUDIO	76
3.2. DESCRIPCION DEL ESCENARIO Y PARTICIPANTES	77
3.3 PROCESO DE RECOLECCION DE LA INFORMACION	78
3.3.1 Técnicas de recolección de la información.....	78
3.3.2 Técnicas de registro de la información.....	80
3.4 PROCESO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	80
3.5. VALIDEZ INTERNA	81
3.6. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	81
4 DESCRIPCION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	82
4.1. PROCESO DESCIRPTIVO.....	82
4.1.1. Motivación por la educación.....	82
4.1.2. Mayor satisfacción como maestro.....	82
4.1.3. Políticas educativas sobre la organización del tiempo laboral de los maestros en la época de 1979 a 1990.....	83
4.1.4. Organización del tiempo en un día normal de trabajo.....	83

4.1.5	Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida.	84
4.1.6.	Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad del quehacer pedagógico.	84
4.2	ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO	84
4.2.1	Políticas o normas que regulaban el tiempo laboral de los maestros en el periodo de 1979 a 1990.	84
5.	CONCLUSIONES	97
6.	RECOMENDACIONES	99
	E-GRAFIA	101
	BIBLIOGRAFIA	102
	ANEXOS	107

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Participantes de la investigación.....	78
Tabla 2. Proceso de recolección y registro de información.....	80

LISTA DE ANEXOS

Anexo A: INSTRUMENTO APLICADO EN LA ENTREVISTA	108
Anexo B: Eje temático: Motivación por la educación	110
Anexo C: Eje temático: Mayor satisfacción como maestro	111
Anexo D: Eje temático: Políticas educativas sobre la organización del tiempo laboral de los maestros en la época de 1979 a 1990.....	112
Anexo E: Eje temático: Organización del tiempo en un día normal de trabajo. ..	114
Anexo F: Eje temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida.....	115
Anexo G: Eje temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en el quehacer pedagógico.	116
Anexo H. Esquema básico de categorización.....	117

RESUMEN

TITULO: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO DURANTE LA EPOCA DE 1979 A 1990, RELACIÓN CON SU CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE SU QUE HACER PEDAGÓGICO.*

AUTOR: NAYIBE HERRRERA JAIMES**

PALABRAS CLAVES: TIEMPO LABORAL, MAESTRO, CALIDAD DE VIDA, CALIDAD DEL QUEHACER PEDAGOGICO, CALIDAD DE LA EDUCACION.

CONTENIDO:

La calidad de vida del maestro no se refiere solamente a la solidez de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, ni a lo adecuado de sus habilidades propiamente didácticas. Es, al parecer, una calidad integral, que hace referencia al maestro como persona, y que incluye, los aspectos cognoscitivos y los afectivos, como actitudes hacia la docencia, hacia sus alumnos y hacia la comunidad en que trabaja. Todo esto enmarcado en el tiempo del maestro.

Este trabajo analizó la influencia que tuvo la organización del tiempo de los maestros, de la época de 1979 a 1990, en su calidad de vida y en la calidad de educación que imparten. Este período significó para el maestro nuevas responsabilidades y, por lo tanto nuevas formas de organización del tiempo del maestro, las cuales tuvieron repercusiones en su calidad de vida y en la calidad de su quehacer pedagógico.

Esta propuesta se realizó desde el enfoque cualitativo, con la participación de maestros de una institución educativa de la ciudad de Bucaramanga, con maestros posesionados entre los años 1973 y 1983 y que actualmente ejercen la docencia en ésta institución.

Aplicando la entrevista y la revisión documental y con base en las preguntas: ¿Qué políticas o normas educativas, regulaban la organización de su tiempo laboral como maestro? ¿De qué manera influyó en su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico?, se concluyó que éste período significó para el maestro nuevas responsabilidades y, por lo tanto nuevas formas de organización del tiempo del maestro, las cuales tuvieron repercusiones en su calidad de vida y en la calidad de su quehacer pedagógico.

También se concluye en esta investigación que se requieren políticas que permitan el mejoramiento de las condiciones socio-laborales, actualización y formación permanente de los maestros.

* Trabajo de grado

** Facultad de Humanidades. Escuela de Educación. Maestría en Pedagogía. Director: Mg. Cesar Augusto Roa.

ABSTRACT

TITLE: ORGANIZATION OF WORK TIME DURING THE TIME TEACHER OF 1979 TO 1990 WITH REGARD TO THE QUALITY OF LIFE AND QUALITY TO DO THEIR TEACHING *.

AUTHOR: NAYIBE HERRRERA JAIMES **

KEY WORDS: TIME WORK, MAESTRO, QUALITY OF LIFE QUALITY OF TASK PEDAGOGICO, QUALITY OF EDUCATION.

DESCRIPTION:

The quality of life of the teacher not only refers to the strength of their disciplinary and pedagogical knowledge, or adequacy of their actual teaching skills. It is, apparently, an integral quality, which refers to the teacher as a person, and includes, cognitive and affective aspects such as attitudes toward teaching to their students and to the community in which they work. All framed in the teacher's time.

This worked analyzed the influence that the organization of teachers' time, from the period of 1979-1990, in their quality of life and quality of education provided. This period meant for the master new responsibilities and, therefore new ways of organizing time teacher, which had an impact on their quality of life and quality of their pedagogical.

This proposal was made from a qualitative approach, with the participation of teachers in an educational institution in the city of Bucaramanga, with teachers posesionados between 1973 and 1983 and currently teach at this institution. Applying the interview and document review and based on the questions: What policies or educational standards governing the organization of their working time teacher How influenced their quality of life and quality of their pedagogical?, is concluded that this period meant for the master new responsibilities and, therefore new ways of organizing time teacher, which had an impact on their quality of life and quality of their pedagogical.

Also in this research concludes that policies are needed that allow the improvement of the social and working conditions , and lifelong learning of teachers.

* Grade Work.

** Faculty of Humanities. Master of Education. Mg. María Helena Quijano Hernández, director.

INTRODUCCION

El grupo de investigación Calidad Educativa y Gestión Escolar (CEGE), de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander, ha desarrollado investigaciones cuyo objetivo de estudio es “la calidad de la educación desde la comprensión y transformación pertinente de los procesos de gestión escolar¹, de él, se deriva el macro proyecto “La organización del tiempo de los maestros. Influencia en su Calidad de Vida y Calidad de la Educación”, que abarca la época de 1870 al año 2013.

Este trabajo analizo la influencia que tuvo la organización del tiempo de los maestros, de la época de 1979 a 1990, en su calidad de vida y en la calidad de educación que imparten, pues durante esta época, en Colombia, los maestros tuvieron la oportunidad de vivir grandes hitos históricos como son el decreto 2277 de 1979, con sus decretos reglamentarios y la etapa preliminar del gran cambio que se avecinaba con la constitución política de 1991. Este período significó para el maestro nuevas responsabilidades y, por lo tanto nuevas formas de organización del tiempo del maestro, las cuales tuvieron repercusiones en su calidad de vida y en la calidad de su quehacer pedagógico.

El capítulo 1 inicia con el análisis y formulación del problema teniendo en cuenta que es necesario conocer cómo las reglamentaciones estatales determinaron la organización laboral del tiempo de los maestros y cómo esto influye en la calidad de vida de los educadores y a la calidad de educación que estos imparten.

El capítulo 2, marco referencial, comprende los antecedentes investigativos a nivel internacional, nacional y regional compuesto por investigaciones, sobre la organización del tiempo escolar, la historia y las políticas educativas influyentes en

¹ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Educación, Maestría en Pedagogía. Contextualización de grupos, líneas y macro proyectos de investigación en la Maestría en Pedagogía. Bucaramanga, 2001.

la época; un planteamiento de conceptos básicos sobre ésta problemática, como son el tiempo del maestro, calidad de vida, calidad de la educación, el rol del maestro y el maestro como profesional, ciudadano y persona, entre otros; y el marco legal, base imprescindible para la estructura de ésta investigación.

El capítulo 3, presenta la metodología aplicada teniendo en cuenta que ésta investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, lo que permitió a través del análisis de documentos y las entrevistas alcanzar el objetivo planteado.

En el capítulo 4 se describen, analizan e interpretan los hallazgos a la luz de los planteamientos teóricos que fundamentan la investigación y la mirada crítica de la investigadora.

Finalmente en el capítulo 5 se presentan las conclusiones y recomendaciones que emergen del estudio.

1. EL ASUNTO A INVESTIGAR

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el Ministerio de Educación Nacional una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país². A partir de esta definición el gobierno colombiano se ha trazado una política educativa por ser la calidad educativa una de las preocupaciones políticas y sociales que más importancia ha cobrado en los últimos años.

Nadie pone en duda que uno de los factores más importante en la determinación de la calidad de los resultados educativos es la calidad del maestro. Dicha calidad, sin embargo, no se refiere solamente a la solidez de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, ni a lo adecuado de sus habilidades propiamente didácticas. Es, al parecer, una calidad integral, que hace referencia al maestro como persona, y que incluye, los aspectos cognoscitivos y los afectivos, como actitudes hacia la docencia, hacia sus alumnos y hacia la comunidad en que trabaja. Todo esto enmarcado en el tiempo del maestro.

La labor docente a través del tiempo se ha fragmentado, con tal diversificación de funciones, que muchos profesores no hacen mejor su trabajo, no porque no sepan o quieran hacerlo bien, sino porque no pueden cumplir, simultáneamente, las diversas tareas a las que se supone deben atender. Además de las clases, deben participar en reuniones de maestros, calificar trabajos, preparar exámenes, guías y talleres, programar las clases, hacer seguimiento y evaluación, realizar vigilancia

²Ministerio de Educación Nacional. Planeación Estratégica y Seguimiento a Proyectos. Mejorar la calidad de educación en todos los niveles. En: www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-41681.html

en los descansos, atender a padres, investigar en el aula, orientar a los estudiantes, organizar actividades extracurriculares, entre otras actividades.

Klugman ha sabido expresar concisamente el problema en su libro. "Demasiadas piezas: Un estudio de la fragmentación del profesor en la escuela elemental".³ En él señala la falta de tiempo para atender a las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el profesor, como la causa fundamental de su agotamiento; esto sumado a la actual preocupación de los gobiernos y de las instituciones educativas sobre la calidad.

El tiempo del maestro es un aspecto imprescindible, sobre el cual poco o nada se ha investigado; además teniendo en cuenta que, el tiempo en la escuela está al servicio del aprendizaje y se relaciona directamente con la calidad educativa.

Este tiempo debe propiciar la tranquilidad y el orden, para el aprendizaje, el ritmo pausado de las tareas y el aprovechamiento de los estudiantes que presentan mayores dificultades. El tiempo para cada sección debe estar definido de acuerdo con el tiempo que el maestro debe emplear para desarrollar cada actividad docente, del número de alumnos que tiene en cada sección, de la facilidad o dificultad que los alumnos tienen en cada sección.

Durante la época de 1979 a 1990 en Colombia, los maestros tuvieron la oportunidad de vivir grandes hitos históricos como fueron el decreto 2277 de 1979, que estableció un régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión y la etapa preliminar del gran cambio que se avecinaba con la constitución política de 1991. Este período significó para el maestro nuevas responsabilidades y, por lo tanto nuevas formas de organización del tiempo del

³Klugman, E. 1979 Too many pieces. A study of teacher fragmentation in the elementary school. Wheelock. Boston: ERIC Clearinghouse, 1979 65 p.

maestro, las cuales tuvieron repercusiones en su calidad de vida y en la calidad de su quehacer pedagógico.

Resultado de la problemática planteada surge la pregunta central de investigación, ¿Qué relación tuvo la organización del tiempo de los maestros, durante la época de 1979 a 1990, con su calidad de vida y calidad de educación? Y como preguntas directrices, ¿Qué políticas normas y decretos regularon la organización del tiempo laboral de los maestros en el período de 1979 a 1990? y ¿De qué manera la organización del tiempo laboral del maestro influyó en su calidad de vida y calidad de la educación?

1. 2. JUSTIFICACIÓN

Debido a que poco se ha estudiado sobre el tema, este proyecto de investigación se convierte en un elemento imprescindible para comprender el cómo se organizaba el tiempo, su relación con la calidad de vida y su quehacer pedagógico. Conociendo la historia de los cambios sociales en el ámbito educativo estaremos obligados a pensar desde una perspectiva distinta y podrán, así, plantearse nuevas reformas para la enseñanza, con miras a mejorar la organización del tiempo laboral.

Son factores de tipo social, familiar y cultural, los que, hoy día, influyen en la vida de un maestro y en su desempeño, esto es algo cualitativa y cuantitativamente distinto de lo que era hace treinta años. Por ello, nace el interés en investigar si en la época de 1979 a 1990, la relación de la organización del tiempo laboral de los maestros, con su calidad de vida y con su calidad de educación, tenía manifestaciones similares a las del tiempo actual; algo habrá que aprender de aquella época, en la que los maestros y sus familias parecían más felices, y los educandos quedaban más agradecidos y satisfechos.

Se espera que el presente estudio contribuya a la formulación de políticas y acciones para la eficaz administración y organización del tiempo de los maestros en función de su calidad de vida y calidad de educación⁴, a la vez, que permita implementar en las actuales y nuevas generaciones de maestros y directivos, cambios significativos en la gestión educativa y escolar, que torne la labor del maestro en una experiencia de significativa importancia, impregnada de motivación, valoración y reconocimiento socio-laboral. Al indagar sobre los aportes del Estado Colombiano, a través de las reformas de la educación y comprender su relación con la calidad de vida de los maestros, se podrán encontrar algunas claves del futuro para construir una educación de calidad y una mejora en la vida personal y profesional de los maestros.

1. 3. OBJETIVOS

1. 3.1. Objetivo General.

Determinar la relación que tuvo la organización del tiempo laboral de los maestros, de la época de 1979 a 1990, con su calidad de vida y con la calidad de educación impartida.

1. 3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las políticas, normas y decretos que regularon la organización del tiempo laboral de los maestros en el período de 1979 a 1990.
2. Identificar de qué manera la organización del tiempo laboral afectó la calidad de vida de los maestros y la calidad de su quehacer pedagógico

⁴ Maestría en Pedagogía. Contextualización de grupos, líneas y macro-proyectos de investigación. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, 2011, Pág. 44.

2. MIRADAS, CONCEPTOS Y NORMATIVIDAD DE LA EDUCACIÓN

Este marco permitió fundamentar histórica, teórica y normativamente la investigación realizada. Se divide en cuatro secciones: los antecedentes investigativos que hacen mención de los estudios relacionados con el problema estudiado; el horizonte teórico presenta planteamientos básicos que permitieron desarrollar conceptos claves como calidad de educación, desarrollo humano, calidad de vida, organización el tiempo laboral del maestro; el marco legal donde se encuentra la normatividad relacionada con el objeto de estudio, finalmente dentro del marco referencial se revisa la importancia que tiene para el colectivo de Calidad Educativa y Gestión Escolar CEGE de la Escuela de Educación de la Universidad Industrial de Santander, el desarrollo de este proyecto y el contexto de la investigación, el panorama político, social, cultural y económico de la época, objeto de estudio.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Se realizó una amplia indagación y se encontró que existen pocas investigaciones sobre este ámbito, concretamente sobre el tiempo del maestro. Se hallaron estudios sobre organización escolar, calidad educativa, quehacer pedagógico y estrés laboral, por separado, en las cuales el tema de la organización del tiempo del maestro, se toma como un elemento complementario.

A nivel internacional se encontraron varias investigaciones en diferentes ámbitos mundiales, se tienen a la fecha trabajos realizados en España, México y Venezuela.

Mario Martin Bris en 1997, realizó una investigación titulada: ***“Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de***

educación infantil, primaria y secundaria⁵, con 1024 profesores, profesoras y directivos de 78 centros de España.

Se trabajó con las categorías: comunicación, motivación, confianza, participación y otros aspectos como dirección, recursos, planificación, convivencia y objetivos del centro. Es una investigación evaluativa cuyo objetivo fue conocer mejor lo que sucede dentro de las organizaciones educativas y aportar líneas de acción y apoyo. Se constató que el clima puede denominarse bueno con “reservas”; el factor más valorado fue la “confianza”, y el menos valorado fue la “motivación”. Las variaciones más altas son las relacionadas con el profesorado y el equipo directivo; el menos valorado fue el bajo rendimiento del trabajo desarrollado por los profesores socialmente desde la administración educativa y se destacó negativamente la débil promoción de la participación por parte de los profesores.

Con relación a la comunicación se encontró que falta tiempo para dialogar en los centros educativos, por lo cual una de las actuaciones de mejora que se sugirieron fue dejar más tiempo libre (sin clases) a los profesores.

En México, Lucía Rodríguez, Marlene Oramas y Elizabeth Rodríguez, de la Universidad de Guanajuato realizaron, en el año 2007, un estudio de corte transversal titulado: **“Estrés en docentes de educación básica: un estudio de caso en Guanajuato”**.⁶

En él participaron 1150 maestros de los niveles de primaria, secundaria y preescolar, que laboraban en escuelas públicas, ubicadas en zonas rurales y

⁵ MARTIN BRIS, Mario. Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil, primaria y secundaria. Madrid, 1997.

⁶ RODRIGUEZ, Lucía; ORAMAS, Marlene y RODRIGUEZ, Elizabeth. Estrés en docentes de educación básica: un estudio de caso en Guanajuato. México: Revista Dialnet, 1. 2007

urbanas. Con una encuesta se indagó acerca de condiciones laborales, oportunidades de desarrollo, demandas y condiciones sociales del trabajo, factores organizacionales de la docencia y apoyo social, autonomía y conflicto.

El trabajo de investigación reveló 10 fuentes de estrés laboral, entre las cuales se destacan, entre otras, el cubrir la función de director y maestro de grupo, presupuesto insuficiente para la escuela, falta de oportunidades de formación continua, estar sin nombramiento, falta de comunicación entre el personal, ausentismo de los estudiantes, situación personal de salud y trabajar en aulas saturadas con espacio reducido.

Los resultados del estudio confirmaron la conjetura de que la docencia está asociada a un amplio rango de situaciones que generan estrés en el trabajo del maestro, las cuales para el 7.2% de los maestros representan una presión es severa, para el 46,7% es moderada y para el 34.2% significan una presión ligera. En el estudio no se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboran los maestros.

Otra investigación se realizó en Venezuela, en el año 2007, con el propósito de analizar los aspectos percibidos por los docentes que incrementan su carga de trabajo, así como los posibles efectos de éstos en la salud. El estudio titulado ***“Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en maestros de escuelas primarias”***,⁷ se realizó en 8 escuelas públicas de nivel primaria, ubicadas en el Municipio Mariño del estado Aragua. La muestra fue de 136 maestros activos. El estudio de corte transversal con aplicación de estrategias participativas, para la recolección de información, como: la entrevista colectiva, el esquema corporal y los mapas de condiciones

⁷ESCALONA, Evelin; SANCHEZ TOVAR, Ligia Sánchez y GONZALEZ DE MEDINA, Mery. Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias. En: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000100003&script=sci_arttext

riesgosas. Los resultados revelaron que los docentes percibieron como carga de trabajo: los procedimientos administrativos; la inseguridad ciudadana; indisciplina y/o conducta de los alumnos; las malas condiciones ambientales de trabajo y el número de alumnos por aula. En los mapas de condiciones riesgosas, elaborados colectivamente, se identificaron condiciones peligrosas vinculados a los factores ambientales; factores físicos: ruido, calor, vibraciones, mala iluminación, poco espacio. Deficiente ventilación de las aulas. Factores químicos: polvo de tiza, humos por quema de basura. Factores mecánicos: Caídas y accidentes. Factores vinculados a malas posturas y organización del trabajo: sobrecarga de trabajo, posturas incómodas, trabajo repetitivo, esfuerzo físico. Presencia de personas extrañas en el lugar de trabajo. En el esquema corporal reportaron: dolor lumbar, cefalea, cansancio visual, irritabilidad, fatiga, problemas respiratorios, alteraciones de la voz y sordera.

Las estrategias participativas permitieron involucrar a los maestros en la detección de problemas que pueden explicar las alteraciones de su salud y facilitaron la elaboración de propuestas de soluciones a los problemas identificados, generadas desde los propios docentes ajustados a su realidad.

