



**“ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO
DURANTE EL PERÍODO 2001 – 2013, RELACIÓN CON SU CALIDAD DE VIDA
Y CALIDAD DE SU QUEHACER PEDAGÓGICO”.**

GLORIA ALEXANDRA OREJARENA BARRIOS

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

2013



**“ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO
DURANTE EL PERÍODO 2001 – 2013, RELACIÓN CON SU CALIDAD DE VIDA
Y CALIDAD DE SU QUEHACER PEDAGÓGICO”.**

GLORIA ALEXANDRA OREJARENA BARRIOS

Trabajo de tesis como requisito para optar el título de Magíster en Pedagogía

Director

Mg. CESAR AUGUSTO ROA

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

2013

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de grado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: HIJA, MUJER, Y PROFESIONAL.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A Gloria Barrios Pinzón y Alberto Orejarena, mis padres y a Luis Alberto, mi hermano, quienes de manera incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos, por su amor, apoyo, comprensión, paciencia y ayuda, durante el recorrido de esta hermosa aventura que me significó la maestría en pedagogía.

A Nelson Barragán, mi amado novio, porque ha sido un impulso importante en mi vida, que con su apoyo constante y amor incondicional, ha sido amigo y compañero inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento.

A mi director y asesor de tesis, Mg. Cesar Augusto Rea por su amistad, esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a cada uno de mis profesores de maestría, porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, en especial a los maestros Aura Luz Castro y Alberto Martínez Boom, evaluadores de esta investigación, por su visión crítica y objetiva en los aportes para el desarrollo adecuado de este estudio, y que además me ayudaron a formarme como investigadora.

Gracias también a mis queridos compañeros de la cohorte XIV, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos casi tres años de convivir dentro y fuera del salón de clase, en especial a Lyda, Johanna, Eufemia, March y a su hijo Ernesto.

A mis amigas Jessika, Cindy, Jenny, por comprender la suspensión de mi vida social, durante el tiempo de estudio en mi maestría y a mi querida Aura, por su apoyo incondicional en este y muchos proyectos de mi vida.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
1. EL ASUNTO A INVESTIGAR	18
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2 JUSTIFICACIÓN	20
1.3 OBJETIVOS	22
1.3.1 General	22
1.3.2 Específicos	22
1.4 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	22
2. MIRADAS, CONCEPTOS Y NORMATIVIDAD	26
2.1 ANTECEDENTES RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO.	26
2.2 PERSPECTIVAS LEGALES SOBRE EL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO EN COLOMBIA	38
2.3 UNA REVISIÓN CONCEPTUAL DEL ASUNTO INVESTIGAR.	59
2.3.1 Calidad de Vida.	59
2.3.2 Calidad de la Educación.	61
2.3.3 La Formación de los Maestros.	61
2.3.4 Rol Profesional.	64
2.3.5 El Tiempo Escolar.	66
2.3.6 El Tiempo en la Organización Escolar.	68
2.3.7 El Maestro como Persona, Ciudadano y Profesional.	69
2.3.8 Desvalorización del Rol del Maestro.	70
2.3.9 Condiciones del Trabajo Docente.	72
2.3.10 Remuneración del Maestro.	73
2.3.11 Los Incentivos.	74
3. ENFOQUE METODOLÓGICO: ¿CÓMO SE LLEVÓ A CABO EL ESTUDIO?	77

3.1 ENFOQUE Y DISEÑO DEL ESTUDIO	77
3.2 ESCENARIO Y PARTICIPANTES	79
3.3 ETAPAS O FASES DE LA INVESTIGACIÓN	80
3.3.1 Recolección de información.	80
3.3.2 Análisis e interpretación de la información.	81
3.3.3 Validación de la información	82
4. ACERCAMIENTO INTERPRETATIVO	83
4.1 PROCESO DESCRIPTIVO	83
4.1.1 Inclinationes para Ser Maestro	85
4.1.2 Satisfacciones Recibidas como Maestros	85
4.1.3 Políticas Educativas Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013	86
4.1.4 Reglamentaciones Institucionales, Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013	86
4.1.5 Influencia de la Organización del Tiempo Laboral - Calidad de Vida	87
4.1.6 Influencia de la Organización Tiempo Laboral - Calidad del Quehacer Pedagógico	87
4.2 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DEL QUEHACER PEDAGÓGICO.	88
4.2.1 Inclinationes para Ser Maestro	89
4.2.2 Satisfacciones Recibidas como Maestros	92
4.2.3 Políticas Educativas Organización del Tiempo Laboral 2001 al 2013	94
4.2.4 Reglamentaciones Institucionales, Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013	127
4.2.5 Influencia de la Organización del Tiempo Laboral-Calidad de Vida	139
4.2.6 Influencia de La Organización Tiempo Laboral - Calidad del Quehacer Pedagógico	159
8. CONCLUSIONES	165
9. RECOMENDACIONES	169
BIBLIOGRAFÍA	175
E-GRAFÍA	179

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema Básico de Categorización	84

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Técnicas e instrumentos	78
Tabla 2. Población de la investigación	80

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Eje Temático: Inclinação por ser maestro	186
ANEXO B. Eje Temático: Satisfacciones recibidas como maestros	188
ANEXO C. Eje Temático: Políticas educativas organización tiempo laboral 2001 al 2013	190
ANEXO D. Eje Temático: Reglamentaciones institucionales, organización tiempo laboral 2001 al 2013	194
ANEXO E. Eje Temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida	196
ANEXO F. Eje Temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad del quehacer pedagógico	202

RESUMEN

TÍTULO: “Organización del tiempo laboral del maestro durante el período 2001 – 2013, relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico”

AUTORA: Gloria Alexandra Orejarena Barrios**

PALABRAS CLAVE: Maestro, Calidad, Calidad de vida, Calidad del Quehacer Pedagógico, Revalorización del Papel del maestro, Organización del Tiempo.

DESCRIPCIÓN:

La organización del tiempo de los maestros, es hoy un factor determinante para garantizar una educación de calidad; el mundo globalizado exige docentes no solo capacitados en un área específica, sino que además, sean reflexivos frente a la labor que desempeñan; aquí entran en juego la calidad de su vida y la calidad del quehacer pedagógico, pues estas, no dependen solo del modo en que ellos distribuyen su tiempo y es por esto que conocer cuál es la relación que tiene la organización del tiempo laboral, en la calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico, configura un interesante tópico investigativo, indispensable y necesario para aportar a la mejora de los sistemas escolares, la administración de los mismos, en donde sus currículos, los métodos y las estrategias incluyan nuevas posibilidades que permitan afrontar los retos del mundo cambiante.

Esta propuesta se desarrolló a través de un proceso de investigación cualitativa de diseño etnográfico, con la participación de maestros de una institución educativa del municipio de Bucaramanga, que estuvieran ejerciendo su profesión durante el periodo 2001 al 2013; se orientó alrededor de las siguientes preguntas: ¿Qué políticas y/o normatividad ha regulado la organización del tiempo de los maestros?, ¿De qué manera la organización del tiempo afecta la calidad de vida de los maestros y la calidad de su quehacer pedagógico?

En este sentido, se concluyó que uno de los problemas claves para la calidad de vida del maestro y la calidad de su quehacer pedagógico, es la organización del tiempo laboral, ello ha generado como consecuencia entre otros factores, malestar en los maestros 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, formación permanente y mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y social.

* Proyecto de Grado.

** Facultad Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Director del Proyecto: César Augusto Roa.

ABSTRACT

TITLE: "Organization of teacher's work time during the period 2001 – 2013, relating to quality of life and quality of their pedagogical tasks".*

AUTHOR: Gloria Alexandra Orejarena Barrios**

KEYWORDS: Teacher, Quality, Quality of life, Quality of Educational tasks, Revaluation of teacher's role, Time Management.