A nivel nacional Leonor Zubieta y Olga Lucía González, en 1983 realizaron, a través del Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica, una investigación titulada **“El Maestro y la calidad de la educación - Una experiencia de lectura -”**⁸ cuya metodología consistió en la revisión bibliográfica de la documentación producida durante diez años (1970-1980) de investigación educativa relacionada de manera total o parcial, directa o indirecta, con la problemática del maestro tanto de primaria como de secundaria.

⁸Zubieta, Leonor y González, Olga Lucía “El Maestro y la calidad de la educación - Una experiencia de lectura” Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica, Bogotá: 1983.

Mediante este estudio se identificó la imagen del docente configurada por un sector de la sociedad colombiana, el de los especialistas en educación, y se determinó la relación maestro-calidad de la educación.

Según los objetivos iniciales del estudio, la documentación pertinente debería ser aquella elaborada en una década de investigación y que de manera parcial o exclusiva hiciera referencia al maestro. Se encontraron fundamentalmente dos formas de argumentación: la de la **“utilidad”** del proyecto para la “planeación de la política educativa”, “la adecuación de los programas a la realidad”, la “mejor comprensión de los problemas actuales de la educación” y la de su **“necesidad”** debido a “el desconocimiento que se tiene sobre el tema”.

El propósito de iniciar el trabajo sobre “El maestro y la calidad de la educación” era el de tratar de hallar en la investigación educativa más reciente una respuesta para una serie de preguntas que constituyen la preocupación actual de quienes se encuentran vinculados de alguna manera al sector educativo: ¿Qué significa hoy en día ser maestro? ¿Cuál es el tipo de maestro que se debería formar y para qué? ¿Qué indicaciones precisas se podrían hacer desde estas consideraciones a las instituciones formadoras de docentes y a las instancias de capacitación de los mismos para que allí fueran tenidas en cuenta? Infortunadamente los resultados del trabajo de investigación estuvieron muy lejos de proporcionar respuestas satisfactorias a estas cuestiones. Los trabajos, casi todos en un período de diez años, se dedicaron a pormenorizar lo que tal vez sea un momento necesario en el proceso investigativo de un grupo social pero que está muy lejos de constituir un intento explicativo y analítico de este.

Otra investigación, fue la realizada por el grupo de investigación de Educación y Educadores, de la Universidad de La Sabana, sobre la **caracterización y**

necesidades de formación de los directivos docentes de las instituciones de educación básica y media, tanto oficiales como privadas⁹

El grupo realizó una investigación cualitativa de carácter hermenéutico, por cuanto buscaron analizar, interpretar, describir, explicar y estructurar la información y su significado, atribuido por directivos docentes del sector oficial y privado a sus prácticas directivas, desde su propia vivencia, como ellos lo expresan, y así otorgar sentido y hacer interpretaciones a la luz de sus sentidos y significados, expresos en las necesidades.

La población objeto, involucró directivos, rectores y coordinadores, utilizados en diferentes momentos y con instrumentos distintos, que permitirían profundizar en los hallazgos. En un primer momento se aplicaron cuestionarios distintos a 26 directivos docentes de dos instituciones públicas y privadas de Bogotá; a 25 aspirantes a directivos, y directivos docentes de instituciones educativas públicas y privadas que ingresaron a la especialización en Gerencia Educativa y a 23 coordinadores académicos de instituciones educativas de Aspaen. Frente a la información recolectada en los cuestionarios, se trabajó la estructuración de categorías de análisis, que de manera sistemática fueron aumentando las alternativas de organización de las necesidades de formación que se deben tener en cuenta para los directivos docentes. Se hizo un análisis de contenido, con el propósito de agregar y desagregar categorías y descripciones generales a las necesidades de formación de directivos que iban apareciendo.

Se concluyó entre otros hallazgos, que los directivos docentes han sido formados en teorías empresariales, las cuales se trasladan con cierta facilidad a lo educativo sin una reflexión profunda y coherente con los fines, y que esos contenidos han

⁹ SANDOVAL-ESTUPIÑAN Luz Y. et al. Caracterización y necesidades de formación de los directivos docentes de las instituciones de educación básica y media, tanto oficiales como privadas. Grupo de investigación de Educación y Educadores, de la Universidad de La Sabana. Bogotá: 2008.

permeado la política educativa y las prácticas directivas, e influido en la concepción misma de la institución educativa, en la manera de actuar del directivo y en el uso de un lenguaje empresarial, y así se reflejan con menos preponderancia las teorías alimentadas por el saber educativo y pedagógico.

La investigación también concluye que los puntos centrales de las reformas, desarrolladas en las décadas de los 80 y los 90, se relacionan con la redefinición del papel del Estado, el discurso sobre la calidad educativa, la centralidad del nivel local y de la institución educativa, y las prácticas de enseñanza y aprendizaje que rebasan el aula. Las líneas de acción planteadas para fortalecer el sistema educativo son: 1) lograr mayor autonomía académica, administrativa y financiera de las escuelas; 2) amplia y profunda participación de la sociedad en la acción educativa; 3) responsabilidad de las escuelas por los resultados que producen, es decir, el éxito o fracaso de los niños; 4) promoción, desde el Estado, de políticas y programas compensatorios.

A nivel local encontramos el macro proyecto “La Organización del Tiempo de los Maestros. Influencia en su Calidad de Vida y Calidad de la Educación, “del grupo de investigación Calidad Educativa y Gestión Escolar, CEGE. Este macro proyecto de enfoque cualitativo, presenta un diseño etnográfico, con la posibilidad de aplicar técnicas de tipo cuantitativo en los proyectos que se requiera. Estudia la problemática de calidad de la educación desde la organización del tiempo de los maestros, y la calidad de las condiciones de vida de los maestros y su objetivo es determinar la influencia que tiene la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y en la calidad de la educación que imparten, con el fin de contribuir a conocer mejor el estado actual de la educación, a identificar qué políticas influyen directamente sobre él y qué políticas y acciones se requieren para la eficaz administración y organización del tiempo de los maestros en función de su calidad de vida y calidad de la educación.

Dentro del macro proyecto de investigación, encontramos un primer estudio sobre ***“la organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación”***¹⁰, realizado por Marleny Goyeneche y Margarita Delgado, el cual pretende determinar la influencia de la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y calidad de la educación. Esta propuesta se desarrolló a través de un proceso de investigación cualitativa de diseño etnográfico con la participación de maestros de varias instituciones escolares de la ciudad de Bucaramanga. Su objetivo fue indagar por la manera en que la organización del tiempo laboral de los maestros favorece su calidad de vida y calidad de la educación, concluyendo que uno de los problemas claves para la calidad de vida del maestro y calidad de la educación es la organización del tiempo, y que ello generaba como consecuencia entre otros factores, malestar en los docentes causado por extensos horarios laborales que a su vez se convierten en riesgos para su salud y buen desempeño profesional, limitando sus posibilidades de actualización y formación permanente y mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y social.

Las autoras de la investigación, dan a conocer la importancia que representa la organización del tiempo de los maestros como un factor determinante para su calidad de vida y calidad de la educación. En sus primeros capítulos, abordan las concepciones de calidad de vida del maestro y calidad de la educación, la influencia de las políticas educativas en el tiempo de los maestros, la influencia de la organización del tiempo en la calidad de vida de los maestros y calidad de la educación y la organización del tiempo para la formación permanente de maestros. En los capítulos finales, exponen el análisis de lo investigado y mencionan que actualmente, el maestro se encuentra saturado de labores que le impiden llevar su vida personal con tranquilidad, esto debido a que el sistema educativo le exige un desempeño fructífero con el cual se consolide la calidad de

¹⁰GOYENECHÉ DELGADO, Marleny; RINCON CEPEDA, Margarita. La organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación. Bucaramanga: UIS; 2011.

la educación que imparte y evidencian que tanto las políticas, procedimientos, acciones y responsabilidades que conlleva la organización del tiempo del maestro han generado sobrecarga laboral, que en no pocos casos, afecta la salud y bienestar del maestro a nivel personal, familiar, social y laboral.

También se concluye en esta investigación que la valoración y reconocimiento social del maestro constituye parte fundamental para la dignificación de la profesión magisterial, incluyendo el mejoramiento de las condiciones socio-laborales, actualización y formación permanente, aspectos que a través de la investigación mostraron su influencia en la calidad de vida y calidad de la educación.

Otra investigación a nivel local es realizada por Kelly Johanna Gómez Jiménez quien investigó acerca de la ***Asignación académica, satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico en el contexto de la Universidad***¹¹, realizada en el año 2011.

A través de una investigación mixta con 33 maestros, en la que se aplicaron técnicas de recolección de datos cualitativos y cuantitativos, la autora indaga acerca de la relación: responsabilidades docentes vs tiempo, analiza la incidencia de la asignación académica en la satisfacción laboral y el quehacer pedagógico y pudo concluir que la profesión docente genera un sentimiento ambivalente de malestar y bienestar, pues el número de funciones y el tiempo para llevarlas a cabo tiene repercusiones en cómo se siente frente al ejercicio de su profesión y la calidad de lo que hace. El número de tareas a las cuales el maestro se ve enfrentado y el tiempo de que dispone para el desarrollo de las mismas es

¹¹ GÓMEZ JIMÉNEZ KELLY JOHANA. Asignación académica, la satisfacción laboral y la calidad del quehacer pedagógico en la Universidad. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2012.

insuficiente, lo cual genera en él un desgaste físico y emocional que incide en su calidad de vida y calidad de la educación.

A nivel del colectivo de Calidad Educativa y Gestión Escolar CEGE de la Escuela de Educación de la Universidad Industrial de Santander, se encontraron las investigaciones relacionadas con la organización del tiempo del maestro, con su calidad de vida y calidad de la educación realizadas por las compañeras Claudia Marcela Arenas, Helga Johanna Rolón y Gloria Alexandra Orejarena, realizadas con maestros del Departamento de Santander en la épocas de 1870 a 1936, 1991 al año 2000 y 2001 a 2013 en los cuales se observa la gran influencia que tiene el tiempo laboral al trascender e invadir el tiempo personal y familiar.

La investigación realizada por Claudia Marcela Arenas titulada ***“El tiempo del maestro a través del tiempo. Formas de organización y reglamentación del tiempo laboral de los maestros en Santander de 1870 a 1885”***¹² intentó mostrar con un enfoque cualitativo, las prácticas de los maestros a finales del siglo XIX, por medio de fichas de datos se pudo establecer que la dinámica de las formas como era organizado el tiempo de los maestros, se mantiene en su estructura básica, aun cuando han transcurrido ciento veintiséis años, lapso de tiempo que muestra la extrema rigidez y lentitud con que se ha movido la política institucional educativa nacional. Se conservan conflictos similares en ámbitos semejantes, las limitaciones académicas, laborales y de infraestructura, aunque paralelas temporalmente, muestran una simetría asombrosa en cuanto a sus patrones de comportamiento y acción.

Además el maestro continúa en un estado de sometimiento, circunscrito al sacrificio y la pérdida de gran mayoría de sus espacios no laborales, debido a la

¹² ARENAS CLAUDIA MARCELA. El tiempo del maestro a través del tiempo. Formas de organización y reglamentación del tiempo laboral de los maestros en Santander de 1870 a 1885. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

práctica, convertida en costumbre, de la utilización de su tiempo en actividades extracurriculares. A este tiempo del maestro se le puede denominar invisible, para señalar las horas y minutos en que el maestro no está en clase con sus estudiantes; además porque dicho lapso de tiempo nunca se constituyó como objeto de factor salarial o prestacional.

En la investigación titulada **“Organización del tiempo laboral de los maestros oficiales de la provincia de Guanentá, relación con su calidad de vida y calidad de la educación. Período 1957 – 1979”**¹³, Claudia Patricia Almonacid Durán, a través de un estudio histórico de enfoque cualitativo realizado con 10 maestros, muestra que los maestros estaban relacionados afectivamente con su labor, eran la tercera autoridad del municipio y el tiempo alcanzaba para todo. El maestro gozaba de buena salud, a pesar de estar sometido a muchas horas de viaje y largas distancias para llegar a su sitio de formación. El maestro oficial tenía no solamente que desarrollar las múltiples y usuales actividades de su trabajo, sino también comprometerse a dictar clases en otros establecimientos para mejorar su salario, cuestión para la cual se encontraba incluso legalmente facultado. Dichas actividades laborales extras, implicaron sacrificar el tiempo con la familia y con los amigos, afectando de forma negativa la calidad de vida del maestro de la época, aun así realizaba su trabajo por gusto, con vocación y abnegación, el cual era reconocido por la sociedad de la época.

¹³ ARENAS CLAUDIA MARCELA. El tiempo del maestro a través del tiempo. Formas de organización y reglamentación del tiempo laboral de los maestros en Santander de 1870 a 1885. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

La investigación titulada **“La organización del tiempo laboral de los maestros. Relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico en el periodo de 1991 al 2000”**¹⁴ realizada por Helga Johanna Rolón con 20 maestros del municipio del Playón Santander, un enfoque cualitativo y a través de la historia oral, evidenció que las políticas, leyes, decretos, procedimientos, acciones, y responsabilidades que conlleva la organización del tiempo laboral del maestro han generado sobrecarga a nivel profesional, así mismo que éstas también han influido en la calidad del quehacer pedagógico de cada maestro, y en algunos casos, ha afectado la salud y bienestar del educador a nivel personal, familiar, social y profesional.

La mayoría de los casos debían llevar trabajo académico para terminarlo en casa o quedarse en la otra jornada a terminarlo, pues el tiempo en la jornada laboral no alcanzaba para finalizar todas las responsabilidades que implica la labor del ser maestro.

Gloria Alexandra Orejarena a través de la investigación titulada **“La organización del tiempo laboral del maestro, durante el periodo 2001 al 2013, relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico”**¹⁵ analizó la relación de la organización del tiempo laboral, en la calidad de vida y en la calidad del quehacer pedagógico de los maestros y maestras, vinculados al sistema durante los últimos trece años, lo que implicó para ellos, la llegada de los avances tecnológicos; el afán del gobierno por brindar una educación gratuita y de “calidad”, sin importar la calidad de vida de los maestros; este trabajo, fue asumido desde un enfoque de investigación cualitativa, a través de varios instrumentos,

¹⁴ ROLON HELGA JOHANNA. La organización del tiempo laboral de los maestros. Relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico en el periodo de 1991 al 2000. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

¹⁵ OREJARENA, GLORIA ALEXANDRA. La organización del tiempo laboral de los maestros. Relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico en el periodo de 1991 al 2000. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

como la Observación no participante, el diario de campo y entrevistas, encontrando que los maestros tienen una constante preocupación, por el actual concepto de calidad que se está manejando en la educación, debido a que el gobierno en el afán de obtener mejores resultados de la inversión que se hace en este campo, se crean las cosas pensando en cifras y no en el verdadero sentido pedagógico que tiene el acto educativo. El constante anhelo por lograr la valoración social y el reconocimiento como sujetos que aportan a la construcción de la sociedad, pues son ellos quienes desempeñan de manera honesta, los procesos de formación de sus estudiantes, dedicando el tiempo necesario para planear, desarrollar y evaluar, tareas propias de su quehacer pedagógico.

La valoración y reconocimiento social del maestro constituye para este, parte fundamental, tanto para su crecimiento personal y profesional, como para la dignificación de su profesión ante el estado y la sociedad, principales benefactores del acto educativo; el hecho de buscar la mejora de las condiciones socio laborales, la actualización y formación permanente, son aspectos que a través de este estudio, mostraron su influencia en la calidad de vida y calidad del que hacer Pedagógico. A lo largo de la investigación se evidenció que tanto las políticas educativas, como la reglamentación institucional, han saturado a los maestros de acciones y “responsabilidades” dentro y fuera del aula; de responsabilidades de otros actores del acto educativo, pues ahora además deben ser: psicólogos, orientadores, pero sobre todo, ser padres. Esto ha generado sobrecarga laboral, que en algunos casos, ha afectado la salud física y mental y el bienestar del maestro a nivel personal, familiar, social y laboral.

2.2 REVISION CONCEPTUAL DEL ASUNTO A INVESTIGAR

La investigación se fundamentó a partir de la construcción teórica resultante de la revisión de conceptos básicos como son, entre otros, calidad de la educación, desarrollo humano, social y sostenible, calidad de vida, organización del tiempo

laboral del maestro, el maestro como profesional, ciudadano y persona, el rol del maestro y condiciones socio laborales del maestro.

2.2.1 Calidad de Educación.

La educación tiene la misión de permitir a todos, sin excepción, hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal. Su realización larga y difícil, será una contribución esencial a la búsqueda de un mundo más vivible y más justo.¹⁶

En relación con lo anterior, lo que se busca es que cada ser humano logre su desarrollo integral, participando activamente en la sociedad, donde haya un justo equilibrio entre la responsabilidad de la sociedad, del estado, de los maestros, de las familias y de los estudiantes; reflejándose esto en una buena calidad de vida, para todos, una excelente calidad de educación y una sociedad con un adecuado desarrollo social, humano y lógicamente sostenible.

Dentro de la calidad de la educación convergen diversos factores que determinan la calidad, como la familia, el barrio, los medios de comunicación y otros con los cuales interactúa el estudiante constantemente, de ahí la importancia de descentralizar la educación del aula de clase y expandirla a todos estos ambientes buscando mejorar a través de ellos, la formación en actitudes y valores dando como resultado una mejor calidad en la educación.

Se requiere entonces revisar las relaciones recíprocas entre la calidad y la cantidad de la educación y superar la vaguedad en el uso de la noción de calidad en los discursos políticos y hasta en los informes técnicos. Sin calidad es imposible pasar de cierto punto en la cobertura, pues los padres de familia dejan

¹⁶ COLOM CAÑELLAS, Antonio Juan. Desarrollo Sostenible y educación para el desarrollo. Barcelona, Dialnet, 2000.

de considerar importante la asistencia de sus hijos a los planteles, y los estudiantes abandonan su educación por la frustración y la sensación de irrelevancia que experimentan ante una educación ajena a ellos.

Por lo tanto la calidad se obtiene como fruto de la autonomía, cuando la institución misma define una misión compartida e integral con todos sus estamentos; administrando efectivamente los recursos, logrando que los maestros sean educadores y líderes, que sean verdaderos maestros que desarrollen al máximo su potencial y el de sus estudiantes.

De acuerdo a la revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia, y cambio en la educación “los diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI son:

- El foco en la pertinencia personal y social.
- La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados.
- La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores.
- La capacidad de conducción de los directores.
- El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.
- Las alianzas entre las escuelas y otros agentes educativos.
- El currículo en todos sus niveles.
- La calidad, la cantidad y disponibilidad de los materiales educativos.
- La pluralidad y la calidad de las didácticas.
- Los mínimos materiales y los incentivos socio económicos y culturales”.¹⁷

Atendiendo a todo esto y con el ánimo de que la educación sea eficiente, de calidad y que a la vez pueda generar situaciones que construyan educación

¹⁷ BRASLAVSKY, C. Aprender para el futuro: tendencias mundiales y procesos de cambio en la educación. En fundación Santillana. Aprender para el futuro: educación a favor de la dignidad humana. XV semana monográfica. Madrid: Santillana/OEI/MEC. 2001. p. 303.

integral en los estudiantes, se hace necesario que las políticas que orientan la educación permitan a los maestros el tiempo y los recursos necesarios para su cualificación personal y profesional, contribuyendo a generar estrategias adecuadas para desarrollar en los diversos contextos educativos.

A este respecto el informe citado de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo indica que: “La enseñanza, entendida como instrucción rígida, metódica y orientada al aprendizaje de destrezas observables, incluida la memorización, predomina entre nosotros, a pesar de que en los países más desarrollados se está consolidando una concepción de las pedagogías orientadas a la construcción del conocimiento, en las cuales se busca propiciar un conjunto amplio y variado de experiencias inscritas en contextos complejos que promueven efectivamente el aprender” .¹⁸

Es así como reaparece de manera intermitente el enseñar como una incitación al aprender, un acompañamiento comunicativo, una colocación estratégica de señales y signos que facilitan el camino de la construcción o que colocan obstáculos que generan disonancias y desequilibrios cognitivos en el camino de las reestructuraciones conceptuales.

De este enseñar, se da origen a una nueva forma de educación, que pone el énfasis no ya en la instrucción, sino en el dominio de una serie amplia de estrategias de tutoría, de pregunta, de utilización de lenguajes verbales y no verbales sobre los cuales se fundamenta la interacción humana, en el acceso y dominio de nuevas tecnologías que permiten al alumno aprender por sí mismo con alta motivación y eficacia.

¹⁸ Colciencias. Colombia al filo de la oportunidad. Misión Ciencia Educación y Desarrollo. Bogotá: Tercer mundo editores, 1996. Pág. 82

A partir de estas visiones aparentemente reduccionistas es importante tener una visión más amplia, como la planteada en la colección de documentos de la misión, ciencia, educación y desarrollo, donde se resalta la importancia del conocimiento en la producción lo que ha impulsado a estadistas, planificadores, economistas y políticos a aumentar muy considerablemente su interés por la educación. La misión de los sabios plantea la calidad en la educación como “la coherencia de todos los factores de un sistema educativo que colma las expectativas de una sociedad y de sus más críticos exponentes, ésta comprende: la calidad de los insumos materiales y financieros, la de los agentes involucrados, la de los procesos que ocurren día a día, la de los ambientes en los que ocurren esos procesos y la de los productos del sistema”¹⁹ De igual manera ésta misión nos conmina a aprovechar esta nueva motivación de la inversión pública y privada en la ampliación de la cobertura educativa y en el incremento de la calidad y la equidad para recuperar el respeto por el valor de la educación en sí misma, como el fundamento último de la cultura, de la convivencia y de la calidad de vida.²⁰

2.2.2 Desarrollo Humano, Social y sostenible.

El Salto Educativo, 1994-1998²¹, señala que "la educación debe ser el eje fundamental del desarrollo económico, político y social de la Colombia de hoy y del futuro", además el Plan Decenal de Educación pretende dar continuidad y desarrollo al proceso de reforma educativa emprendido por el país a partir de la expedición de la Constitución Política de 1991.

Por lo anterior es claro que “en el mundo contemporáneo la educación se constituye en la posibilidad más cierta de Desarrollo social y humano de un

¹⁹ Colombia: al Filo de la oportunidad. Informe de la Misión de Sabios. Presidencia de la República. Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional. Colciencias. TM Editores, Bogotá, D.C., 1996. p. 89

²⁰ *Ibíd.*, pág. 61.

²¹ Ministerio de Educación Nacional. Plan Decenal de Educación. Bogotá: OP Gráficas Ltda., 1996. Pág. 25 *Ibíd.* Pág. 2.

pueblo; cada individuo y su propio nivel educativo, determina en alto grado las oportunidades de acceder a los derechos básicos propios de una sociedad democrática y moderna: el empleo, la seguridad social, la participación política, el acceso a servicios culturales, a la ciencia y a la tecnología y el nivel de ingreso económico, están muy ligados con las oportunidades que cada quien haya tenido de lograr mayores niveles de educación. Por esto la educación se ubica en el rango de los derechos fundamentales. Quizá después del derecho a la vida, éste sea el más importante en tanto garantiza la posibilidad de desarrollar la vida”.²²

Antonio Juan Colom Cañellas menciona que:

El desarrollo sostenible propone todo aquello que la educación debe aportar: realismo y utilidad; que la escuela sea, definitivamente, escuela para la vida, escuela que nos sirva para ir superando dificultades personales, socio comunitarias, intelectuales y afectivas, con las que el hombre se irá encontrando, paso a paso, en los vericuetos de su oficio de vivir. La educación para el desarrollo sostenible parte de un todo estructurado que supone una sistemática ideológica, moral y axiológica, que conforma un sistema de educación con una identidad definida.²³

Manfred Max-Neef²⁴ considera conveniente que se dé un viraje al concepto de desarrollo, que se desvíe la economía de su visión utilitarista y material. Una nueva alternativa, un desarrollo a Escala Humana que le permita al individuo mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales alcanzar un alto grado de auto dependencia y lo erija como un ser articulado con la naturaleza y los procesos que emergen de la sociedad.

²² Ibíd. Pág. 25

²³ DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.

²⁴ MAX-NEEF, Manfred. En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores, Medellín Colombia. Cepaur, Fundación Dag Hammarskjöld. 1997

“El desarrollo a escala Humana se concentra en desarrollo y se sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

Necesidades humanas, auto dependencia y articulaciones orgánicas, son los pilares fundamentales que sustentan el Desarrollo a Escala Humana. Pero para servir como propósito sustentador, deben a su vez, apoyarse sobre una base sólida. Esa base se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como la autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible. Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto de desarrollo es, entre otras cosas, un problema de escala; porque no hay protagonismo posible en sistemas gigantes organizados jerárquicamente desde arriba hacia abajo”.²⁵

Mantener un desarrollo integral entre los miembros de una comunidad, permitirá alcanzar un nivel de calidad de vida exitoso y por ende se alcanzará un nivel de calidad educativa adecuado, colmando así las expectativas de toda una sociedad, pues un buen desarrollo está orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exigiendo un nuevo modo de interpretar la realidad, imponiendo de esta forma, a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos de una manera distinta a la convencional.

Los planteamientos teóricos sobre el concepto de desarrollo humano pueden ser variados, sin embargo, dos de los encontrados llaman la atención para este caso:

²⁵ MAX-NEEF, Manfred. Desarrollo a Escala Humana. Icaria Editorial. Uruguay. 1998

- “La visión contemporánea de desarrollo, pertinente para la educación y políticas sociales, concibe al ser humano en una relación trídica: con su entorno. desarrollo sostenible, consigo mismo-desarrollo Humano integral, y con los otros-desarrollo social, equitativo y democrático.
- El enfoque integrado y completo que concibe al ser humano pluridimensionalmente, permite a maestros y educadores tener conciencia activa de la complejidad, integralidad y dialéctica de la naturaleza humana; comprender que el niño, joven, adulto son personas, como nosotros sujetos educables, es decir que poseemos diversas capacidades y potencialidades que podemos desarrollar tanto cuanto nos lo propongamos y nos lo posibiliten adecuados ambientes y procesos educativos; capacidades, potencialidades o dimensiones constitutivas de todos los seres humanos como son: intelectual, moral, afectiva, sexual, estética. física. psíquica, trascendente y sociocultural”.²⁶

2.2.3 Calidad de vida.

Es el principio rector de toda la política laboral, ya que según Lázaro González, “en la misma medida en que el ser humano se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza:

- Su calidad de vida es superior.
- Su eficacia y eficiencia es mayor.
- La fluctuación laboral disminuye.
- Se eleva la autoestima.
- Es más elevado el sentido de pertenencia.
- Propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales.
- Se aprecia y sustenta con mayor firmeza los ideales socialistas.
- Se dan importantes pasos en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital del hombre”.

²⁶ ROA, Cesar Augusto. Seminario Educación a la Pedagogía. Bucaramanga, UIS. 2012 pág. 6

Un elemento fundamental para un alto nivel de calidad de vida es la posibilidad real que tenga el individuo de ejecutar un trabajo en correspondencia con la capacidad y vocación que posee y donde la riqueza de contenido este presente:

- Contenido de elementos intelectuales.
- Necesidad de desarrollar iniciativas y creatividad.
- Autonomía.
- Variabilidad de situaciones.²⁷

El concepto de calidad de vida es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos, comodidades, tiempo libre que una persona, grupo familiar o comunidad, posee en un espacio y período específico. Cuando hablamos de calidad de vida de una persona, se hace referencia a todos aquellos elementos, que hacen que esa vida sea digna, cómoda, agradable, satisfactoria, plena. En los seres humanos los elementos que contribuyen a contar con una calidad de vida adecuada, pueden ser emotivos, materiales, físicos, culturales y sociales.

En este sentido la calidad de vida está dada por la posibilidad de vivir de una manera agradable con sus pares, tener acceso a una vivienda digna, económicamente poder cumplir con todas las obligaciones básicas como arriendo, vestuario, servicios, salud, alimentación, educación, recreación y tener el tiempo necesario, para compartir con la familia de espacios de esparcimiento.

Autores como Pedro Delgado y Tulia Salcedo²⁸ consideran que en cada etapa de la historia, cada sistema económico, político, social o cultural acoge diferentes formas de satisfacción, pero no diversas necesidades, es decir, una cultura se diferencia de otra y una época de otra, por sus satisfactores y por sus bienes,

²⁷ GONZÁLEZ RODRÍGUEZ Lázaro en: Conferencia Internacional La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI – La Habana. 2006.

²⁸ DELGADO Pedro y SALCEDO Tulia. “Aspectos conceptuales sobre los indicadores de calidad de vida”. http://www.webpondo.org/files_oct_dic_03/AspectosConceptuales.pdf.

porque las necesidades se mantienen, son las mismas en todas las culturas y períodos. Los satisfactores son tan solo un símbolo que manifiesta las necesidades en un momento dado reflejando indirectamente el grado de avance de las culturas.

El tiempo es un factor importante cuando tratamos de entender las relaciones sociales, porque reflejan en cierto grado las transformaciones y los ritmos que se han dado a través de la historia entre necesidades, satisfactores y bienes. Las necesidades se relacionan con cambios evolutivos, porque a medida que pasa el tiempo surgen muy lentamente aspectos que se vuelven “necesarios” para el ser humano, los satisfactores por su parte se mueven de acuerdo a los cambios estructurales, es decir, a las formas particulares de las culturas y el tiempo en el que existen, mientras que los bienes son formas más específicas y coyunturales relacionados con el tiempo, la cultura y las subdivisiones de la mismas (clases, estratos).

El concepto de calidad de vida no es algo novedoso, pero sí ha aumentado su importancia sobre todo en campos como la educación. Ha pasado a ser un concepto centrado en la persona, su autodeterminación y el logro de una mayor satisfacción con su vida.

La nueva Ley General de Educación abre posibilidades para recuperar el estatus social del maestro y dignificar su ejercicio profesional y su función social. Sin embargo, la rigidez con que se mantiene el Estatuto Docente a la larga perjudica el prestigio social de los maestros, por la excesiva protección que presta a quienes dementan esa profesión. La recuperación de la dignidad y autoestima de los docentes compete ante todo a ellos mismos, pero también requiere un amplio apoyo del Estado y de la sociedad civil.²⁹

²⁹ Misión, Ciencia, Educación y desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. Colciencias. 1984. p. 87.

Como lo menciona el libro de Misión, ciencia, educación y desarrollo: “Preparar a la próxima generación de colombianos para asumir posiciones en el mundo moderno y llevar una vida satisfactoria exige la creación de nuevos sistemas educativos. En países desarrollados, además de medidas especiales, tales como fomento a la inversión extranjera, mejor posicionamiento negociador, inversión estratégica en ciertas áreas y reorganización laboral, han sido la inversión a largo plazo y el mejoramiento de los sistemas formales de educación los que han demostrado ser factores claves en el mejoramiento de la capacidad competitiva, del crecimiento económico y del desarrollo social en general. La alta calidad en la educación es determinante en la preparación de ciudadanos responsables y en la formación académica en general.”³⁰

El desarrollo de las personas está basado en el aprendizaje, entendido como el proceso amplio y continuo por el cual se adquieren conocimientos y habilidades para sobrevivir, para responder creativamente a los cambios en el medio y así evolucionar y progresar. El conocimiento generado y adquirido, que reside en las memorias individuales y colectivas, aunque valioso por sí mismo, adquiere todo su valor y logra sus propósitos evolutivos cuando se aplica a fines concretos y se integra a tareas específicas que contribuyan al desarrollo individual y social.

Las organizaciones son, precisamente, los órganos especializados de la sociedad para el cumplimiento de esas tareas que buscan el mayor grado de bienestar para todos sus miembros. Las organizaciones -y la forma como desempeñan sus tareas- son influidas por el sistema de valores y creencias imperante en la sociedad de la cual son parte, pero también sus misiones y propósitos específicos, su carácter, sus propios valores y la manera como se relacionan con el medio, tienen, recíprocamente, un gran impacto sobre la vida social.

³⁰ *Ibíd.*, p. 88

2.2.4 Organización del tiempo laboral del maestro.

Teniendo en cuenta que el tiempo que dedican los estudiantes al desarrollo de las actividades escolares con el apoyo de sus maestros es un factor fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa, se hace importante conocer sobre la organización del tiempo laboral de los docentes.

Antes de centrarnos en la institución y en la importancia del cumplimiento de compromisos y tiempos, se hace necesario recopilar algunos principios que a nivel individual, harán repensar un poco sobre su tiempo, el tiempo de las otras personas, el tiempo de las instituciones, situaciones que hay que armonizar para poder lograr objetivos comunes. Es necesario colocarse el mismo reloj y verlo con cierta frecuencia, para poder trabajar en grupo.

Isabel González en su artículo “El tiempo como un valor” manifiesta que: “El tiempo remite a orden, coherencia, secuencialidad y estos principios son aplicables al trabajo, a la familia, la comunidad, el cuerpo y a la mente”.³¹

El uso productivo del tiempo se basa en una decisión personal y está sujeto a una normatividad que le ha dado la institución a través de los actos diarios que debe desarrollar un maestro, como son las horas de clase, el tiempo para revisar cuadernos y evaluaciones, pasar notas a planillas, realizar registros en el observador, atender a los padres de familia, participar en reuniones con los otros docentes y directivas, organizar los diferentes planes de acción para los proyectos y actividades a realizar, organizar material para sus estudiantes, desarrollar actas y asistir a jornadas y capacitaciones pedagógicas entre otras.

Por lo anterior se han creado normas, convenciones internacionales de usos, horarios, acuerdos que permiten tener y respetar el tiempo, como una variable sin

³¹ GONZÁLEZ, Isabel. Aprovechamiento del tiempo laboral. Santiago: Revista educación, Universidad de Chile. 2009 p. 22

la cual no se cumplirían objetivos o metas que le son comunes a uno o varios grupos.

Husti considera que;

“La organización del tiempo escolar ha permanecido anclada en su estadio arcaico y en su consideración monolítica hasta nuestros días, en medio de una mutación particularmente rápida del mundo, de la tecnología, de los modos de vida, y en consecuencia de la población escolar, y de las expectativas de la sociedad en relación con la escuela. Estos cambios han actuado natural y lógicamente, sobre todos los ámbitos de la enseñanza y por ello los contenidos, los métodos, los exámenes, los sistemas de evaluación se han ido modificando sin cesar, al igual que las relaciones, la autoridad y el clima escolar”.³²

Es por esto que el manejo adecuado del tiempo laboral se ha convertido en una habilidad prioritaria, pues no solo permite al maestro mejorar su desempeño sino que, al desarrollar todas sus actividades laborales (académicas y pedagógicas) en la institución, no se llevará trabajo a casa y de esta manera encontrará más tiempo, en el que compartirá con su familia, estará realizando otras y variadas actividades que le ayudarán a reducir el estrés, a mejorar las relaciones interpersonales y abre espacios para practicar actividades saludables y profesionales.

2.2.5 El maestro como profesional, ciudadano y persona.

La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Nos presenta, como en el mito de Jano - el de las dos caras - una puerta abierta por la que podemos entrar o salir. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, y convertirse en una forma de autorrealización profesional, ya que en ella podemos

³² HUSTI A. Investigaciones y experiencias del tiempo escolar. Paris. INRP, 1985. Pág. 82.

darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.³³

Como lo manifiesta Magaly Robalino, junto a otros investigadores: “Hay un reconocimiento general de la importancia de los docentes en el logro de los objetivos y metas de los procesos educativos que, sin ser el único, es uno de los factores determinantes. Sin buenos docentes, apropiados de su rol, satisfechos con su labor, responsables de los resultados educativos de sus estudiantes, no será posible cumplir con las metas de educación, ni con los proyectos educativos que tienen las propias instituciones”.³⁴

El objetivo central del maestro es el de actuar como mediador o intermediario entre los contenidos del aprendizaje y la actividad constructiva que despliegan los estudiantes para asimilarlos, sin dejar de reconocer que la enseñanza debe individualizarse en el sentido de permitir a cada niño trabajar con independencia y a su propio ritmo, también es importante promover la colaboración y el trabajo grupal.

El maestro como mediador entre el estudiante y el aprendizaje, debe estar preparado para dimensionar la labor que realiza, por lo tanto, el resultado obtenido dependerá de la eficacia empleada. El alumno necesita aprender a resolver problemas, analizar la realidad críticamente y transformarla, aprender a pensar, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir y por último aprender a descubrir el conocimiento de una manera amena, interesante y motivadora.

³³ ESTEVE, J.M.; Op. cit. p. 117-133.

³⁴ ROBALINO CAMPOS, Magaly y KÖRNER, Antón. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe (Prelac). Santiago de Chile, Unesco. Octubre 2005.

Gloria Calvo considera lo siguiente:

Son muchas y de muy variado orden las demandas que deben atender hoy en día los maestros. Basta recordar el peso que les ha asignado las reformas educativas en el logro de los aprendizajes de los alumnos y las cada vez mayores responsabilidades que la sociedad le exige a la escuela, entre ellas funciones que antes eran asumidas por los padres. También deben tener en cuenta las especificidades de los diferentes contextos sociales económicos y culturales que exigen tener presente la marginalidad, la pobreza y la violencia, entre otras, cuando se tiene como meta una educación de calidad.

Estas situaciones han llevado a plantear la docencia como una profesión y al maestro como un profesional. De allí que abunde la reflexión sobre la formación docente, la revisión sobre experiencias exitosas en su formación, bien sea inicial o continua y la asignación de recursos desde los organismos multilaterales de financiación para proponer estrategias que garanticen un docente de calidad.³⁵

Es por ello que siguiendo con los principios y normas éticas, un maestro no sólo debe ejercer su trabajo, sino que debe ejercerlo bien, ya que éste tiene un fin social, que consiste en atender adecuadamente cada una de las necesidades que la sociedad debe satisfacer, para contribuir así al bien común.

Los buenos hábitos de higiene, la buena presentación en el vestir, así como la armónica y discreta ejecución de los movimientos corporales, desarrollar su actividad con agradable personalidad, elocuencia en el timbre de voz, en los ademanes, en el gesto, en la mirada, en el andar, en el reposar y aún en el silencio; la alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el

³⁵ CALVO Gloria. La profesionalización docente en Colombia. <http://www.premiocompartiralmaestro.org/PDFInvestigaciones/ProfesionalizacionDocenteEnColombia.pdf>

maestro. Este tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela, movilizarse entre los alumnos para trabajar en equipo, observando, decorando, haciendo tareas manuales, etc. Eso sí, para que el maestro desarrolle estas actividades depende mucho de su salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato y la seguridad profesional que le permitirán gozar de alegría y buen humor.

Al mismo tiempo el maestro como ciudadano debe reflejar en sus estudiantes el acato a las normas legales que tiene nuestra sociedad, con su ejemplo, vocabulario, forma de actuar contribuyendo, al desarrollo de un proyecto ciudadano que le permita a los estudiantes conocer, entender, respetar y seguir las normas adecuadas y de una sana convivencia en comunidad.

Del mismo modo dicen Palacio y Paiba “El maestro debe recuperar su condición de ciudadano activo, pues esa experiencia le es fundamental para estar en condiciones de formar personas integras con criterio social y político, dispuestos a participar de la transformación de su comunidad, buscar el bien común y vivir en democracia”.³⁶

2.2.6 El rol del maestro.

Según Fernando Savater:

El maestro es el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización, porque él pone las bases de todo el desarrollo intelectual futuro, de la persona plenamente humana, civilizadamente decente en compañía de los demás. Es decir, sin una buena educación dada por el maestro, no hay posibilidad de que luego aparezcan el científico, el político, el

³⁶ PALACIOS, M.A. y PAIBA, M. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997. p. 54.

creador artístico. Toda labor educativa tiene una cierta ilusión artística, es decir, no es una artesanía. Llamo arte a todo aquello que se puede enseñar en sus fundamentos, pero no en su excelencia.³⁷

Tradicionalmente, buena parte de la población ha pensado que para ejercer la docencia la vocación basta; que es una profesión que no demanda conocimientos demasiado complejos ni aprendizaje permanente, tampoco uso de recursos tecnológicos, pero todos sabemos que eso dista mucho de ser real, pues los maestros necesitan aprender nuevas habilidades y convertirse en aprendices toda la vida; hay cosas que nos enseñaron y que no podemos enseñar y la paradoja es que tenemos que educar a otros para un mundo que no vamos a conocer.