DESCRIPTION:

The organization of teachers' time, has become a critical factor for quality education; the globalized world requires teachers not only trained in a specific area, but also, be reflective towards the work they perform; here comes into play the quality of life and quality of pedagogical work , since these, depend not only on how they allocate their time and that is why knowing which is the relation that the organization of working time has in life quality and pedagogical quality , makes for an interesting research topic, essential and necessary to contribute to the improvement of school systems, the administration thereof, where their curricula, methods and strategies include new possibilities that allow to meet the challenges of this changing world.

This proposal was developed through a process of qualitative ethnographic design research, with the participation of teachers in a school in the municipality of Bucaramanga, that were practicing their profession during the period 2001 to 2013; was oriented around the following questions: What policies and/or regulations has regulated the organization of teachers' time?, how does the organization of time affects the life quality of teachers and the quality of their pedagogical tasks?

Thus, it was concluded that one of the key problems for the life quality of the teacher and the quality of their pedagogical tasks, is the organization of working time, it has generated as a result among other factors, teachers discomfort caused by long working hours which aslo become risks to their health and good professional performance, limiting their ability to update, lifelong learning and improving their quality of personal, family and social life.

* Proyecto de Grado.

** Facultad Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Director del Proyecto: César Augusto Roa.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad hay quienes se han preocupado por darle relevancia a investigar acerca de la calidad de la educación, pero han dejado de lado un aspecto muy importante y es el de la organización del tiempo laboral del maestro y su relación con la calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico; a pesar de que la actividad educativa es una labor que a la fecha ha adquirido mayor responsabilidad social, no es proporcionalmente remunerada; lo anterior merece un estudio profundo con el fin que permita contribuir a la dignificación del rol del maestro y por tanto a la calidad de su quehacer pedagógico.

Para este importante propósito, se abrió un espacio de reflexión y comprensión del sentir de los maestros en esta actual y cambiante sociedad, que permitió brindar respuestas a dichas necesidades. El presente trabajo de investigación, vislumbra detalles respecto a la manera como las políticas públicas y algunas reglamentaciones institucionales, han determinado la organización del tiempo laboral del maestro, y cómo esa organización, influye en la calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico.

El capítulo 1, contiene el planteamiento del problema abordado, los objetivos que se pretendían alcanzar, la justificación de la importancia de su realización, y el contexto en el que se desarrolló esta investigación; en el capítulo 2, se aborda el estado del arte, el marco legal, y el marco conceptual, de donde se partió para este estudio; en el capítulo 3, se encuentra descrito el enfoque metodológico, en el capítulo 4, se presentarán los hallazgos, producto del presente estudio y finalmente en el capítulo 6, se encuentran las conclusiones y recomendaciones emergentes del presente estudio..

1. EL ASUNTO A INVESTIGAR

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde ya hace algún tiempo, la escuela ha dejado de ser el lugar donde simplemente se enseñaba a leer y a escribir para llegar a ser, el lugar en el que se practica el pensamiento y se suscita a la reflexión, lugar en el cual, el acto de aprender no es un simple ejercicio de recepción de información, si no que se ha cambiado con el fin de invitar a los estudiantes, a que bajo la orientación de sus maestros, hagan del conocimiento, un saber propio; siendo personas críticas, de todo aquello que perciben en su contexto más cercano.

A partir de estos cambios que se han generado en el mundo con la llegada de la globalización en pleno siglo XXI y en especial en nuestro país, el maestro colombiano, ha tenido que multiplicar sus conocimientos, puesto que ahora no sólo tiene que compartir conocimientos propios de su área sino que además, debe apropiarse de las nuevas tecnologías para acceder y compartir el saber; lo anterior, ha traído como consecuencia que el maestro además del tiempo en la escuela, dedique parte de su tiempo personal, para responder por sus actividades laborales.

En el periodo de tiempo 2001 – 2013 especialmente, es frecuente escuchar a los maestros “quejarse” acerca de la sobrecarga laboral a la que están sometidos, al dedicar tiempo extra para, planificar cada una de sus actividades, para llevar a cabo seguimiento y evaluación de grupos de 40 o más estudiantes, con este tipo de dificultades y las condiciones en las que se ven obligados a ejercer su mal paga profesión, se generan sentimientos de poca valoración social.