Fernando Savater en una entrevista, expresa: “El maestro puede contribuir a formar personas más inclinadas hacia la justicia, la curiosidad y la laboriosidad, pero hay muchas otras claves que están en la sociedad: económicas, laborales, etc. El maestro intenta preparar las personas para que sean un poco mejores que el promedio de la sociedad a la que van destinadas; ahí es donde se da, en cada caso a su modo, la interacción entre lo social y lo personal. Una cosa es que la enseñanza sea muy importante y otra suponer que es omnipotente”³⁸.

De ahí la real importancia del sentido humano del proceso educativo y de los maestros como profesionales de la educación, que requieren capacidades y competencias para trabajar en escenarios diferentes y cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que plantean exigencias diversas al trabajo de los maestros, la formación de valores y de ciudadanos responsables que hoy más que nunca, se esperan de la Institución Educativa; obliga a pensar en todos los esfuerzos que se requiere hacer para un

³⁷ Entrevista con SAVATER, Fernando. En: Al tablero. No. 34. El periódico de un país que educa y que se educa. Ministerio de Educación (abril-mayo de 2005).

³⁸ *Ibíd.*, Pág. 1.

ejercicio profesional que fortalezca el sentido del compromiso humano y social de la docencia.

Magaly Robalino Campos considera:

Comprender las nuevas complejidades de la profesión docente significa, igualmente, asumir la enorme responsabilidad que tienen la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar profesores que tengan esas características para asumir la tarea de aprender-enseñar, ejercerla con profesionalidad y, a la par, sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento personal.

En términos prácticos, esta comprensión exige aceptar que hay factores poco explorados que inciden en el desempeño profesional, como por ejemplo las condiciones de trabajo, las cuales, unidas a otras determinantes, definen perfiles de salud-enfermedad para los docentes.³⁹

Las condiciones de trabajo y salud de los maestros deben ser consideradas como temas importantes en las agendas de Política Educativa. Esto demanda el desarrollo de estrategias de sensibilización, la identificación de niveles de intervención y responsabilidad por parte de la sociedad, el estado y los maestros en general; el establecimiento de alianzas múltiples para avanzar en propuestas integrales que reviertan la vivencia y percepción de los maestros de que la sociedad no valora su trabajo ni su profesión y al mismo tiempo se sientan integralmente satisfechos con su labor.

Iván Oróstegui Galán considera que:

³⁹ ROBALINO CAMPOS, Magaly y KÖRNER, Antón. Los docentes pueden hacer la diferencia. Material preparado a partir de documentos elaborados por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO, para América Latina y el Caribe, UNESCO/OREALC. p. 16.

El maestro, en el calidoscopio de su misión, comprende que no solamente enseña sino que también aprende de sus discípulos; sabe que la tolerancia es su compañera para aceptar la sana relación con el pensamiento ajeno, que el saber no se impone. Un buen maestro siembra la pasión por el saber, educa al discípulo en la ética, para la gran marcha por la vida. Debe ser el primero en dar ejemplo de dignidad, tanto en la vida pública como privada; es aquel que vive de acuerdo con lo que piensa, quien dice lo que piensa, sin temores ni presiones de ninguna índole, pero siempre respetando la dignidad del otro, el pensamiento ajeno y la diferencia.⁴⁰

El crecimiento económico de un país depende de la calidad de la educación. Por eso, los maestros desempeñan un papel preponderante en su desarrollo o atraso, pues son ellos los que a través del conocimiento, de las diversas estrategias y metodologías, le imprimen a sus estudiantes el gusto y afinidad por lo que desean, son ellos los que guían en el diario vivir en valores y actitudes de respeto y tolerancia hacia los demás, es por esta razón, que no se les puede exigir a los maestros más saber y responsabilidad con salarios regulares y con instrumentos de trabajo cada vez más precarios.

2.2.7 Condiciones Socio laborales del Maestro.

“En el discurso educativo el docente es un profesional que se encuentra al nivel de otros, es decir, que se trata de un trabajo con énfasis intelectual, con reglas claras de funcionamiento, donde existen mecanismos concretos de ingreso a la profesión y que cuenta con un cuerpo de conocimientos propio. La sociología de las profesiones establece otros elementos característicos de un quehacer, como poseer elevado estatus, la existencia de un gremio profesional que se preocupe por el avance del corpus de conocimiento profesional, y la presencia de

⁴⁰ OROSTEGUI GALÁN, Iván. La dignidad del maestro y su oficio. El tiempo. 14 de Mayo de 2011. Columnista.

mecanismos para autorizar a los que pueden o no pueden ejercer la profesión. Ciertamente estos últimos puntos no existen en el caso de la llamada profesión docente”.⁴¹

Sin embargo se puede identificar otra tendencia que burocratiza el trabajo del maestro y es el tipo de vinculación laboral a la que es sometido, el maestro actúa en función de un proyecto educativo independientemente si es un contrato en escuela pública o privada. Es decir, el maestro no tiene un ejercicio liberal para ejercer su profesión, por el contrario está expuesto a una serie de deberes sobre su desempeño (horario, cumplir con libros reglamentarios, cumplir con el programa dado y el PEI de la institución, estar al día con las calificaciones, actas, reuniones y diversas normatividades dadas por la institución.

Todo esto ha llevado a que el maestro poco a poco haya internalizado la función de empleado, esto es, de quien debe cumplir (a veces con el mínimo esfuerzo o con un comportamiento rutinario) con las obligaciones y deberes que tiene asignados. El maestro actúa como empleado y por desgracia se puede afirmar que internaliza este papel. A través de los años se ha observado cómo los maestros se ven obligados a defender su salario y otras garantías que con el tiempo se han ganado, como los demás obreros: marchas, plantones, movilizaciones, paros, irregularidades académicas. El problema de fondo es que el sentido intelectual y profesional de su labor ha quedado marginado, la dimensión profesional sólo se ha reducido a un discurso.

Según Juan Carlos Navarro, en la revista del Banco Interamericano de Desarrollo “¿Quiénes son los Maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina”

⁴¹ DÍAZ BARRIGA, Ángel y INCLÁN ESPINOSA, Catalina. El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Dialnet. 2001.

Se ha establecido que las diferencias en materia de efectividad, que se dan entre los maestros ejercen considerable influencia en el aprendizaje, teniendo incluso más peso que otros factores como cantidad de niños por aula. Una consecuencia de este hallazgo, es que existe un interés creciente por probar y evaluar diferentes tipos de políticas dirigidas a mejorar la calidad de la docencia.⁴²

Se sabe que existen dos caminos fundamentales para mejorar la calidad de la enseñanza en un sistema escolar: el primero es invertir en mejorar la cualificación de los maestros utilizando para ello programas más sólidos de formación inicial o de capacitación en el servicio. El segundo es modificar los incentivos que operan en relación con los actores involucrados en el proceso de aprendizaje, para que adopten con más frecuencia, prácticas contundentes a un aprendizaje exitoso por parte de los alumnos.

Resulta significativo que en el plano de la administración del sistema educativo se tienda a emplear cada vez más las teorías de la administración, a mayor salario relativo, mejor es la calidad de los maestros que tiene la entidad educativa, pues si ellos cuentan con un buen salario que les permita continuar cualificándose profesionalmente, con un horario organizado en el que realicen sus deberes escolares dentro de la misma escuela, esto les permitirá gozar de una calidad de vida y por ende esto se reflejará en un mejor rendimiento. Múltiples estudios sobre los maestros muestran que este principio básico no se cumple en ellos, por diversas razones que no son sólo salariales, los maestros viven con gran insatisfacción su condición laboral y profesional.

⁴² NAVARRO, Juan Carlos. ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Banco interamericano de Desarrollo. Artículo [En línea]. Red de Centros de Investigación. Editor. Juan Carlos Navarro. 2002. Pág. 1.

El Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, en su boletín número 34 expresa: “Hay un bajo nivel de satisfacción de los maestros tanto por los resultados académicos de los alumnos, como por los niveles de salarios. Al no elevar la calidad educativa, tampoco pueden cambiar el prestigio social de la profesión que está estrechamente asociado al nivel del salario. El salario maestro es bajo y no provee incentivos adecuados tanto por su ambigüedad en relación al trabajo extra-aula, como por la baja calidad del aprendizaje de los niños. Esto es ambiguo porque la sociedad espera que los maestros dediquen tiempo personal a preparar clases y corregir tareas y pruebas, lo que no ocurre en ninguna otra profesión.”⁴³

El fijar, para una pequeña proporción de maestros, salarios equivalentes a los de altos funcionarios administrativos podría tener repercusiones positivas en los procesos de enseñanza. E. Schiefelbein plantea:

Si bien la investigación disponible, no ha generado maneras de identificar a los buenos maestros, existe consenso en que en cada escuela si conoce a los mejores maestros –de hecho eso explica, en parte, la asociación positiva entre tamaño del curso y rendimiento del alumno observado en numerosas investigaciones en diversas partes del mundo–, lo que permitiría establecer beneficios para un pequeño porcentaje (por ejemplo el 10%) de maestros elegidos mediante mecanismos colegiados que, en algunos casos, podrían incluir a representantes de padres de alumnos. De esta manera se puede premiar a los mejores docentes sin asociar el estímulo, necesariamente, al rendimiento de los alumnos (que tiene serios problemas técnicos para poner en práctica).⁴⁴

⁴³ SCHIEFELBEIN, E.; BRASLAVSKY, C.; GATTI, B, y FARRÉS, P. Las características de la profesión maestro y la calidad de la educación en América Latina», en Boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, núm. 34. Santiago de Chile, Orealc - Unesco, 1994. p. 17.

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 18.

Finalmente, el sistema educativo mismo se encuentra atrapado en la necesidad del Estado de reducir el gasto social, y, a la vez, en la exigencia de impulsar y promover estrategias que eleven la calidad de la educación, lo que entre otras cosas implicaría mejorar tanto la infraestructura escolar como las condiciones del trabajo de los maestros. La educación, de ser una función social del Estado nacional, se convirtió en una carga económica que año tras año, buscan como mejorarla, pero al mismo tiempo reduciendo sus gastos.

“La reducción del gasto finalmente se expresa en una reducción del salario docente y ésta tiene efectos en su “rendimiento” y motivación frente a su trabajo, lo que resulta muy preocupante, porque existen evidencias de investigación educativa donde se muestra que el docente influye directamente en los resultados que pueden mostrar los estudiantes”.⁴⁵

En los últimos años se han venido creando algunos incentivos pecuniarios para los maestros, que tienen como objetivo mejorar la competitividad en el quehacer pedagógico, por ejemplo el Premio Compartir al Maestro o casos en que la misma empresa privada, incentiva el reconocimiento de los maestros por su valiosa labor, ya sea por años de servicio o por algún proyecto especial desarrollado en el plantel educativo, a través de condecoraciones, las cuales se realizan en dinero o incentivos como becas para estudios de posgrado, medallas o premios.

Como lo deduce Ávalos “Son pocos los elementos estimuladores o incentivadores que ofrecen los sistemas educacionales a los profesores para que mejoren su docencia.”⁴⁶ Es valioso resaltar que las remuneraciones económicas o los incentivos para los maestros favorecen no solo el desarrollo y crecimiento de sus

⁴⁵. CARLSON, B. En: El docente en las reformas educativas. Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Ángel Díaz Barriga, Catalina Inclán Espinosa. Pág. 173.

⁴⁶ AVALOS B. La profesión docente y el desarrollo de la educación en América Latina y el Caribe. En boletín Unesco-Orealc, No 41 diciembre de 1996, p. 540.

integrantes, sino también el desarrollo del establecimiento educativo. Adicional a esto, el mejoramiento salarial debe ser acorde con la preparación del maestro y la calidad con la que este desempeña su labor.

Pero hay también incentivos no económicos como son el aporte a la docencia que hacen los textos, el apoyo pedagógico a los profesores, el ambiente de la institución escolar o el reconocimiento de la comunidad a la labor del profesor. La razón más convincente que justifica el otorgar incentivos según lo investigado por Chapman, Snyder y Burchfield “no es su efecto directo sobre el aprendizaje de los alumnos, sino más bien su efecto indirecto a través de un aumento de la satisfacción laboral”⁴⁷.

2.3 MARCO LEGAL

La naturaleza de la investigación y ubicación temporal de la misma, implica tener en cuenta la normatividad relacionada con el objeto de estudio, para lo cual se hizo una revisión de los antecedentes legales y de las leyes y decretos de la época.

En cuanto antecedentes legales tenemos la Constitución de 1886 que rigió durante 105 años la vida institucional de Colombia (con reformas de poca trascendencia algunas, pero otras de gran significación como las de 1910, 1936, 1945 y 1998), hasta cuando fue derogada íntegramente por la Asamblea Constituyente de 1991.

“Centralización política y descentralización administrativa”, fue el lema orientador de la obra política de la Regeneración. ¿Qué tan bien se cumplió este lema durante el siglo de vigencia que tuvo la Carta del 86? Habría que decir que hubo

⁴⁷ CHAPMAN, Snyder y Burchfield en: Proyecto Principal De Educación en América Latina y el Caribe. Caminando hacia el siglo XXI: Docentes y procesos educativos en la región de Latinoamérica y del Caribe Beatrice Avalos. Boletín 41 Santiago, Chile, Diciembre 1996.

mucha más centralización política que descentralización administrativa, la cual en realidad no comienza a tomar aliento sino con las reformas de los años 80 y 90, ya bien avanzado el siglo XX.

Las grandes vigas de apoyo y las columnas centrales de arquitectura institucional del país vienen sin embargo de la Constitución del 86. Y fueron continuadas por la Constitución de 1991, así ésta hubiera derogado íntegramente la Carta Política de la Regeneración. La Constitución del 1991 cambió el decorado pero mantuvo las grandes líneas estructurales de 1886.

En 1886 se redactó la constitución que mayor continuidad ha tenido en el país, la cual fue impulsada por el movimiento de la Regeneración Conservadora, movimiento que era presidido por el Presidente Rafael Núñez, quien hizo un llamado a todos los Estados para que enviasen dos delegatarios al Consejo Nacional de Delegatarios para, así, elaborar los doscientos diez artículos con que contaría esta nueva Constitución. Los principales puntos de la nueva Constitución fueron:

- * Los Estados Unidos de Colombia y su sistema federal son transformados en la República de Colombia, en la cual los Estados pasaron a llamarse Departamentos y a ser controlados por un Estado centralista.
- Se fortalece la rama ejecutiva disminuyendo los poderes del legislativo y aumentando los del ejecutivo.
- El periodo presidencial se extendió a seis años.
- La Constitución y sus leyes se aplican a todos los Departamentos sin excepción.
- El ejército nacional se fortalece y centraliza.
- La religión católica se convierte en un elemento esencial en el Estado, encargándosele de velar por la educación en el país.

Esta continuidad y estabilidad no indican que Colombia haya vivido ciento cinco años de rigidez constitucional, pues la constitución de 1886 pasó por sesenta reformas.

En 1905, se desarrolló una reforma constitucional, de la mano de Rafael Reyes, que eliminó el Consejo de Estado y cambió el sistema electoral por circunscripciones. Además consiguió que la Asamblea le prorrogara su designación cuatro años más. Pero un año antes de vencerse su prórroga presidencial, dejó el gobierno, que pasó a ser desempeñado, por el vicepresidente, Ramón González Valencia, de ideas conservadoras. Éste se propuso realizar una nueva reforma constitucional, para lo cual convocó en 1910 una Asamblea Nacional, que proscribió a los militares de la vida política, El Presidente ahora, pasaba a ser elegido por el voto ciudadano y duraría en sus funciones, 4 años, sin poder ser reelegido para el período subsiguiente. El cargo de vicepresidente desapareció, siendo reemplazado por quien designara el Congreso. Se establecieron Asambleas Departamentales y Consejos Municipales. Los Magistrados de la Corte Suprema, encargada del control de la vigencia de la constitución, pasaron a ser elegidos por el Congreso. Los miembros de las corporaciones públicas, se designaban proporcionalmente a los sufragios logrados, asegurando a la minoría una representación de la tercera parte. Se mantuvo las restricciones al sufragio, que seguía siendo restringido a quienes estaban alfabetizados, tenían una renta anual, al menos de trescientos pesos, o valores inmuebles no menores a mil pesos.

El 27 de Agosto de 1932, mientras ocupaba el gobierno de Olaya Herrera, la ley No. 7, reglamentó la cantidad de bancadas en el poder Legislativo, que serían proporcionales a la cantidad de votos logrados por cada partido, garantizándose una tercera parte de ellas a la oposición.

El presidente Alfonso López Pumarejo, realizó la reforma de 1936, por la cual se eliminó la necesidad de saber leer y escribir para poder sufragar. Todos los ciudadanos varones de más de 21 años podían ejercer su derecho político en las urnas.

Los derechos políticos de la mujer fueron reconocidos a partir de la ley número 3, del 25 de agosto de 1954.

En 1957 se realizó una nueva modificación al texto constitucional. La Junta Militar que gobernaba transitoriamente el país junto a los partidos tradicionales (Frente Nacional) convocaron un plebiscito para el 1 de diciembre de 1957, por el cual se aprobó concederles paridad a los partidos políticos tradicionales (liberal y conservador) por 12 años en las corporaciones públicas, convocando a elecciones para todos los cargos ejecutivos, para los primeros seis meses del año siguiente. El Congreso elegido por el pueblo, realizó un nuevo cambio, ampliando el tiempo de gobierno del Frente Nacional a 16 años, determinando que el primer presidente pertenecería al Partido Liberal. Diez años más tarde, en 1968, se introdujeron variantes para determinar cómo se realizarían las elecciones, que en 1974, reemplazarían el mandato del Frente Nacional.

En 1984, durante el mandato de Belisario Betancourt, se fijó que los Alcaldes y Gobernadores serían elegidos por el pueblo.

El decreto 128 del 20 de enero de 1977 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.

Además en su art. 2 define la profesión docente como el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación, en los niveles de educación preescolar básica (primaria y secundaria) media vocacional e intermedia profesional.

Las personas que ejercen la profesión docente se denominaron a partir de la fecha como educadores.⁴⁸

El decreto 1419 del 17 de julio de 1978 señala las normas y orientaciones básicas para la administración curricular en los niveles de educación preescolar básica (primaria y secundaria) media vocacional e intermedia profesional.

Se da el concepto de currículo (art. 2 y 3) y se mencionan las características del currículo por niveles (art. 4° al 10°); además de pautas sobre diversificación (Art. 13° al 15°); adopción de planes y programas curriculares (art. 19, 20 y 27); formación y capacitación de docentes.

Con respecto a la formación y capacitación los docentes, este decreto se complementa con el Decreto 2762 del 14 de octubre de 1980, “por medio del cual se reglamenta parcialmente el Decreto 2277 – Estatuto Docente – de 1979 y se establece el Sistema Nacional de Capacitación”⁴⁹

En 1990, gracias a la iniciativa de jóvenes universitarios, la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) hizo posible que se redactase la constitución de 1991. La ANC contó con setenta miembros, de los cuales diecinueve hacían parte de la Alianza democrática M-19, nueve del Partido Conservador y nueve del Partido Liberal. La nueva Constitución de Colombia es la más extensa y desarrollada de América; contiene un preámbulo, trece títulos, trescientos ochenta artículos y cincuenta y nueve disposiciones transitorias. En ella se reconoce a Colombia como un Estado social de derecho.

⁴⁸ Ministerio de Educación Nacional. Decreto 128 del 20 de enero de 1977. Disponible en www.sedbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO

⁴⁹ Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1419 del 17 de julio de 1978. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-102770.html>

A parte de estos antecedentes se encontraron 51 leyes emitidas entre los años 1979 y 1990. De esas 51 leyes, tres (3) leyes están relacionadas de alguna manera con condiciones de trabajo de los maestros (subsidio familiar, reconocimiento al merito educativo, prestaciones sociales).

NOTA: Algunas de las leyes que no se mencionan en el presente trabajo fueron derogadas por la ley 115 de 1994.

Además se encontraron **322** decretos emitidos entre los años 1979 y 1990. De esos 322, cuarenta y tres (**43**) decretos están relacionados de alguna manera con la organización de la jornada escolar, supervisión docente, condiciones de trabajo de los maestros, entre las cuales se destacan las prestaciones sociales, formación y capacitación de maestros, ascenso en el escalafón docente, el poder trabajar en jornada adicional, traslados, concurso sobre obra didáctica con premios. Además de la creación de un fondo del Ministerio para organización de la planta de personal y estímulos a quienes participaron de la campaña nacional de alfabetización.

Con el decreto 2277 de septiembre 14 de 1979, se estableció un 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 rige por normas especiales.

Se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. 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. Artículo 2. PROFESIÓN DOCENTE. Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión

docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial “Estatuto del personal docente de enseñanza primaria y secundaria a cargo de la Nación”.

El primer artículo del Estatuto docente declara “empleados públicos” a los maestros, con lo cual les arrebató los derechos democráticos de asociación, presentación de pliegos de peticiones, firma de convenciones colectivas, fuero sindical, expresión, movilización y huelga.

Serán entonces funcionarios de libre nombramiento y remoción, sujetos a un verdadero código de policía y sin ninguna estabilidad laboral. Todos los educadores quedaron en interinidad, y deberán inscribirse de nuevo ante las Juntas Regionales de Escalafón, organismos que por otra parte perdieron su capacidad decisoria, ya que la autoridad educativa quedó en manos de los gobernadores y alcaldes. Como si ello fuera poco, el Ministerio de Educación se arrogó el derecho de trasladar a cualquier maestro de un rincón al otro del país, intempestivamente y sin permitirle protesta alguna, con el agravante que aquellos destinados a zonas rurales ya no contarán con la prima de clima y demás bonificaciones conquistadas por la lucha del magisterio. Por el contrario, serán relegados a las últimas categorías, con los peores niveles de salario.

Pero eso no es todo. El escalafón que determina el Estatuto anula el nivel actual de cada educador, y establece que los profesores que aún no hayan obtenido el título, muchos de ellos con largos años de servicio, regresarán a la categoría más baja. Al desconocer los sindicatos del magisterio, el decreto también deja los organismos educativos, como los Comités de Evaluación y Juntas de Escalafón,

en manos de supuestos “representantes de la comunidad”, politiqueros que designará el Presidente de la República. Tan absurda es la reglamentación lopista, que un maestro deberá trabajar y capacitarse durante más de medio siglo para ascender a la primera categoría.

Finalmente, el estatuto derogó las ya de por sí precarias normas que protegían la carrera docente abriendo el campo de la enseñanza a cualquier catedrático improvisado. Y quiere obligar a los educadores que ocupen los cargos de rectores, directores y supervisores de las escuelas, a cumplir funciones policivas sobre sus compañeros, so pena de descender en grado y en salario, ya que cada dos años serán investigados por los comités oficiales.

A través del decreto 2620 de octubre 26 de 1979 se reglamenta parcialmente el Decreto extraordinario número 2277 de 1979, en relación con el proceso de asimilaciones al nuevo Escalafón Nacional Docente. Artículo 1º Las asimilaciones de que trata el Decreto número 2277 del 14 de septiembre de 1979 surtirán los efectos fiscales previstos en tal norma a partir del 1º de enero de 1980, siempre que el educador presente antes de esta fecha el formulario de solicitud distribuido para tal efecto por los rectores y directores de establecimientos, debidamente diligenciado. Para quienes presenten el formulario de solicitud después de 1º de enero de 1980, siempre que el educador presente antes de esta fecha el formulario de solicitud distribuido para tal efecto por los rectores y directores de establecimientos.

El decreto 2621 de octubre 26 de 1979 reglamenta parcialmente el Decreto extraordinario 2277 de 1979 en relación con la integración y funcionamiento de las Juntas y de las Oficinas Seccionales del Escalafón Nacional Docente.

Artículo 1º Las Juntas de Escalafón a que alude el Decreto 2277 del 14 de septiembre de 1979 deberán instalarse a más tardar el día 15 de noviembre del año en curso. Si cinco días antes de la expresada fecha las personas o entidades a quienes corresponde designar uno o más miembros de la Junta Nacional o de las Juntas Seccional no lo hubieren hecho, o comunicado al Presidente de la misma, éste procederá a efectuar libremente la respectiva designación, la cual se entenderá deferida en forma interina mientras se produce

A través del decreto 0085 de enero 23 de 1980 se introducen unas modificaciones al Decreto extraordinario 2277 de 1979.

Artículo 1º Incorporase el siguiente párrafo al artículo 5º del Decreto 2277 de 1979. Parágrafo. Establécense las siguientes excepciones a lo dispuesto en el presente artículo: 1º En las zonas rurales de difícil acceso y poblaciones apartadas a que se refiere el artículo 37, o para educación especial, podrá nombrarse para ejercer la docencia en los niveles preescolar, básico primario y básico secundario, personas que acrediten título de bachiller en cualquier modalidad, siempre y cuando no exista personal titulado o en formación que esté en capacidad de prestar el servicio requerido. Para las comunidades indígenas.

Con el decreto 0610 de marzo 14 de 1980 se reglamentan los artículos 33 y 34 del Decreto extraordinario 2277 de 1979. Se deben llenar los siguientes requisitos mínimos:

1. Para niveles preescolar y básica primaria el título de bachiller pedagógico o su equivalente; segundo grado en el Escalafón Nacional docente y cinco (5) años de experiencia docente, dos (2) de ellos, por lo menos, en el grado segundo o en la antigua primera categoría de primaria. La capacitación especial de un año, por lo menos, en educación preescolar sustituirá dos (2) años de experiencia.

A través del decreto 0624 de marzo 14 de 1980 se modifican parcialmente los Decretos números 386 y 387 del 22 de febrero de 1980 y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1° Los literales e) y f) del artículo 4° del Decreto número 386 del 22 de febrero de 1980, quedarán así: e) Para los maestros de las escuelas pilotos nacionales, la asignación básica que corresponda al grado que acrediten en el Escalafón más un diez por ciento (10%) de dicha asignación; f) Para los maestros de prácticas docentes de las escuelas anexas a las escuelas normales y de enseñanza preescolar, la asignación básica que corresponda a la que acrediten en el Escalafón más un quince por ciento (15%).

A través del decreto 174 del 22 de enero de 1982 se dictan normas sobre calendario escolar para los establecimientos oficiales y no oficiales de educación preescolar, básica (primaria y secundaria), media vocacional y se dictan otras disposiciones. Allí se establece que el Calendario Escolar es el sistema de distribución racional de tiempo destinado a la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades curriculares en los establecimientos oficiales y no oficiales de educación preescolar, básica y media vocacional. Se establecen para el territorio nacional dos calendarios: Calendario A y Calendario B.

Los establecimientos educativos que funcionan en los Departamentos del Cauca, Nariño y Valle del Cauca e Intendencia del Putumayo adelantarán sus labores en el Calendario B. Los planteles ubicados en las demás regiones del territorio nacional se adecuarán a las normas previstas para el Calendario A.

El calendario A, de nuestro interés particular, se cumplirá en dos periodos. El primer periodo se distribuye así: 1° Planeación y organización institucional. Comprende actividades administrativas y curriculares de las cuales son responsables los directivos, docentes y administrativos de la institución y se

ejecuta durante las dos primeras semanas del calendario, que son las inmediatamente anteriores a la iniciación de clases. El proceso de matrícula se llevará a cabo en el mismo lapso establecido en el inciso anterior y estará a cargo del personal directivo, docente y administrativo de la institución. Si dicho proceso se hubiere iniciado a la finalización del año escolar anterior, continuará en el lapso a que se refiere este numeral.

2º desarrollo curricular. Se realizara durante dieciocho (18) semanas y comprende clases y evaluaciones formativas de los diferentes procesos y sumativas o de resultados y demás actividades culturales y de formación, y una semana de vacaciones escolares correspondiente a la Semana Santa.

Al finalizar el primer período habrá un lapso de vacaciones escolares de cuatro (4) semanas que podrá ser utilizado por los educadores para asistir a cursos de capacitación. Durante este lapso el personal directivo adelantará los ajustes y acciones correctivas que requiera la planeación y ejecución curriculares y la administración del establecimiento, de conformidad con las instrucciones del Ministerio de Educación Nacional o de las Secretarías de Educación Departamentales o Municipales.

El segundo período se distribuirá así:

1º Veinte (20) semanas para desarrollo curricular, el cual comprende clases, evaluaciones formativas de los deferentes procesos y sumativas o de resultados y demás actividades culturales y de formación. La última semana de este período se dedicará a la evaluación institucional final con la participación de toda la comunidad educativa. 2º Una (1) semana para actividades de finalización que incluye elaboración de informes, iniciación del proceso de matrículas correspondiente al siguiente año académico y demás trámites y actividades administrativas. Estas actividades serán de responsabilidad del personal directivo y administrativo de la institución, de acuerdo con las instrucciones del Ministerio de

Educación Nacional o de las Secretarías de Educación Departamentales o Municipales. 3º El Ministerio de Educación Nacional o las respectivas Secretarías de Educación podrán ordenar la permanencia de determinados directivos por necesidades administrativas, académicas o de mejoramiento del plantel, hasta por una (1) semana adicional, una vez vencido el período de actividades de finalización.

En todo caso, los docentes directivos no podrán abandonar el establecimiento educativo hasta cuando no se cumplan las actividades de finalización.

Para efectos de capacitación docente, los directivos de los establecimientos podrán acordar turnos que les permita asistir a los cursos programados en los períodos de vacaciones escolares, previo visto bueno del superior inmediato.

Otras actividades. Además, el calendario escolar incluye, entre otras, las siguientes actividades que se desarrollarán de acuerdo con la reglamentación del Ministerio de Educación Nacional: 1º Reuniones generales de padres de familia, con el propósito de lograr la integración escuela comunidad. 2º Reuniones de profesores para tratar aspectos académicos y administrativos de la institución y temas de formación permanente. 3º Calendario de Fiestas Patrias. El 20 de julio se celebrará en los establecimientos educativos en la misma fecha con actividades culturales programadas por las directivas de los planteles, con la participación de la comunidad educativa. Las demás fiestas patrias se celebrarán de conformidad con lo que las directivas del establecimiento organicen para tal efecto. 4º Actividades culturales.

Las directivas de los planteles programarán actividades con el propósito de fomentar las expresiones culturales, artísticas y deportivas de los estudiantes. 5º. Día del Educador. El día del educador se celebrará el 15 de mayo con el fin de rendir homenaje de reconocimiento a los servidores de la educación por su noble

labor. Iniciación: Las clases se iniciarán el primer lunes de febrero en el Calendario A y el primer lunes de septiembre en el Calendario B.

Cada año, el Ministerio de Educación Nacional determinará las fechas correspondientes a cada calendario, según lo previsto en este Decreto. Vacaciones de docentes directivos y de docentes. Los directivos docentes de establecimientos educativos oficiales iniciarán sus vacaciones al término de la semana de actividades de finalización, por un lapso de seis (6) semanas, salvo que las autoridades ordenen su permanencia según lo previsto en este Decreto, en cuyo caso, su periodo vacacional será de cinco (5) semanas. Los docentes comenzarán a disfrutar sus vacaciones al terminar la semana de evaluación institucional final del segundo período, por un término de siete (7) semanas.

Los supervisores de Educación, Jefes de Distrito y Directores de Núcleo de Desarrollo Educativo y demás directivos de la educación no vinculados a los establecimientos educativos, así como el personal de administración de estos últimos, tendrán los quince (15) días de vacaciones establecidos en la ley para los funcionarios públicos en general. Los períodos de vacaciones de docentes directivos y docentes de los establecimientos educativos no oficiales se establecerán de acuerdo con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos. Variaciones. Sólo por razones de fuerza mayor el Ministerio de Educación Nacional podrá autorizar modificaciones al calendario en uno o más establecimientos educativos oficiales y no oficiales. Cuando ello suceda se determinará un calendario distinto que puede incluir la reducción de los períodos de vacaciones escolares y docentes con el objeto de dar cumplimiento en su totalidad a las actividades ordenadas por el presente Decreto y los planes de estudio. Sanciones. Las personas o instituciones que violen lo dispuesto en el presente Decreto serán sancionadas por el Ministerio de Educación Nacional con arreglo a las normas vigentes. Vigencia. Este Decreto

rige a partir de 1982 para los calendarios A y B y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Por último a través del decreto 2770 de noviembre 16 de 1990 se adoptan medidas para garantizar el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales del personal docente.

2. 4 CONTEXTO DE LA INVESTIGACION

El colectivo de Calidad Educativa y Gestión Escolar CEGE de la Escuela de Educación de la Universidad Industrial de Santander, entre otros proyectos, se encuentra actualmente interesado en adelantar investigaciones relacionados con la organización del tiempo del maestro, con su calidad de vida y calidad de la educación.

Se había mencionado que el tiempo del maestro es un tema poco investigado y se hace necesario indagar a través de la historia por la relación existente entre la organización que han hecho los maestros de su tiempo laboral y su influencia, o no, en las condiciones de vida de los docentes.

La investigación comienza sus indagaciones en los hechos ocurridos en el siglo XIX, más exactamente en la época de 1870 a 1936 y se continúa hasta llegar a nuestra época actual.

En medio de este recorrido histórico la época de 1979 a 1990, llamada “década perdida”, ya que los modelos educativos establecidos en Colombia tuvieron una preocupación constante por enseñar ética, moral y valores, esta tendencia permaneció incólume desde la época de la colonia hasta el año de 1980⁵⁰. Con los

⁵⁰ Botero, Carlos A. 2004. La formación de valores en la historia de educación colombiana. Revista Iberoamericana de Educación. OEI. (ISSN: 1681-5653)

avances científicos y técnicos, el surgimiento de la telemática, la implantación del neoliberalismo y la globalización, esta tendencia se revirtió y la formación axiológica quedó relegada, a partir de 1980 imperó un afán de privilegiar lo instructivo sobre lo educativo dando paso a unos estudiantes con amplios conocimientos técnicos y escasa educación ética.

Se contextualizó la época, objeto de estudio, para lo cual se revisaron aspectos claves en lo político, social, cultural y económico.

Sector económico

En Colombia, como en los demás países en vía de desarrollo, las relaciones entre el sistema productivo y el sistema educativo, constituyeron una de las preocupaciones que se tuvieron en cuenta, con el propósito de enfrentar las condiciones de desempleo y el bajo nivel de productividad y competitividad; la población colombiana, de la década de 1980 a 1990, en capacidad de trabajar tuvo altas restricciones para incorporarse al proceso educativo.

Si se examina el caso de quienes tuvieron acceso al mundo laboral, en la época mencionada, se encuentra que los bajos salarios y la insuficiencia del mismo, representaron para la seguridad social y psicológica del individuo un detrimento en su calidad de vida.

Además que toda persona, en edad de trabajar y sin empleo, puede constituirse en un costo para la sociedad puesto que se incrementaron las tasas de dependencia económica, es decir el porcentaje que marca la relación entre la población económicamente no activa y la activa lo cual pudo llevar a un desequilibrio entre costos y beneficios para la sociedad.

Panorama Social

Educación:

En la época de 1980 a 1990 el diagnóstico en cuanto a educación, se basa en dos puntos:

- a. El esfuerzo realizado por el Estado no ha logrado garantizar un cubrimiento total del servicio educativo. El sistema se encontró afectado cuantitativamente por los cuellos de botella que se presentan al finalizar los diferentes niveles. Gran parte de la población que no participó de los servicios educativos en los grados superiores.

- b. Aun cuando el incremento en términos de cobertura del sistema a nivel primaria fue apreciable, el problema de la calidad seguía siendo el mayor desafío.

En esa época el problema de la calidad tuvo que ver directamente con:

- El bajo nivel de pertinencia de los planes de estudio, que no respondían a las expectativas y necesidades de los jóvenes, como tampoco a los requerimientos del sector productivo.
- Las tasas de mortalidad académica o pérdida de año escolar.

- Los índices de deserción o abandono de la escuela por parte de los niños, en las zonas rurales y/o zonas marginales.
- La preparación de los maestros.
- Los textos y el material de apoyo.
- La participación de la comunidad y de los padres de familia en el proceso educativo de los niños y jóvenes.
- La vinculación que debe existir entre la realidad escolar y la realidad de la vida de los educandos, fundamentalmente en materia científica, cultural, social y recreacional.

- La exigencia de investigación básica y participativa que permite realizar la adecuación curricular a las condiciones y necesidades del medio.

Lo anterior explica la necesidad de una renovación permanente del currículo como una estrategia para mejorar la calidad de vida desde la Educación.

A pesar de que por primera vez en 1974 se había formulado una política de atención y protección a los menores de 7 años y que en 1976 el MEN incluyó el nivel preescolar dentro de la educación formal no fue hasta la Constitución Política de 1991 que se hizo obligatorio, de esa manera los niños de la época de 1980 a 1990 no tuvieron cobertura en el grado preescolar.

A pesar de estos grandes avances durante la segunda mitad del siglo XX, al finalizar los noventa el sector educativo Colombiano seguía presentando bajos niveles de cobertura, eficiencia y calidad así como vaguedad en las competencias y obligaciones en términos administrativos y financieros de los diferentes niveles gubernamentales.

El diagnóstico y las políticas propuestas en los planes de desarrollo de las administraciones López Michelsen (1974 – 1978), Turbay (1978-1982) y Betancur (1982 – 1986) resaltan el atraso del país en términos educativos y la necesidad de generar políticas activas para promover su desarrollo. La administración López Michelsen dio prioridad a la universalización de la educación primaria tanto en las áreas urbanas como en las rurales y la convierte en una de las estrategias de la ofensiva social para favorecer a la población más pobre.

Así mismo, esta administración consideró como una de las causas para la baja escolaridad la falta de capacidad física para recibir a todos los aspirantes y plantea, tanto en educación primaria como secundaria, la construcción y dotación de establecimientos y la provisión de nuevas plazas para maestros. En educación

secundaria, adicionalmente, plantea la ampliación de la capacidad mediante el aumento de jornadas adicionales y la integración de los establecimientos para optimizar el uso de la capacidad instalada y se busca darle un nuevo impulso a los INEM. En esta administración, con el fin de mejorar la preparación de la población colombiana y adecuarla a las necesidades de la época, se amplía el concepto de educación básica, adicionándole a la primaria cuatro años de educación secundaria (Decreto 88 de 1976)⁵¹

El diagnóstico del sector educativo que hizo el gobierno del presidente Turbay cambia el enfoque hacia un mayor énfasis en las necesidades del sector en términos de calidad y no sólo de disponibilidad de recursos. Esta administración le da un énfasis a la calidad de la educación primaria, y dentro de esta, a la retención de los estudiantes, particularmente en las zonas rurales donde los indicadores eran muy pobres. Para comienzos de los ochenta, mientras alrededor del 65% de la población estaba ubicada en las zonas rurales sólo el 24% de la matrícula pertenecía a esta zona. En secundaria, conscientes de los bajos indicadores de cobertura, se da importancia tanto a la expansión como a la diversificación de acuerdo con la vocación productiva regional (DNP (1980)).

En términos de regulación de la actividad del maestro, en 1979 después de largas jornadas de concertación entre los maestros y el gobierno se adoptó el Estatuto Docente mediante el Decreto 2277 de 1979. El Estatuto Docente se entendió como uno de los grandes logros de la movilización organizada de maestros por la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) para buscar mejores salarios, estabilidad y un sistema de educación pública más organizado. El Estatuto docente constituye un sistema normativo para la administración, clasificación y

⁵¹Ramírez, María Teresa y Téllez, Juan Patricia, 2006. La educación primaria y secundaria en Colombia en el Siglo XX. Banco de la República.

promoción de los maestros e incluye un escalafón docente unificado, la profesionalización del magisterio y la nivelación de salarios.

Otro es el caso colombiano de Fecode que aparece como uno de los aportes más interesantes y novedosos desde el movimiento gremial. Marcos Raúl Mejía (1987) explica cómo el Movimiento Pedagógico (que surge al interior de las asociaciones gremiales) logra, además de una transformación interna del sindicato, “dar comienzo a un proceso a partir del cual el maestro se critique, que no se tienda un manto protector desde la organización, que se le exija una seriedad profesional que permite una identidad de él en su profesión,...que le permite al maestro pensar en lo que ha sido su devenir histórico y reconstruir la historia de su práctica como principio de identidad con sus acciones”.⁵²

El Movimiento Pedagógico de Colombia propone a los maestros dejar de ser reproductores para convertirse en constructores para la sociedad. Tarea que implica asumir una acción de evaluación que no es resistida por cuanto viene desde el interior de su quehacer cotidiano y se refiere, no a aspectos administrativos y organizativos de su función, sino a algo más medular como es el ser artífice de la construcción de conocimientos para la sociedad.