Por otra parte, a los maestros se les asigna un sin número de obligaciones curriculares y extracurriculares que no son suficientemente remuneradas, por lo

que se ven obligados a conseguir un segundo empleo en otras instituciones educativas, o realizar otro tipo de actividades con el fin de conseguir los recursos suficientes para suplir sus necesidades económicas.

El desarrollo de la labor docente a través del tiempo se ha visto enfrentada a una serie de consecuencias provocadas principalmente por la presión que se ejerce sobre el profesorado: una de ellas proviene de la sociedad, en la cual se ha desvalorizado la labor que hacen los maestros; por otra parte, las políticas que regulan la profesión, ya que día tras día, se van asignando más labores y actividades a los maestros; esto es el resultado del creciente malestar de los maestros, frente a la sobrecarga de actividades que debe realizar, o la acumulación de responsabilidades, la implementación de rigurosos criterios de control sobre la forma como desempeña su trabajo, el tiempo que dedica a la labor educativa, las normas que reglamentan el tiempo de permanencia dentro de la institución y otros factores como las enfermedades laborales: Estrés, fatiga, ansiedad, enfermedades psicológicas, desordenes digestivos.

El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora. El síndrome de Burnout, “también llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés laboral; en la enseñanza, por ser una de las profesiones de mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de Burnout.¹”.

Burnout se ha asociado a los males que presenta el maestro, en cuanto a que se percibe su malestar laboral a “través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de

¹ DELGADO, Farah; GUTIÉRREZ, Erika. Una Descripción General del Burnout y sus Efectos en Profesores Universitarios. 2011. México. Volumen 14 N°3.

responsabilidad) e incertidumbre ante las reformas de la enseñanza, a lo que unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual.

Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, así como las conflictivas relaciones con padres de familia y compañeros”².

En este sentido, se vio la necesidad de llevar a cabo este estudio, con el que se trató de comprender la perspectiva que los maestros en la actualidad tienen, respecto a la relación de la organización del tiempo en su calidad de vida y la calidad de su quehacer pedagógico, haciendo énfasis en sus experiencias, opiniones y lo que para ellos significa enseñar, es decir, la manera como los maestros perciben subjetivamente su realidad y su ejercicio de maestro.

Con base en estos planteamientos se abordó como pregunta de investigación, **¿Cuál es la relación que tiene la organización del tiempo laboral en la calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico?**, y como preguntas directrices, *¿Qué políticas y/o normatividad ha regulado la organización del tiempo de los maestros?* y *¿De qué manera la organización del tiempo afecta la calidad de vida de los maestros y la calidad de su quehacer pedagógico?*

1.2 JUSTIFICACIÓN

La vida de un maestro se ve afectada por diversos factores de tipo social, familiar y cultural, que se traducen a la difícil adaptación a las exigencias de un mundo en constante cambio para el cual muchos de ellos no están preparados, pero que es

² Ibíd. 52

indispensable saber enfrentar, en aras de su realización personal, profesional y social.

Es así que lograr esta “acomodación” a nuevos escenarios representa para los maestros sortear diversas situaciones que se aprecian en el ámbito de la enseñanza, entre las que se identifica como muy relevante la organización del tiempo. Dado que la calidad de la educación implica un compromiso real de las instituciones con sus principios misionales, éstas deben favorecer condiciones propicias en sus ambientes y actores educativos que favorezcan este logro determinando; algunas de estas condiciones son, por una parte, brindar a los estudiantes el apoyo necesario para superar sus propósitos académicos y por otro lado, propender por el bienestar físico, psicológico y emocional de sus maestros.

Partiendo de estos planteamientos, muchas instituciones de educación básica y media a nivel mundial se han preocupado por incorporar nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje que les permita responder con calidad a los requerimientos de una sociedad cada vez más cambiante, pero también ha dejado de preocuparse por la calidad de vida de los maestros, ofreciéndoles un mercado con mayor número de responsabilidades pero con escaso reconocimiento económico.