En el Movimiento Pedagógico hay una conciencia clara de que esto implica un aprendizaje pues al devolver la voz a los maestros, estos tienen que iniciarse en el oficio aprendiendo como tan elocuentemente expresa Mejía (1987) a “balbucear sus primeras palabras sobre su quehacer, rompiendo los miedos que aquello implica”. Y uno de esos miedos se refiere a que el maestro se atreva a hablar a su nivel evitando ser suplantado por los “expertos” de la educación.

⁵²Mejía, Marcos Raúl. “Educación(es) en la(s) Globalización(es)”. Editorial Desde Abajo. Bogotá. 2006- pág. 290.

Pero sobre todo el aprendizaje se refiere a aceptar la evaluación como un componente necesario para su función y que se reconoce en los lineamientos del Movimiento Pedagógico, especialmente en lo que dice:

"Que el maestro piense su práctica, la discuta, e inicie un proceso permanente de crítica y autocrítica. Lo que los movimientos pedagógicos aportan es una práctica reflexiva que puede permitir a los maestros pasar de un "rol meramente técnico" a un "rol profesional" pues lo que ellos promueven es un proceso de reflexión que, más que atiborrar de discursos, lleva a los maestros a reflexionar su práctica, a analizar cómo se enseña, a escudriñar cómo se fijan las normas y las interacciones, a descubrir ese para qué se enseña".⁵³

La vivienda

La escasez de vivienda ha sido uno de los grandes problemas del país, el cual para la época de 1980 a 1990 se agravó de manera especial en las zonas urbanas, por la migración del campo a la ciudad, la tasa de aumento de las unidades familiares, el deterioro de las viviendas existentes; la deficiencia de servicios requeridos en toda vivienda y la desproporción de las soluciones aplicadas en esa época.

Salud

En lo que se refiere al estado de salud del pueblo colombiano, durante la época mencionada, se observó que entre los factores que influyeron, notablemente, en los niveles de morbilidad están: las relaciones hombre-ambiente, factores genéticos, bajos ingresos familiares, desnutrición, vivienda insalubre, actitudes y

⁵³Ibíd., pág. 300.

hábitos desfavorables hacia la salud y la poca accesibilidad a los servicios médicos, en especial para la población escolar.

Antes de la Ley 100 de 1993 tan sólo el 20% de la población colombiana disfrutaba de los servicios de la seguridad social. En la época mencionada no existían las EPS que hoy conocemos, tan sólo el Instituto de Seguro Social hoy llamado Nueva Eps, tampoco existía el régimen subsidiado y el Sistema de Beneficiarios SISBEN, por lo tanto la población restante debía acudir a médicos particulares, droguerías y hasta curanderos para obtener salud.

La ley 100 trajo también otras reformas a nivel laboral, pues antes de esta ley las contribuciones a la seguridad social constituían el 13.5% de los salarios, del cual le correspondía al empleador el 9% y a los trabajadores el 4.5% restante. Con la ley 100, el pago para pensiones y para salud se incrementó, hasta alcanzar en 1996 un 18.1% a cargo de los empleadores, lo que representó un aumento de más de nueve puntos porcentuales.

La Demografía

El tamaño de la población de un país, su composición por edad y sexo y su distribución espacial, son el resultado de tendencias pasadas. En la década de 1980 a 1990 en materia de población, se encontró cierta tendencia a la reducción de las tasas de natalidad, mortalidad y fecundidad; esta situación afectó la estructura de la pirámide poblacional que empezó a disminuir en la base, pero se amplió en la parte media y superior.

En los aspectos de movilidad y ubicación espacial de la población existe una tendencia hacia la concentración en las zonas de mayor desarrollo económico relativo, representado por las grandes ciudades. Existe además, la evidencia de que esta migración la protagonizan los sectores de población más necesitados, los

cuales se desplazan hacia esos polos de desarrollo en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo y bienestar.

La situación demográfica está íntimamente relacionada con la problemática socioeconómica descrita, pues en la época mencionada se inició una mayor demanda de trabajo en las ciudades, en la escasez de mano de obra en los campos, en el deterioro de la producción agraria y en mayores exigencias de infraestructura de servicios en los grandes centros de población.

3. ENFOQUE METODOLOGICO

3.1 CLASE DE ESTUDIO

El estudio se realizó desde el enfoque cualitativo, el cual permite "captar la realidad social a partir de la percepción que tiene la persona de su propio contexto"⁵⁴, por esto fue posible indagar sobre el tema desde la realidad que vivieron las y los participantes. Como lo señala Restrepo Gómez, el paradigma cualitativo "está orientado a la comprensión del fenómeno, lo estudia desde dentro y en su ambiente natural"⁵⁵. La exploración para obtener un conocimiento a profundidad de la influencia que tuvo la organización del tiempo de los maestros, de la época de 1979 a 1990, en su calidad de vida y en la calidad de educación se fue construyendo a partir de la interacción, el diálogo, la intersubjetividad de quienes participaron ya que para los estudios de orden cualitativo la vida cotidiana es el escenario básico de construcción y desarrollo de los distintos planos que configuran e integran las realidades subjetiva e intersubjetiva como dimensiones del mundo humano.

Además "la comprensión incluye no solo captar el sentido de lo que el otro dijo a través de sus palabras sino poder construir generalizaciones a partir de aspectos comunes de los participantes", tal como lo señala Carlos Sandoval.⁵⁶

El proceso de investigación se apoyó en dos técnicas que permitieron sistematizar, analizar, interpretar y confrontar la información; éstas son la entrevista y el análisis de documentos.

⁵⁴ BONILLA CASTRO, Elssy y RODRÍGUEZ SEHK, Penélope. La investigación en Ciencias Sociales: Más allá de los dilemas de los métodos. Bogotá: CEDE, 1995. p.92.

⁵⁵ RESTREPO GÓMEZ, Bernardo. Investigación en Educación. Santafé de Bogotá: Corcas editores, 1997. p. 114.

⁵⁶ SANDOVAL C., Carlos Arturo. El proceso de investigación: Enfoque cualitativo. Bogotá: ARFO 1996. p, 120

En el estudio, se utilizó la entrevista para comprender la realidad y analizar la situación problema incorporando de esa manera las experiencias, actitudes, conocimientos de los docentes participantes, por la importancia del tema hubo necesidad de ampliar las entrevistas con testimonios orales y relatos ampliados de los participantes, además junto al análisis de documentos se alcanzó el objetivo planteado. La Revisión Documental o Análisis de Documentos es una técnica de revisión y de registro de documentos que responde a la naturaleza y propósito de la investigación.

3.2. DESCRIPCION DEL ESCENARIO Y PARTICIPANTES

La institución donde se desarrolló la investigación es un ente educativo de la ciudad de Bucaramanga. Esta institución oficial presta el servicio público de educación formal para niños y adolescentes en edad escolar, en los niveles de preescolar, educación básica y educación media técnica, que acogen estudiantes sin ningún tipo de discriminación o exclusión.

El colegio seleccionado presenta un ambiente de respeto y aceptación por las diversas culturas, grupos étnicos y religiosos de todos los miembros de la comunidad educativa. Se promueve el crecimiento de la autoestima a través de la participación abierta y activa en los diferentes programas escolares. Se preocupa porque los padres asuman un papel activo e integral en la educación de sus hijos, participando en los diversos programas y actividades escolares.

Los maestros que participarán fueron posesionados entre los años 1973 y 1983 y quienes actualmente ejercen la docencia en esta Institución Educativa de carácter oficial en la ciudad de Bucaramanga.

El personal docente reúne los requisitos recomendados por el MEN actualizándose continuamente en las tendencias educativas y metodológicas de su área.

Tabla 1. Participantes de la investigación

INSTITUCION	TIPO	PROFESORES PARTICIPANTES	
		LICENCIADOS	NO LICENCIADOS
INST. 1	PUBLICA	8	4

La institución cuenta con 93 maestros, de los cuales 30 maestros fueron posesionados entre los años de 1973 y 1983 y desarrollaron su labor docente dentro de la época.

Para el desarrollo de este proyecto se vincularán como participantes a 12 maestros de la institución, que equivale al 40% de los maestros que posesionados entre los años 1973 y 1983 y quienes actualmente ejercen la docencia en ésta Institución Educativa.

3.3 PROCESO DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

El proceso de recolección de información se inició a través del primer contacto con la institución participante para dar a conocer la propuesta investigativa, en ese momento se dio a conocer el proceso a seguir, y a su vez se asumió un compromiso con el trabajo a desarrollar. Posteriormente se realizó el trabajo de campo con los participantes, teniendo en cuenta las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información propios de la investigación cualitativa.

3.3.1 Técnicas de recolección de la información.

La información se obtuvo a través de la entrevista y el análisis de documentos.

- **Entrevistas:** El uso de la técnica de entrevista permitió la recolección de información y a la vez, la investigadora tuvo la oportunidad de acercarse a los momentos críticos del tiempo laboral de los maestros de la época, reflejados en su calidad de vida y en la calidad de educación que impartieron. Los maestros participantes, fueron sujetos de análisis, pues se pasó de centrar el esfuerzo investigativo de individuos excepcionales a personas lo más comunes posibles, justamente para lograr un acercamiento a la realidad social que ellos representan y de la cual, sin duda, son síntesis⁵⁷.

Se le pidió a los participantes (maestros que laboraron en la época) que hicieran referencia a los hechos y acontecimientos más importantes, a través de las preguntas planteadas en la entrevista y a la par de esta remembranza, se reconstruyeron los acontecimientos históricos, sociales, políticos y culturales que llevaron a identificar la relación de la organización del tiempo laboral del maestro con su calidad de vida y calidad de educación.

- **Análisis de documentos:** Consistió en la revisión de fuentes documentales: Las leyes y decretos de la época. Esta técnica de revisión y de registro de documentos responde a la naturaleza y propósito de la investigación. Con el estudio documental se hizo una retrospectiva del tema en cuestión, con esta técnica pudimos conocer las políticas y la normatividad existente en la época de 1979 a 1990 que regularon e influyeron de alguna manera en la organización del tiempo laboral de los maestros. Para la revisión documental, se indagó en los archivos del Ministerio de Educación Nacional, en el Archivo General de la Nación y en el Archivo histórico de las instituciones participantes de la investigación.

⁵⁷SANDOVAL C., Carlos Arturo. El proceso de investigación: Enfoque cualitativo. Bucaramanga: UIS 2011. p. 91-92

3.3.2 Técnicas de registro de la información.

La información recolectada y generada en el estudio se registró de manera permanente y sistemática⁵⁸; teniendo en cuenta que en la investigación cualitativa, y sobre todo en la historia oral, los hallazgos

Tabla 2. Proceso de recolección y registro de información.

TECNICAS DE RECOLECCIÓN	REGISTRO E INSTRUMENTO	APLICADO A
Revisión Documental	Ficha	Leyes, Decretos, Directivas ministeriales y Resoluciones de la época, objeto de estudio.
Entrevista	Protocolo de entrevista	Maestros participantes de la investigación.

3.4 PROCESO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El proceso de análisis de la información se realizó a lo largo de la investigación, se efectuó la lectura y relectura de los datos; la información recolectada se registró de manera permanente y sistemática. En la investigación cualitativa⁵⁹ es necesario que los hallazgos estén respaldados por un registro sistemático. Por lo tanto, la información en general se sistematizó desde el microanálisis, mediante la codificación de los datos y la construcción de categorías emergentes y subcategorías. Con el fin de realizar análisis de contenido, se determinaron los núcleos y se interpretaron mediante la triangulación teórica.

⁵⁸ GALEANO MARÍN, María Eumelia. Estrategias de investigación social cualitativa: El giro de la mirada. Medellín: La carreta Editores, 2004. p. 54.

⁵⁹ *Ibíd.*, p. 97.

3.5. VALIDEZ INTERNA

Se efectuó a través de la triangulación, es decir, mediante proposiciones teóricas, la determinación de relaciones empíricas y finalmente seleccionar las mejores interpretaciones. Se tomaron datos desde diversos ángulos o perspectivas para compararlos y contrastarlos, para ver coincidencias y discrepancias⁶⁰; mediante la ponderación de la evidencia.

3.6. PRINCIPIOS ÉTICOS

Dentro de las consideraciones éticas⁶¹, se respetó y protegió la confidencialidad de la información, la privacidad del nombre de los participantes manejando códigos de identificación, además el nombre de la institución educativa se mantuvo en reserva atendiendo al mismo principio; la participación de los maestros fue libre, sin presiones y su autorización se hizo en forma oral.

⁶⁰ CARRASCO, B. y CALDERO, J. Aprendo a investigar en educación. Madrid: Rial; 2000. p.105.

⁶¹ GALEANO MARÍN, Op.cit., p. 107.

4 DESCRIPCION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PROCESO DESCIRPTIVO

A partir del análisis y procesamiento de la información se identificaron los hallazgos expresados en categorías y subcategorías, la tabla 1 muestra de manera general los resultados de la categorización.

En la gráfica de la siguiente página aparecen seis ejes temáticos: motivación por la educación, mayor satisfacción como maestro, políticas o normas que regulaban el tiempo laboral, organización del tiempo en un día normal de trabajo, influencia del tiempo laboral en la calidad de vida e influencia del tiempo laboral en la calidad del quehacer pedagógico, correspondiendo así a las preguntas que se realizaron a los maestros, al aplicar el instrumento en la entrevista.

4.1.1. Motivación por la educación.

En éste eje temático se indaga acerca de las diferentes razones que llevaron a los maestros participantes del estudio a escoger la docencia como principal opción para desarrollar en su vida profesional; estas motivaciones fueron recogidas en tres categorías: la primera categoría “por gusto e inclinación” incluye a su vez dos subcategorías: Por gusto y agrado e inclinación desde la niñez. La segunda categoría, obediencia con dos subcategorías: Ejemplo padres y Por obediencia. Y la tercera por oportunidad de la cual surgieron las subcategorías: Termine siendo y Por necesidad.

4.1.2. Mayor satisfacción como maestro.

En éste segundo eje temático encontramos varias razones motivo de orgullo, alcanzadas por los maestros en el ejercicio de su profesión; estas razones fueron organizadas en dos categorías: la primera “**logros profesionales**” de la cual emergen dos subcategorías *El trabajo diario con los alumnos* y *Cariño y gratitud*

delos egresados. La segunda, “**logros personales**” de la cual emergen cuatro subcategorías: Servir a la sociedad, Satisfacción de verlos convertidos en profesionales, Orientar y formar y Seguido su ejemplo. Es necesario aclarar que a pesar de que los dos primeros ejes temáticos no están relacionados directamente con los objetivos de este estudio la investigadora consideró que era importante describirlos ya que permitieron crear una atmosfera de confianza con los maestros participantes y un mejor acercamiento para el abordaje de los siguientes ejes temáticos.

4.1.3. Políticas educativas sobre la organización del tiempo laboral de los maestros en la época de 1979 a 1990.

De éste eje emergieron dos categorías teniendo en cuenta la reglamentación que los maestros recuerdan de esa época: Leyes y decretos y Disposiciones del colegio. En la primera “**leyes y decretos**” se agruparon dos subcategorías *El estatuto docente 2277* y *El Decreto 174 del 22 de enero de 1982*. La segunda es “**disposiciones del colegio**” dela cual emergen cinco subcategorías: *La doble única*, *La jornada intensiva*, *Orientación a los estudiantes*, *Reuniones de docentes*, *Manual de funciones* y *Fechas y actividades*.

4.1.4. Organización del tiempo en un día normal de trabajo.

En este eje tematico se indagó acerca de las actividades y tareas que cumplian los maestros en todo un dia incluida la jornada laboral y el llamado tiempo libre. Se encontraron las siguientes categorias y subcategorias:

- Antes: se refiere a labores que el maestro ejecuta antes de iniciar la jornada escolar. Aquí aparecieron dos subcategorias: Cosas de rutina y Asuntos del hogar.
- Durante: corresponde a las actividades, tareas y subtareas que el maestro realiza mientras permanece en la institucion educativa. De esta categoria emergieron dos subcategorias: Daba las clases y Seguia los horarios.

- Después: Una vez finalizada la jornada escolar los maestros disponen de un tiempo en el cual ellos también realizan actividades. Allí aparecieron tres subcategorías: Revisar cuadernos, talleres y evaluaciones, Compartía con mi familia y/o amigos y Estudiaba.

4.1.5 Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida.
El quinto eje temático se titula “Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida” y comprende dos categorías: la primera **Personal** con dos subcategorías: *Ser responsable* y *Me sentía sólo*. La segunda **Familiar** también con dos subcategorías: *Poco tiempo para disfrutar con mi familia* y *No influía*.

4.1.6. Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad del quehacer pedagógico.

Este eje consta de dos categorías llamadas: **Se requiere ser muy organizado**, con dos subcategorías: *Ser más responsable* e *Influía positivamente en los estudiantes* y la otra categoría llamada **el tiempo es poco** con dos subcategorías *Siempre falta tiempo* y *Podría hacerse más*.

4.2 ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO

Acorde con los objetivos planteados en la investigación, en un ejercicio permanente de construcción de significado se abordó el análisis y la construcción de sentido, teniendo en cuenta las entrevistas y la revisión documental se analizaron los datos interpretando los resultados a la luz de los planteamientos teóricos que fundamentan la investigación y bajo la mirada crítica de la investigadora.

4.2.1 Políticas o normas que regulaban el tiempo laboral de los maestros en el periodo de 1979 a 1990.

En la categoría leyes y decretos los maestros recordaban dos aspectos:

4.2.1.1. Leyes y Decretos:

DECRETO 2277 DE 1979

"... no recuerdo muy bien pero, si no estoy mal, el decreto 2277 contemplaba 5 horas diarias, divididas en dos etapas, separadas por un descanso..."

Se aprecia que aunque el decreto 2277 de 1979 no mencionaba en sí mismo la distribución de los tiempos dentro del quehacer pedagógico los maestros lo recuerdan como aquel que estableció 5 horas de trabajo: de 7 a 12 para la jornada de la mañana y la tarde de 1 a 6pm, en el caso de la primaria; con ampliación de una hora para los docentes que laboraban en el bachillerato. Sin embargo al indagar más al respecto se concluyó que los maestros han confundido el decreto 2277 con un decreto posterior: el decreto 1850 de 2002 por el cual se reglamenta la organización de la jornada laboral. En éste sí se establecen las jornadas, los horarios y el tiempo de las horas de clases.

De todas maneras éste decreto es el que más impacto causó en los maestros entrevistados, pues constituyó un hito histórico en la carrera docente. Muchos de los maestros participantes de la investigación se refirieron a él como el estatuto a través del cual se dignificó su labor. Desde la época de los 70s FECODE establece una relación con el movimiento de profesores Universitarios organizados en A.S.P.U. (Asociación Sindical de Profesores Universitarios) y esto propicia un ambiente académico y sindical estrecho. Los maestros al adoptar un estatuto

definitivo en 1979 y el deseo de los docentes de cualificarse a nivel universitario permitieron un clima favorable para la reflexión y estudio del sector educativo, en torno a temas, ya no exclusivamente, salariales y prestacionales sino aquellos propios del quehacer pedagógico, tales como: los métodos, las escuelas. Los modelos, las evaluaciones, la historia educativa y la calidad de la educación Colombiana.

Tal como se menciona en el escrito de Diana Peñuela y Víctor Rodríguez, titulado *La cuestión docente. Colombia, los estatutos docentes*⁶², “la dignificación del magisterio fue un proceso que se inició en los años veinte, se consolidó en los 30’s con la reforma de estudios liderada por Agustín Nieto Caballero, la promulgación del primer escalafón nacional en 1936 y la conformación de las facultades de ciencias de educación y posterior creación de la Escuela Normal. Posteriormente el magisterio se sindicaliza en 1959 a través de la Federación Nacional de Educadores y se constituye una nueva figura jurídica para la regulación del ejercicio de la enseñanza: El decreto 2277 de 1979”.

Los maestros insistían en que el Estatuto Docente 2277 regulaba su tiempo laboral, los maestros expresaban: “... *teníamos el decreto 2277 pero éste no tiene artículos detallados donde se exprese la regulación sobre el tiempo del docente, como los que aparecieron después del año 2000... hace treinta años no nos*

⁶² PEÑUELA, Diana. RODRIGUEZ, Víctor. *La Cuestión Docente. Colombia, los estatutos docentes*. Buenos Aires: Fundación, Laboratorio de Políticas Públicas, 2008, página 10.

sentíamos tan presionados como ahora... en especial acerca de la permanencia dentro del colegio..... “.... para los maestros de esa época el estatuto antiguo, era la única reglamentación que me acuerdo que teníamos presente y para muchos significó mayor estabilidad laboral y reconocimiento....”

Podemos apreciar que en dicho periodo de tiempo sí se contaba con leyes, decretos y normas, pero estas no reglamentaban específicamente la organización del tiempo laboral de los maestros, quienes se sentían más libres en la organización de su tiempo. Ellos cumplían los tiempos que establecía la institución pero de una manera autónoma.

DECRETO 174 DE 1982

El segundo aspecto que recordaban los levemente era el decreto 174 del 22 de enero de 1982: “...hubo un decreto en el 1982 que regulaba el calendario escolar...”, “...teníamos sólo 38 semanas para las clases y el resto era para planeación y organización de las actividades...”,. “...así lo ordenaba el decreto 174 del 22 de enero de 1982...”.

"Según el decreto 174, el primer lunes de febrero empezaban las clases y nos daban siete semanas de vacaciones a fin de año".

Aunque no todos los maestros recordaban exactamente el nombre completo del decreto ni la fecha en la cual fue expedido, algunos de ellos sabían que existía un decreto que regulaba el calendario escolar y con el

4.2.1.2. Disposiciones del Colegio:

Los períodos de clase eran definidos por el rector del Instituto a comienzo de cada año lectivo y su duración se adecuaba al plan de estudios.

En cuanto a disposiciones del colegio, encontramos que los maestros hicieron referencia a tiempos y horarios de las jornadas: jornada intensiva llamada por ellos como “la doble jornada” manifestando: “...se trabajaba mañana y tarde, las vacaciones eran desde mediados de noviembre hasta comienzos de febrero...”, “...se cumplía con la jornada completa es decir mañana y tarde... ”

Los maestros recuerdan el cambio que trajo el estatuto 2277 de 1979 en cuanto a la jornada escolar que estableció la jornada extendida llamada por los maestros participantes como “jornada única”: “...después vino la jornada única de 7 a 12 am o de 1 a 6pm, a uno le asignaban ya fuera la mañana o la tarde "Cumplía horario con estudiantes de 7 a 12m...", "...se trabajaba una jornada ya fuera la mañana de 7 a 12m o la tarde de 1 a 6pm...".

Isabel González en su artículo “El tiempo como un valor” manifiesta que: “el uso productivo del tiempo se basa en una decisión personal y está sujeto a una normatividad que le ha dado la institución a través de los actos diarios que debe desarrollar un maestro, como son las horas de clase, el tiempo para revisar cuadernos y evaluaciones, pasar notas a planillas, realizar registros en el observador, atender a los padres de familia, participar en reuniones con los otros docentes y directivas, organizar los diferentes planes de acción para los proyectos y actividades a realizar, organizar material para sus estudiantes, desarrollar actas y asistir a jornadas y capacitaciones pedagógicas entre otras.

Por lo anterior se han creado normas, convenciones internacionales de usos, horarios, acuerdos que permiten tener y respetar el tiempo, como una variable sin la cual no se cumplirían objetivos o metas que le son comunes a uno o varios grupos”⁶³.

Efectivamente, los maestros entrevistados mencionaron la relación que existe entre actividades y tiempo de los docentes: “...dos horas eran para la dirección de grupo, en las que se orientaba a los estudiantes y las demás para las clases..”, “...se sacaban dos horas para la orientación a los estudiantes, cada semana...” “...el horario de clases lo entregaba el director a cada profesor, lo mismo que el tiempo para las reuniones de docentes...”, “...el docente organizaba su tiempo para atender a los padres de familia, diseñar y calificar evaluaciones y asistir a reuniones con los compañeros, entre otras...” “...existía el reglamento escolar, el manual de funciones, la planeación de clases y el horario para atender padres de familia....” “...existía el manual de funciones, historial del colegio, el horario diario de clases que lo daba el director...”. “...a cada docente al comienzo del año se le entregaba su carga laboral, también las fechas en que se harían las izadas de bandera, la fiesta de cumpleaños del colegio, al final del año existía el curso remedial...”, “...el director daba las fechas en un cronograma que se cumplía a lo largo del año...”

4.2.2. Organización del tiempo laboral del maestro en la época de 1979 a 1990

Tres momentos constituían un día normal de trabajo para los maestros de la época investigada: el antes, durante y después.

⁶³ GONZÁLEZ, Isabel. Aprovechamiento del tiempo laboral. Santiago: Revista educación, Universidad de Chile. 2009 p. 22

4.2.2.1. El antes:

El primer momento, el **antes**, marcaba las actividades que los maestros realizaban en el momento previo al inicio de su jornada escolar. *"...despertaba, despachaba desayunos, me arreglaba y salía hacia el colegio, entraba a las 7am...", "...lo de siempre... me despertaba a las 5am, desayunaba, me bañaba y vestía y me dirigía al trabajo..", "...mi jornada era la tarde, así que en la mañana hacía el desayuno, el aseo de la casa, el almuerzo, lavada de ropa, antes de salir a trabajar..", "...siempre tenía que hacer las labores del hogar antes de ir a trabajar y en la noche preparaba las clases del otro día...".* Se observó que el maestro cumplía diferentes actividades las que más resaltan son las labores del hogar, seguida de los asuntos de rutina.

4.2.2.2. Durante

En el siguiente momento, **durante**, constituyó para los maestros un gran momento dada la responsabilidad y el deber pues se destacan las actividades como el cumplimiento de horarios y las clases que asesoraban con los grupos de estudiantes asignados. *".....organizaba los materiales de trabajo, después entregaba al monitor de cada nivel el libro guía y en la tarde se evaluaban los libros que contenían las guías de las áreas vistas en la mañana..., "... daba las clases según el horario y había un descanso de media hora", "... seguía el horario de la manera más precisa pues atendía varios grupos al mismo tiempo...", "...iba al colegio de 1 a 6 pm y durante las clases seguía el horario... en el descanso me relajaba y compartía con mis alumnos..."*

4.2.2.3. Después:

El **después** se refiere a las actividades que los maestros realizaban una vez finalizaba su jornada escolar. *"....preparaba el material didáctico del día siguiente,*

revisaba tareas, evaluaciones, organizaba la clase...", "... en las noches evaluaba cuadernos y talleres y las planillas de notas se hacían a mano...", "...realizaba deporte y compartía con mis amigos...", "... en las noches compartía con mi familia, mirábamos televisión o salíamos a caminar por el parque...". "...asistía a mis estudios para mejorar mi formación como maestro...", "...en esa época estaba haciendo un diplomado y estudiaba con dedicación..."

Según el estudio realizado por R. C. Zwart⁶⁴ titulado los docentes y la enseñanza: teoría y práctica, "antes de la clase la planeación y la preparación constituyen un reto para los docentes pues éstos deben prever los posibles problemas que se puedan presentar en el desarrollo de la misma y para ello es necesario que el maestro determine un tiempo para dicha actividad. Durante la clase es evidente que el profesor debe tener un amplio dominio del tema, para que de esta manera, si alguno de los recursos falla, por ejemplo, el profesor continúe dando su clase y no porque el recurso haya fallado los alumnos se queden sin haber visto esa lección. Es aquí donde se presenta la adaptabilidad ya que si el maestro no preparó su clase de manera adecuada, los alumnos perciben esta actitud y comienzan a desinteresarse en el tema e inclusive en todo el curso, pudiendo el desarrollo curricular sufrir atrasos".

Klugman en su libro. "Demasiadas piezas: Un estudio de la fragmentación del profesor en la escuela elemental".⁶⁵ menciona cómo los maestros en el tiempo posterior a sus clases deben atender además de sus asuntos personales, familiares y sociales, otras múltiples actividades, debiendo batirse en distintos

⁶⁴R. C. Zwart et al. (2007). los docentes y la enseñanza: la teoría y la práctica. Vol. 13, No. 2, Abril de 2007, pp. 165-187.

⁶⁵Klugman, E. 1979 Too many pieces. A study of teacher fragmentation in the elementary school. Wheelock. Boston: ERIC Clearinghouse, 1979 65 p.

frentes, atendiendo a tal cantidad de elementos diferentes que resulta imposible dominar los distintos roles que se le pide que asuma.

4.2.3. Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida

4.2.3.1. A nivel Personal:

En cuanto a la influencia de la organización del tiempo laboral en la vida de los maestros se presentaron predominantemente dos aspectos: el primero **a nivel personal** pues algunos maestros manifestaron en la subcategoría *Ser responsable*,

SER RESPONSABLE

que organizar el tiempo laboral les enseñó a ser responsables, "... aprendí a ser ordenado, disciplinado y tolerante...", además "...tuve que establecer prioridades para estar comprometido y cumplir con los compromisos personales y de trabajo....".

ME SENTIA SOLO

Algunos de ellos trabajaban en el área rural y vivían en la misma escuela y por ello dentro de la subcategoría *Me sentía sólo* manifestaron que "...tuve que hacer nuevos amigos ya que vivía y me sentía sola y alejada de mi familia y amigos..."

Por lo anterior los maestros debían dejar las comodidades de su hogar, por lo general su casa paterna y cumplir con su deber lejos de su familia.

4.2.3.2. A nivel familiar:

Los maestros con los que se trabajó también dejaron entrever en sus respuestas que la organización del tiempo laboral también influyó a **nivel familiar** ya que en la subcategoría *Poco tiempo para disfrutar con la familia* muchos de ellos tenían:

POCO TIEMPO PARA ESTAR CON LA FAMILIA

“...que llevar trabajo por hacer y terminarlo en casa y por ello disfrutaba poco con mi familias..”.

NO INFLUIA

Por el contrario para algunos maestros la organización del tiempo **no influía** mostrando un alto sentido de organización, algunos de ellos manifestaron que “...aprovechaba el tiempo libre para orientar a mis hijos en las tareas escolares y compartir con mi familia...” aunque “...no era fácil “desconectarse” totalmente de mi trabajo...”.

Nubia Otero nos dice que “es importante conocer el valor del tiempo, puesto que el tiempo es vida y es un deber emplearlo bien en beneficio de nosotros mismos, nuestra familia y sociedad”⁶⁶

4.2.4. **Influencia de la organización del tiempo laboral en el quehacer pedagógico.**

Se encontró con los maestros participantes de éste estudio que la organización del tiempo laboral influía en dos categorías.

⁶⁶OTERO MARTINEZ NUBIA ¿Cómo educar en valores en nuestra sociedad actual?, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, marzo 2009, www.eumed.net/rev/cccss/03/nom2.htm

4.2.4.1. Ser requiere ser muy organizado:

SER MAS RESPONSABLE

“...organizar el tiempo del trabajo me enseñó a ser más responsable y entregado a la labor de enseñar y educar...”, “...organizar mi tiempo laboral permitió mejorar mi quehacer pedagógico...”, “...me daba cuenta que podía cumplir con lo que me exigían...”.

INFLUIA POSITIVAMENTE EN LOS ESTUDIANTES

Además manifestaban que la organización del tiempo laboral influía positivamente en los estudiantes ya que: “...el sábado y domingo organizaba todas las actividades de la semana y eso era positivo para los estudiantes también...”, “...organizar el tiempo laboral permitía que la mayoría de los estudiantes asimilara más y mejor los conocimientos...”.

4.2.4.2. El tiempo es poco:

Por otra parte en la categoría “**el tiempo es poco**” algunos de los maestros manifestaron que:

SIEMPRE FALTA TIEMPO

siempre falta tiempo: “... el tiempo no alcanza, a pesar de que uno trata de organizarse con todo...”, “...uno quisiera que el día tuviese 50 horas para hacer todo lo que se espera deba uno hacer...”, “... las tareas son más de las que uno realmente puede hacer y siempre falta tiempo...”

PODRIA HACERSE MAS

Y que podría hacerse más: "... me gustaría hacer todo lo que me propongo pero el tiempo es escaso...", "... realmente se podría hacer más pero a veces se pierde tiempo en otras cosas no relacionadas con el quehacer pedagógico...".

Ahora bien, teniendo en cuenta que el tiempo que dedican los estudiantes al desarrollo de las actividades escolares con el apoyo de sus maestros es un factor fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa, se hace importante conocer sobre la organización del tiempo laboral de los docentes.

La investigación denominada "Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe" destacó que el tiempo perdido en el aula, es igual a perder un día de clase a la semana. "El 10 por ciento del tiempo total de instrucción dedicado a tareas ajenas equivale a 20 días perdidos en un año escolar de 200 días. La mitad de los días perdidos se deben a que los profesores están físicamente ausentes del aula, llegan tarde a la clase, se van temprano o realizan otras actividades escolares durante la clase".⁶⁷

En ese sentido, el informe indicó que los datos extraídos de las pruebas a estudiantes, permiten establecer una correlación entre el uso del tiempo de los profesores con los resultados del aprendizaje en las escuelas.

Así, el estudio también resaltó, que si bien el contexto familiar del alumno, como la educación de sus padres, la situación socioeconómica y condiciones dentro del hogar son el principal factor de los resultados del aprendizaje, las observaciones realizadas al magisterio, evidencian que "una vez que los niños ingresan a las

⁶⁷ BRUNS BARABARA Y LUQUE JAVIER Profesores excelentes ¿Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, 2014 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial en w.w.w. bancomundial.org/content/dam/Worldbank/Highlights%20&%20Features/lac/LC5/Spanish-excellent-teachers-report.pdf

escuela, ningún otro actor es tan importante como la calidad de los profesores" y en ella la organización del tiempo laboral es un factor fundamental.

5. CONCLUSIONES

Durante la investigación se evidenció que el tiempo laboral del maestro en la época de 1979 a 1990 estuvo reglamentado primordialmente por dos decretos: el decreto 2277 de 1979 con el que se buscaba mayor estabilidad laboral, su interpretación llevo a la implementación de 5 horas diarias de trabajo en la institución educativa separadas por un descanso de media hora.

El decreto 174 del 22 de enero de 1982 regulaba el calendario escolar, en ese tiempo a diferencia de la época actual las clases no empezaban en la segunda semana de enero sino empezaban el primer lunes de febrero y terminaban a mediados de noviembre. Los maestros tenían siete semanas de vacaciones a fin de año. No existían las cuarenta semanas lectivas y las cuatro semanas de planeación de la época actual sino sólo 38 semanas para las clases y dos semanas para planeación y organización de las actividades.

El estudio mostró que antes de la época objeto de ésta investigación existía la jornada intensiva, llamada por los maestros participantes del estudio como “la doble jornada”, ya que se trabajaba mañana y tarde (para dar continuidad a los estudios), los estudiantes asistían a la institución educativa de lunes a viernes de 8am a 12m y de 2 a 6pm en el área rural y de 7:30 am a 11:30 y de 1:30 a 5:30 pm en el área urbana. Pero esto cambió con el decreto 174 del 22 de enero de 1982.

La organización del tiempo y de las actividades permitía al maestro cumplir múltiples funciones distribuidas en tres momentos específicos: antes, durante y después de la jornada laboral. Sin embargo el estudio mostró que la responsabilidad laboral trasciende e invade el tiempo personal y familiar y muchos maestros no pueden cumplir, simultáneamente, las diversas tareas a las que se supone deben atender pues además de asesorar las clases, deben participar en

reuniones de maestros, calificar trabajos, preparar exámenes, guías y talleres, programar las clases, hacer seguimiento y evaluación, realizar vigilancia en los descansos, atender a padres, investigar en el aula, orientar a los estudiantes, organizar actividades extracurriculares, entre otras actividades.

Son diversos factores de tipo social, familiar y cultural, los cuales, hoy día, influyen en la vida de un maestro y en su desempeño, esto es algo cualitativa y cuantitativamente distinto de lo que era en los años 80s y aunque la inversión del Estado en educación ha aumentado, se encuentra que hace 30 años existía una mejor calidad educativa y que era un poco más fácil educar pues el entorno de los estudiantes permitía a los maestros individualizarlos y no verlos como “una masa”.

Los avances tecnológicos aún eran precarios y el educando estaba más concentrado en la escuela. Además desde esa época se vislumbraba que el tiempo era escaso para responder a todas las exigencias, problema que aún no se ha resuelto.

Por lo general el maestro mantenía una salud adecuada y no se percibían los problemas actuales de cansancio emocional, quebrantos de la voz, stress. La profesión docente aún era reconocida y valorada por la sociedad de la época.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones parten principalmente de los datos hallados, las sugerencias y propuestas que los maestros participantes fueron manifestando a lo largo de éste trabajo de investigación. En ellas se destaca:

Teniendo en cuenta que el tiempo es un factor fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa, se hace importante conocer sobre la organización del tiempo laboral de los maestros.

La importancia que tiene la calidad del maestro en la determinación de la calidad educativa no se refiere sólo a los conocimientos y habilidades didácticas sino a una calidad integral donde se reconoce al maestro como persona incluyendo aspectos cognoscitivos, afectivos, actitud hacia la docencia, estudiantes y comunidad y todo ello enmarcado en el tiempo del maestro.

Se espera que el presente estudio contribuya a la formulación de políticas y acciones de tal manera que permitan la organización del tiempo de los maestros de tal manera que éste influya positivamente en su calidad de vida y calidad de su quehacer diario, a la vez, que permita a las nuevas generaciones de maestros obtener cambios significativos en la gestión educativa y que la labor del maestro se torne en una experiencia importante, llena de motivación y reconocimiento ante los estudiantes, padres de familia, directivos y la sociedad en general.

Es deseable que el Estado Colombiano, a través de las reformas de la educación realice mayor inversión en educación de calidad que prepare y cualifique permanentemente a niños, jóvenes y adultos como seres humanos integrales y no una educación vista como gasto, muy por debajo de los gastos de la guerra; ni como una educación transmisora de información, que reproduce en la escuela los vicios y violencias de la sociedad.

Para el mejoramiento en la calidad de la educación y la calidad de vida de los maestros se recomienda que se realicen más estudios de éste tipo que abarquen otras épocas para rescatar, de esa manera, la memoria histórica pues reconstruyendo los hechos como sentimiento colectivo tendremos un antídoto contra el olvido y podremos construir la identidad de los maestros evitando repetir los errores del pasado.

E-GRAFIA

BRUNS BARABARA Y LUQUE JAVIER Profesores excelentes ¿Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, 2014 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. Disponible en [www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/excellent teachers report.pdf](http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/excellent%20teachers%20report.pdf)

CALVO Gloria. La profesionalización docente en Colombia. Disponible en [www. Premio compartir al maestro. Org/pdf Investigaciones/profesionalización docente en Colombia. pdf](http://www.premio.compartiralmaestro.org/pdf/Investigaciones/profesionalizaci3n%20docente%20en%20Colombia.pdf)

DELGADO Pedro y SALCEDO Tulia. “Aspectos conceptuales sobre los indicadores de calidad de vida”. http://www.webpondo.org/files_oct_dic_03/AspectosConceptuales.pdf

ESCALONA, Evelin; SANCHEZ TOVAR, Ligia Sánchez y GONZALEZ DE MEDINA, Mery. Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias.En: <http://www.scielo.org.ve/scielo.pdf>

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 128 del 20 de enero de 1977. Disponible en www.sedbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 1419 del 17 de julio de 1978. Disponible en <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-102770.html>

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Planeación Estratégica y Seguimiento a Proyectos. Mejorar la calidad de educación en todos los niveles. Disponible en www.mineduccion.gov.co/1621/propertyvalue-41681.html

OTERO MARTINEZ, Nubia. ¿Cómo educar en valores en nuestra sociedad actual? Disponible en [Contribuciones a las Ciencias Sociales, marzo 2009, www.eumed.net/rev/cccss/03/nom2.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/03/nom2.htm)

BIBLIOGRAFIA

ALMONACID, CLAUDIA PATRICIA. Organización del tiempo laboral de los maestros oficiales de la provincia de Guanentá, Relación con su calidad de vida y calidad de la educación. Período 1957 – 1979. . Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2015.