En Colombia por ejemplo, además de las premisas anteriormente expuestas, se permite el acceso de cualquier profesional al campo educativo sin importar que no tengan ningún tipo de formación pedagógica reduciendo la posibilidad de empleo a quienes han dedicado su vida a formarse para formar y generando malestar entre los maestros sobre los profesionales no licenciados.

En este sentido, fue de vital importancia aportar elementos que apuntaran a la mejora de la vida personal y profesional de los maestros, abriendo un espacio de reflexión a partir de la organización del tiempo laboral de los mismos, con el que

se favorece la construcción de aportes para alcanzar una creciente calidad de vida y calidad del quehacer pedagógico.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General. Identificar la relación que tiene la organización del tiempo laboral del Maestro en la calidad de vida y calidad del quehacer pedagógico.

1.3.2 Específicos

- Determinar las políticas y/o normatividad que ha regulado la organización del tiempo de los maestros en el periodo 2001-2013
- Analizar la manera como la organización del tiempo afecta la calidad de vida de los maestros y calidad de su quehacer pedagógico.

1.4 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La calidad educativa es una de las preocupaciones políticas y sociales que más importancia ha cobrado en los últimos años, dadas las exigencias e intereses de una sociedad cambiante y globalizada, que busca iniciativas que contribuyan a solucionar las distintas problemáticas que enfrenta el país.

Al ingresar a la maestría en pedagogía, conocí entre otras, la línea de Calidad Educativa y Gestión Escolar; en la que tuvimos la oportunidad de hacer parte del grupo de investigación CEGE, el cual se caracteriza por desarrollar investigaciones que apuntan al estudio de la calidad de la educación y la calidad de las condiciones de vida de los maestros en sus aspectos personal, familiar y social, desde la organización del tiempo de éstos, con el fin que se conviertan en los principales orientadores y dinamizadores de los procesos y

acciones que conduzcan a la mejora de la calidad educativa y a sentar las bases desde la educación para la construcción de sociedad.³

Es por esto que el grupo de investigación “Calidad de educación y Gestión escolar” CEGE, comprometido con la calidad de la educación, desde la comprensión y transformación de pertinentes procesos de gestión escolar, acorde con las necesidades de las instituciones educativas, demandas sociales y necesidades de los maestros, realizó un estudio sobre éste problema a través del tiempo, entre 1870 a 2013.

El período analizado con el presente proyecto, fue el periodo de tiempo comprendido desde el año 2001 al 2013, el cual se enmarca en una caracterización especial en cuanto a lo político, lo económico y por supuesto en lo educativo.

Mientras gran parte del gobierno del presidente Pastrana, se encontraba tratando de buscar una “conciliación” con las FARC, con el fin de alcanzar la libertad que traería paz a nuestro país, otros tantos se dedicaban a pensar la educación, a tratar de construir un “sueño de país”

Un gran ejemplo de ello, se llevó a cabo en el 2001, se buscó construir un “MODELO LATINOAMERICANO” para la producción de escuelas eficaces; en este mismo año, se llevó a cabo en Miami una cumbre sobre educación básica en América Latina, en el que participaron 120 líderes de la educación y del mundo empresarial, la cual tuvo como resultado, la producción de la Declaración de Acción⁴, documento que entre otros aportes se destacan:

³ CEGE. Macroproyecto de investigación. La organización del tiempo de los maestros. Influencia en su calidad de vida y calidad de la Educación. Bucaramanga: Maestría en Pedagogía, UIS.

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87197.html>. Fecha de consulta: Agosto de 2013

- Establecimiento de los estándares
- Implementación de sistemas de evaluación independiente
- Medición del progreso de los estudiantes
- Brindar mayor autoridad y responsabilidad a los directores de escuela y maestros.