ARENAS CLAUDIA MARCELA. El tiempo del maestro a través del tiempo. Formas de organización y reglamentación del tiempo laboral de los maestros en Santander de 1870 a 1885. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

AVALOS B. La profesión docente y el desarrollo de la educación en América Latina y el Caribe. En boletín Unesco-Orealc, No 41 diciembre de 1996, p. 540.

BONILLA CASTRO, Elssy y RODRÍGUEZ SEHK, Penélope. La investigación en Ciencias Sociales: Más allá de los dilemas de los métodos. Bogotá: CEDE, 1995. p.92.

BOTERO, Carlos A. 2004. La formación de valores en la historia de educación colombiana. Revista Iberoamericana de Educación. OEI. (ISSN: 1681-5653)

BRASLAVSKY, C. Aprender para el futuro: tendencias mundiales y procesos de cambio en la educación. En fundación Santillana. Aprender para el futuro: educación a favor de la dignidad humana. XV semana monográfica. Madrid: Santillana/OEI/MEC. 2001. p. 303.

CARLSON, B. En: El docente en las reformas educativas. Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Ángel Díaz Barriga, Catalina Inclán Espinosa. Pág. 173.

CHAPMAN, Snyder y Burchfield en: Proyecto Principal De Educación en América Latina y el Caribe. Caminando hacia el siglo XXI: Docentes y procesos educativos en la región de Latinoamérica y del Caribe Beatrice Avalos. Boletín 41 Santiago, Chile, Diciembre 1996.

CARRASCO, B. y CALDERO, J. Aprendo a investigar en educación. Madrid: Rial; 2000. p.105.

COLOM CAÑELLAS, Antonio Juan. Desarrollo Sostenible y educación para el desarrollo. Barcelona, Dialnet, 2000.

COLCIENCIAS. Colombia al filo de la oportunidad. Misión Ciencia Educación y Desarrollo. Bogotá: Tercer mundo editores, 1996. Pág. 82

COLOMBIA: al Filo de la oportunidad. Informe de la Misión de Sabios. Presidencia de la República. Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional. Colciencias. TM Editores, Bogotá, D.C., 1996. p. 89

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.

DÍAZ BARRIGA, Ángel y INCLÁN ESPINOSA, Catalina. El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Dialnet. 2001.

GALEANO MARIN, María Eumelia. Estrategias de investigación social cualitativa: El giro de la mirada. Medellín: La carreta Editores, 2004. p. 54.

GÓMEZ JIMÉNEZ KELLY JOHANA. Asignación académica, la satisfacción laboral y la calidad del quehacer pedagógico en la Universidad. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2012.

GONZÁLEZ, Isabel. Aprovechamiento del tiempo laboral. Santiago: Revista educación, Universidad de Chile. 2009 p. 22

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ Lázaro en: Conferencia Internacional La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI – La Habana. 2006.

GOYENECHÉ DELGADO, Marleny; RINCON CEPEDA, Margarita. La organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación. Bucaramanga: UIS; 2011.

HUSTI A. Investigaciones y experiencias del tiempo escolar. Paris. INRP, 1985. Pág. 82.

KLUGMAN, E. 1979 Too many pieces. A study of teacher fragmentation in the elementary school. Wheelock. Boston: ERIC Clearinghouse, 1979 65 p.

Maestría en Pedagogía. Contextualización de grupos, líneas y macro-proyectos de investigación. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, 2011, Pág. 44.

MARTIN BRIS, Mario. Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil, primaria y secundaria. Madrid, 1997.

MAX-NEEF Manfred. En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores, Medellín Colombia. Cepaur, Fundación Dag Hammarskjöld. 1997

MANFRED, Max-Neef. Desarrollo a Escala Humana. Icaria Editorial. Uruguay. 1998

Ministerio de Educación Nacional. Plan Decenal de Educación. Bogotá: OP Gráficas Ltda., 1996. Pág. 25

Ministerio de Educación Entrevista con SAVATER, Fernando. En: Al tablero. No. 34. El periódico de un país que educa y que se educa (abril-mayo de 2005).

Misión, Ciencia, Educación y desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. Colciencias. 1984. p. 87.

O, Juan Carlos. ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Banco interamericano de Desarrollo. Artículo [En línea]. Red de Centros de Investigación. Editor. Juan Carlos Navarro. 2002. Pág. 1

OREJARENA, GLORIA ALEXANDRA. La organización del tiempo laboral de los maestros. Relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico en el periodo de 1991 al 2000. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

OROSTEGUI GALÁN, Iván. La dignidad del maestro y su oficio. El tiempo. 14 de Mayo de 2011. Columnista.

PALACIOS, M.A. y PAIBA, M. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997. p. 54.

PEÑUELA, Diana. RODRIGUEZ, Víctor. La Cuestión Docente. Colombia, los estatutos docentes. Buenos Aires: Fundación, Laboratorio de Políticas Públicas, 2008, p. 10.

RAMIREZ, María Teresa y Téllez, Juan Patricia; 2006. La educación primaria y secundaria en Colombia en el Siglo XX. Banco de la República. R. C. Zwart et al. (2007). los docentes y la enseñanza: la teoría y la práctica. Vol. 13, No. 2, abril de 2007, pp. 165-187.

RESTREPO GÓMEZ, Bernardo. Investigación en Educación. Santafé de Bogotá: Corcas editores, 1997. p. 114.

ROA, Cesar Augusto. Seminario Educación a la Pedagogía. Bucaramanga, UIS. 2012 pág. 6

ROBALINO CAMPOS, Magaly y KÖRNER, Anton. Los docentes pueden hacer la diferencia. Material preparado a partir de documentos elaborados por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO, para América Latina y el Caribe, UNESCO/OREALC. p. 16.

ROBALINO CAMPOS, Magaly y KÖRNER, Antón. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe (Prelac). Santiago de Chile, Unesco. Octubre 2005.

RODRIGUEZ, Lucía; ORAMAS, Marlene y RODRIGUEZ, Elizabeth. Estrés en docentes de educación básica: un estudio de caso en Guanajuato. México: Revista Dialnet, 1. 2007

ROLON HELGA JOHANNA. La organización del tiempo laboral de los maestros. Relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico en el periodo de 1991 al 2000. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, 2014.

SANDOVAL C., Carlos Arturo. El proceso de investigación: Enfoque cualitativo. Bucaramanga: UIS 2011. p, 91-92

SANDOVAL-ESTUPIÑAN Luz Yolanda et al. Caracterización y necesidades de formación de los directivos docentes de las instituciones de educación básica y medias, tanto oficiales como privadas. Grupo de investigación de Educación y Educadores, de la Universidad de La Sabana. Bogotá: 2008.

SCHIEFELBEIN, E.; BRASLAVSKY, C.; GATTI, B, y FARRÉS, P. Las características de la profesión maestro y la calidad de la educación en América Latina», en Boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, núm. 34. Santiago de Chile, Orealc - Unesco, 1994. p. 17.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Educación, Maestría en Pedagogía. Contextualización de grupos, líneas y macro proyectos de investigación en la Maestría en Pedagogía. Bucaramanga, 2001.

ZUBIETA Leonor y Olga Lucía González, “El Maestro y la calidad de la educación - Una experiencia de lectura” Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica, Bogotá: 1983.

ANEXOS

Anexo A: INSTRUMENTO APLICADO EN LA ENTREVISTA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

Apreciado Maestro: esta entrevista pretende conocer el sentir y el pensar que tenían los maestros posesionados (o que laboraban), entre los años 1979 y 1990, con relación a la organización del tiempo laboral del maestro. Sus respuestas son confidenciales y permitirán conocer la relación que tuvo la organización del tiempo laboral de los maestros, de esa época, con su calidad de vida y con la calidad de su quehacer pedagógico. De antemano mil gracias.

1. ¿Cuál es su nombre?: _____

2. ¿En qué año inició su vida de maestro? _____

3. ¿Qué lo motivó a escoger la educación? _____

4. ¿Entre los años 1979 y 1990 en que institución laboraba? _____

5. ¿Qué grupos o cursos asesoraba? _____

6. ¿En ese entonces qué estudios, relacionados con la educación, tenía?

7. ¿Ha realizado estudios de posgrado? _____ En dónde y qué un universidad?

¿Qué título obtuvo? _____

8. ¿Cuál ha sido la mayor satisfacción que ha tenido como maestro?

¿Por qué? _____

9. ¿Recuerda usted en la época de 1979 a 1990 qué políticas o normas educativas, regulaban la organización de su tiempo laboral como maestro? ¿Y de qué manera?

10. ¿Recuerda si la institución tenía en esa época reglamentaciones que regulaban la organización de su tiempo laboral como maestro? ¿Cuáles eran?

11. ¿En cuántas horas cumplía dentro de la institución escolar, en esa época? _____

12. ¿Cómo era la organización de su tiempo en un día normal de trabajo?

13. ¿De qué manera influyó en su vida personal, la organización de tiempo laboral?

14. ¿De qué manera influyó en su quehacer pedagógico, la organización de tiempo laboral? _____

15. ¿De qué manera influyó en su vida familiar, la organización de tiempo laboral? _____

16. ¿Siente que el trabajo le quitaba tiempo para su vida familiar? _____ Por qué?

17. ¿Cómo era la composición de su núcleo familiar, en la época mencionada? _____

18. ¿La manera como organizaba su tiempo laboral, influyó en su quehacer pedagógico? _____ En qué sentido?

19. ¿Le alcanzaba el tiempo para la ejecución de sus funciones? _____

20. ¿Qué es para usted "calidad de vida del maestro"? _____

21. ¿Qué es para usted "calidad del que hacer pedagógico"? _____

22. ¿Cree usted que hace treinta años había más garantías o ventajas, para los maestros? ¿En qué sentido?

¿Por qué? _____

23. ¿Con relación al tema tratado en esta entrevista le gustaría comentar algo más? _____

Mil gracias por su participación, espero poder contar, posteriormente, con su colaboración en el caso que haya necesidad de ampliar la información aquí obtenida.

Anexo B: Eje temático: Motivación por la educación

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
GUSTO E INCLINACION	POR GUSTO Y AGRADO	"Siempre me gustó esta profesión".
		"Desde niña me gustaba jugar a la escuela con mis hermanos y amigos".
		"Poder servir a una comunidad y poder compartir con ellos mis experiencias y saberes"
	INCLINACION DESDE LA NIÑEZ	"Quise desde niño ser maestro".
		"Cuando niña mi juego preferido era la maestra"
		"Desde pequeña soñaba ser maestra y a pesar de tener dificultades para formarme, lo logré".
EJEMPLO - OBEDIENCIA	EJEMPLO PADRES	"Como mis padres fueron docentes, yo observaba lo que ellos hacían y me fue agradando".
		"Mi madre fue profesora durante 37 años en el área rural y fue mi ejemplo".
	POR OBEDIENCIA	"Por recomendación y obediencia a mis papá y hermanos".
		"Soy maestro por obediencia a mi familia".
POR OPORTUNIDAD	TERMINE SIENDO	"Me gustaba mucho la literatura pero jamás pensé ser docente".
		"Soy ingeniero eléctrico pero terminé siendo profesor de diseño".
	POR NECESIDAD	"Mas que todo la necesidad y la oportunidad que se presentó"
		"No tenía otras opciones de trabajo".

Anexo C: Eje temático: Mayor satisfacción como maestro

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
LOGROS PROFESIONALES	EL TRABAJO DIARIO CON LOS ALUMNOS	"Entregar todos mis conocimientos de una manera sencilla a mis alumnos"
		"El progreso de mis estudiantes que se evidencia día a día".
	CARIÑO Y GRATITUD DE EGRESADOS	"Encontrar exalumnos profesionales que me saludan con cariño y gratitud".
		"El reencuentro con egresados que lo saludan con cariño y gratitud".
		"Los estudiantes me reconocen y hoy son en día los que me atienden y hasta solucionan mis peticiones y están muy agradecidos conmigo".
LOGROS PERSONALES	SERVIR A LA SOCIEDAD	"Poder servir a la sociedad en especial a la niñez".
		"Cuando muchos exalumnos se encuentran laborando en buenos trabajos, siente uno que algo aportó a la sociedad".
		"Aportar de alguna manera en la educación de muchos profesionales que hoy día están al servicio de la sociedad".
	SATISFACCION DE VERLOS CONVERTIDOS EN PROFESIONALES	"Ver a varios de mis alumnos convertidos en profesionales ayudando a mejorar la sociedad".
		"He encontrado muchos de mis estudiantes realizados, es decir que no se perdió el tiempo que les dediqué".
	ORIENTAR Y FORMAR	"Poder orientar a niñas desorientadas y embarazadas. Dar muchos consejos que pudieron ayudar en su momento".
		"Participar en la formación de jóvenes y poniendo un grano de arena en el proyecto de vida de ellos"
	SEGUIDO SU EJEMPLO	"Sembré el amor por la literatura y ahora estudian lo mismo que yo estudié"
		"Encontrarme con alumnos ya profesionales que me cuentan que han seguido algunos de mis consejos y enseñanzas".

Anexo D: Eje temático: Políticas educativas sobre la organización del tiempo laboral de los maestros en la época de 1979 a 1990

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
LEYES Y DECRETOS	EL ESTATUTO DOCENTE 2277	"El decreto 2277 de 1979 sobre el Estatuto Docente" donde se dignificó la estabilidad laboral".
		"Nos regía el Estatuto Docente, decreto 2277 de 1979".
		"Nos regía el decreto 2277 de 1979 que contemplaba 5 horas de 7 a 12 para la mañana y la tarde de 1 a 6pm, se trabajaban 5 horas diarias".
		"El decreto 2277 de 1979 que contemplaba 5 horas de diarias, divididas en dos etapas, separadas por un descanso".
	Decreto 174 del 22 de enero de 1982	"Hubo un decreto en el 1982 que regulaba el calendario escolar".
		"Según el decreto 174, el primer lunes de febrero empezaban las clases y nos daban siete semanas de vacaciones a fin de año".
"Teníamos sólo 38 semanas para las clases y el resto era para planeación y organización de las actividades. Así lo ordenaba el decreto 174 del 22 de enero de 1982".		
DISPOSICIONES DEL COLEGIO	LA JORNADA INTENSIVA	"Trabajaba doble jornada de 7 a 11 am y de 2 a 5 pm"
		"Se trabajaba mañana y tarde, las vacaciones eran desde mediados de noviembre hasta comienzos de febrero".
		"Se cumplía con la jornada completa es decir mañana y tarde "
	LA JORNADA EXTENDIDA	"Después vino la jornada única de 7 a 12 am o de 1 a 6pm, a uno le asignaban ya fuera la mañana o la tarde"
		"Cumplía horario con estudiantes de 7 a 12m".
		"Se trabajaba una jornada ya fuera la mañana de 7 a 12m o la tarde de 1 a 6pm".
	ORIENTACION A LOS ESTUDIANTES	"Dos horas eran para la dirección de grupo, en las que se orientaba a los estudiantes y las demás para las clases"
		"Se sacaban dos horas para la orientación a los estudiantes, cada semana"
	REUNIONES DE DOCENTES	"El horario de clases lo entregaba el director a cada profesor, lo mismo que el tiempo para las reuniones de docentes"
		"El docente organizaba su tiempo para atender a los padres de familia, diseñar y calificar evaluaciones y asistir a reuniones con los compañeros, entre otras"

	MANUAL DE FUNCIONES	"Existía el reglamento escolar, el manual de funciones, la planeación de clases y el horario para atender padres de familia"
		"Existía el manual de funciones, historial del colegio, el horario diario de clases que lo daba el director".
	FECHAS Y ACTIVIDADES	"A cada docente al comienzo del año se le entregaba su carga laboral, también las fechas en que se harían las izadas de bandera, la fiesta de cumpleaños del colegio, al final del año existía el curso remedial".
		"EL director daba las fechas en un cronograma que se cumplía a lo largo del año"

Anexo E: Eje temático: Organización del tiempo en un día normal de trabajo.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
ANTES	COSAS DE RUTINA	"...despertaba, despachaba desayunos, me arreglaba y salía hacía el colegio, entraba a las 7am".
		"Lo de siempre... me despertaba a las 5am, desayunaba, me bañaba y vestía y me dirigía al trabajo"
	ASUNTOS DEL HOGAR	"Mi jornada era la tarde, así que en la mañana hacía el desayuno, el aseo de la casa, el almuerzo, lavada de ropa, antes de salir a trabajar"
		"Siempre tenía que hacer las labores del hogar antes de ir a trabajar y en la noche preparaba las clases del otro día".
DURANTE	DABA LAS CLASES	"..... Organizaba los materiales de trabajo, después entregaba al monitor de cada nivel el libro guía y en la tarde se evaluaban los libros que contenían las guías de las áreas vistas en la mañana"
		" Daba las clases según el horario y había un descanso de media hora".
	SEGUIA LOS HORARIOS	"... seguía el horario de la manera más precisa pues atendía varios grupos al mismo tiempo..."
		"Iba al colegio de 1 a 6 pm y durante las clases seguía el horario... en el descanso me relajaba y compartía con mis alumnos".
DESPUES	REVISAR CUADERNOS, TALLERES Y EVALUACIONES	"Preparaba el material didáctico del día siguiente, revisaba tareas, evaluaciones, organizaba la clase"
		"... en las noches evaluaba cuadernos y talleres y las planillas de notas se hacían a mano".
	COMPARTIA CON MI FAMILIA Y/O AMIGOS	"....realizaba deporte y compartía con mis amigos..."
		"... en las noches compartía con mi familia, mirábamos televisión o salíamos a caminar por el parque..."
	ESTUBIABA	"...asistía a mis estudios para mejorar mi formación como maestro..."
		"...en esa época estaba haciendo un diplomado y estudiaba con dedicación.."

Anexo F: Eje temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
PERSONAL	SER RESPONSABLE	"... me enseñó a ser responsable, ordenado, disciplinado y tolerante..."
		".... Tuve que establecer prioridades para ser responsable y cumplir con mis compromisos personales y de trabajo..."
	ME SENTIA SOLO(A)	"... tuve que hacer nuevos amigos pues me sentía sola...."
		".... vivía sola en la escuela..."
FAMILIAR	POCO TIEMPO PARA DISFRUTAR CON MI FAMILIA	"... debía llevar trabajo y terminarlo en casa, por eso disfrutaba poco con mi familia..."
		"...contaba con poco tiempo para estar con mi familia..."
		"...no me quedaba mucho tiempo para atender a la familia..."
	NO INFLUÍA	"... no influyó mucho pues si uno es organizado le queda tiempo para todo..."
		"...favorable pues podía orientar y compartir tiempo con mi hija..."
		"....después de mi trabajo, llegaba a casa y dedicaba el tiempo libre a mi familia..."

Anexo G: Eje temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en el quehacer pedagógico.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIAS
SE REQUIERE SER MUY ORGANIZADO	SER MAS RESPONSABLE	"...organizar el tiempo del trabajo me enseñó a ser más responsable y entregado a la labor de enseñar y educar..."
		"...organizar mi tiempo laboral permitió mejorar mi quehacer pedagógico---"
		"...me daba cuenta que podía cumplir con lo que me exigían..."
	INFLUÍA POSITIVAMENTE EN LOS ESTUDIANTES	"...menos stress ya que ya que el sábado y domingo organizaba todas las actividades de la semana y eso era positivo para los estudiantes también..."
"....organizar el tiempo laboral permitía que la mayoría de los estudiantes asimilara más y mejor los conocimientos..."		
EL TIEMPO ES POCO	SIEMPRE FALTA TIEMPO	"... el tiempo no alcanza, a pesar de que uno trata de organizarse con todo..."
		"....uno quisiera que el día tuviese 50 horas para hacer todo lo que se espera deba uno hacer..."
		".... Las tareas son más de las que uno realmente puede hacer y siempre falta tiempo..."
	PODRÍA HACERSE MAS	".... me gustaría hacer todo lo que me propongo pero el tiempo es escaso..."
		"... realmente se podría hacer más pero a veces se pierde tiempo en otras cosas no relacionadas con el quehacer pedagógico..."

Anexo H. Esquema básico de categorización