En este periodo, se promulga la ley 715 de 2001, la norma jurídica más importante, después de la Ley 115, la ley 715, avanza en la implantación del modelo “la educación como servicio público”, es decir, esta es la ley que da el paso definitivo para poner en concordancia la educación colombiana con los principios del nuevo modelo económico de una sociedad consumista y globalizada.

En el 2002, el ministerio de educación nacional realizó el primer seminario internacional Gestión y Eficacia escolar, la temática abordada comprende básicamente, la teoría de la eficacia escolar, movimiento fundamentado en una corriente de investigación y evaluación internacional denominada School Effectiveness Research Paradigm⁵.

En los últimos trece años, en Colombia a diario suceden muchas cosas que resignifican su historia; para iniciar, se han descubierto a los descendientes de algunos de los personajes destacados en la política colombiana, en actos delictivos que por mucho tiempo han estado desangrando a nuestro país; por otra parte, gracias al fallo de la haya, y sin hasta ahora poder hacer nada, perdimos un gran porcentaje de mar, que fue otorgado a Nicaragua, dejando en graves problemas económicos a toda la población en especial la de San Andrés.

⁵ Liderada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España, se creó la Red Iberoamericana de Investigación sobre Eficiencia Escolar y Mejora de la Escuela- Rieme.

Así mismo, los gobernantes actuales, debido a decisiones equívocas, han perdido el control en ciertos aspectos, y es por eso que ha aumentado el conflicto a nivel económico en nuestro país, reflejado en los diferentes paros, en los que agricultores y campesinos, reclaman mejores garantías para el trabajo del campo; maestros, reclaman mejores garantías en la escuela y un estatuto único docente que les permita contar con condiciones laborales adecuadas para todo el gremio.

En los últimos 13 años, el ministerio de educación ha expedido 103 directivas ministeriales que han apuntado directamente a aclarar dudas que emergieron a raíz del decreto 1850 de 2002, y/o a mejorar situaciones que han provocado molestia en el sector educativo.

2. MIRADAS, CONCEPTOS Y NORMATIVIDAD

En este apartado se delimitó las investigaciones y teorías bajo los cuales se desarrolló la presente investigación. Se presentan algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales sobre experiencias acerca de la organización del tiempo de los maestros; igualmente, se abordaron algunos referentes teóricos que fundamentan el estudio en el marco de las concepciones de calidad de vida y calidad del quehacer pedagógico, entre otros; finalmente, se presenta relación de la normatividad relacionada con la presente investigación.

2.1 ANTECEDENTES RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO.

Al revisar estudios e investigaciones que se han realizado acerca de la organización del tiempo escolar en el ámbito internacional nacional y local, se encuentran valiosos aportes que de manera implícita se relacionan con la calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico de los maestros; son pocos los que hacen alusión explícita al objeto de estudio de la investigación, a continuación se presentan los resultados encontrados:

En el marco **internacional**, en **España**, Oscar Anadón Revuelta, llevó a cabo en el 2005, una investigación con enfoque mixto, respecto a *“la formación conocimiento del estrés para la prevención del síndrome de “BURNOUT” en el currículo de formación inicial de los maestros⁶”*; con esta investigación, se pretendió profundizar en el problema del estrés laboral en los maestros a través de la revisión de los siguientes aspectos:

⁶ ISSN 0213-8464 *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), (2005), 197-220.

La relación del estrés negativo y Burnout, el procesamiento cerebral de las emociones negativas, los síntomas y los factores generadores de estrés, los trastornos psicofisiológicos derivados del estrés negativo, el modo apropiado de afrontar el estrés negativo. Entre los hallazgos valiosos de resaltar es que “a lo largo de esta investigación se observó que cada vez es mayor el número de investigaciones que parecen coincidir en que las profesiones con más riesgo de sufrir desgaste psíquico profesional son aquellas que pertenecen a organizaciones de servicios humanos, de ayuda o asistenciales”⁷.

Así mismo, se determinó que “el número de bajas laborales transitorias en el campo de la enseñanza debida a trastornos somáticos y emocionales aumenta día a día y los profesionales de la educación se sienten indefensos a la hora de luchar contra lo que se ha denominado Síndrome de BURNOUT”⁸. Es necesario que los formadores de formadores, también preparen a los maestros de hoy en cuanto al manejo de emociones, en especial a manejar el estrés negativo, para evitar el Síndrome de Burnout y que puedan aprender estrategias para saber afrontarlo.

Es interesante abordar esta perspectiva en el estado del arte, ya que el Síndrome de Burnout, es consecuencia del estrés generado por la sobre carga laboral a la que se ven sometidas las personas, en especial los maestros, quienes deben cumplir con numerosos requerimientos, en un tiempo que es insuficiente para poder llevarlos a cabo.

Otra investigación es “*Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos*”⁹, se llevó a cabo en **Estados Unidos de Norte América** en el 2006, sus autores, Macan, Shahani, Dipboye y Philips, plantean una investigación de enfoque mixto, en ella apuntan a descubrir qué factores afectan la calidad educativa, la escasez de tiempo personal de los maestros. Ellos

⁷Ibíd. Pág:198

⁸Ibíd. Pág:198

⁹Revista Iberoamericana de Educación Principal OEI

señalan que el exceso de actividades laborales, enfrentadas a la poca remuneración salarial, se asocia con bajos niveles de depresión, ansiedad y síntomas físicos. Macan aporta que esta característica (exceso de actividades laborales, enfrentadas a la poca remuneración salarial), además, se asocia con bajos niveles de tensión laboral y tensión somática como con altos niveles de satisfacción laboral.

El análisis cualitativo, lo realizaron mediante once categorías: Trayecto, Tiempo, Carga Laboral, Alumnos/Aula, Recursos Físicos, Violencia, Autonomía Laboral, Labor Emocional, Salario, Salud y Estatus Laboral; son categorías bastante significativas, por cuanto incluyen además aspectos no sólo de los maestros, sino además de los estudiantes.

Entre los resultados, relacionados con el presente estudio categorizan el tiempo, en especial el tiempo personal de los maestros, concluyendo que: “a menor tiempo personal para que los maestros, se recreen, descansen, y planifiquen sus clases, mayor es la afectación negativa en el rendimiento académico de sus estudiantes, en especial, cuando los maestros laboran en más de una institución educativa”. Además se encontró que “en cuanto mayor autonomía laboral se otorgue a los profesores, el rendimiento de los alumnos mejorará”, además de esto, aseguran que “los profesores sienten que adaptarse de un establecimiento educacional a otro, demanda mayor trabajo emocional, además su carga no lectiva se centra en la preparación de clases, sin contar, las excesivas labores administrativas”. En cuanto a los reconocimientos o distinciones a los maestros, afirman que estos “generan un impacto positivo”¹⁰.

En **México**, se han tomado muy en serio la problemática que afecta día a día a los maestros; uno de esos estudios, es el llevado a cabo por Manuel Sánchez Cerón y Francisca María del Sagrario Corte Cruz denominado: “*La flexibilidad laboral. Un*

¹⁰ *Ibíd.*, 50

*estudio de caso de maestro de secundaria en Tlaxcala” durante 1995 – 2006*¹¹; es una investigación de corte cuantitativo que fue la excusa para determinar que es indispensable por un lado analizar el contexto del surgimiento y agotamiento del Estado Benefactor (EB) y, por otro, analizar las políticas laborales dirigidas a los maestros.

Entre sus resultados, se rescata “que el vínculo existente entre el maestro moderno y el Estado contemporáneo, radica en primer lugar, en que el maestro moderno, en particular en la segunda mitad del siglo XX, se desarrolló estrechamente vinculado con el Estado Benefactor (EB) y, un segundo, en que el Estado contemporáneo ahora impulsa, frente a la reestructuración de sus funciones, a través de reformas, una articulación directa del maestro con el mercado en una relación mercantil, asignando una visión de carácter instrumental a su trabajo. (El EB en México, se define como la estructura estatal cuyo papel es garantizar la reproducción y la utilización de la fuerza de trabajo a través de percepciones indirectas asociadas, a una relación de ingresos de tipo monopolista)”¹².

Los hallazgos encontrados en este estudio, son muy valiosos, por cuanto “los datos indican que en casi todos los países de la región los problemas de crecimiento económico y la concentración del ingreso no sólo han tenido como consecuencia un deterioro de los niveles de vida de los sectores medios, sino que incluso han provocado la caída de la posición que ocupaban los maestros en la estructura social”¹³.

¹¹ *Revista Latinoamericana...* Vol. XXXIX, Núms. 3-4, 2009

¹² *Ibíd.*: 55

¹³ *Ibíd.*: 56.

Pero sin duda, una conclusión importante es que “el ingreso anual promedio de los maestros de enseñanza pública en América Latina alcanza sólo una quinta parte de lo que obtienen los profesores de los países desarrollados con igual número de años de experiencia y de horas trabajadas”¹⁴.

Otro estudio hecho en **México**, elaborado por McLaren, Peter; Huerta-Charles, Luis, titulado, “*Educación pública y formación de profesores: una visión desde la pedagogía crítica revolucionaria*” en el año 2011, es una investigación Cualitativa, de diseño etnográfico, en la que a través de un análisis, lograron extraer como principal conclusión que “el capitalismo neoliberal globalizado actúa en contra de una educación pública de calidad para todas/todos y promueve una visión de libre mercado que es contraria a los intereses sociales de las mayorías. Para alcanzar esa educación de calidad para todos y todas es necesario que se recupere y defienda la educación pública, siendo la formación crítica de maestras y maestros un espacio fundamental para lograrlo”.

Por otra parte, el estudio denominado “*ser maestro en Venezuela*”, es una investigación cualitativa, realizada en el 2005, por Tulio Ramírez, en la que se plantea la necesidad de prestar mayor atención y tratar de explicar, las causas del comportamiento humano, denominados factores motivacionales. Para esto, caracterizaron elementos en tres grupos básicos, dentro de los cuales están comprendidas las necesidades más importantes: las necesidades orgánicas, las necesidades sociales y las necesidades psicológicas.

Con estos grupos de categorías, el investigador, estima que “el grupo de necesidades que afecta en mayor porcentaje a los maestros, son las necesidades orgánicas, que son aquellas que tienen que ver con las necesidades fisiológicas, de seguridad y el dinero; según los resultados de ésta investigación, la mala remuneración salarial de los maestros lleva a que éstos se ocupen de dos o más

¹⁴ Ibíd.: 56

empleos, es decir distribuir su tiempo entre dos espacios profesionales, descuidando su tiempo personal, el que los maestros deberían dedicar a su descanso y a su familia”¹⁵.

Resaltan además que “esta es la realidad de nuestros maestros más allá de los discursos y las disertaciones protocolares, las diferentes situaciones en especial las de tipo económico, los ha obligado al doble turno, a la buhonería dentro de los planteles”¹⁶, es decir, a conseguirse más de un empleo y de esta manera lograr compensar el bajo reconocimiento laboral, para poder sobrevivir. Tales técnicas de supervivencia traen como consecuencia lógica, una disminución en el rendimiento y en la motivación de los maestros hacia su trabajo.

A esta situación debe añadirse “la consiguiente dosis de deficientes condiciones de trabajo, falta de recursos, escuelas deterioradas, poco estímulo por parte de la comunidad, persecución política para los que no comparten los ideales del llamado «proceso», sin dejar de mencionar las sempiternas violaciones por parte del Ministerio de Educación y Deportes, a los derechos y beneficios establecidos en las diferentes contrataciones colectivas”¹⁷.

Los investigadores de este estudio afirman que “en tales condiciones, y esta es nuestra hipótesis, solamente una gran vocación es lo que ha evitado que nuestros docentes sucumban en el intento”¹⁸.

A **nivel nacional**, se encuentra en estudio cuantitativo, desarrollado en el año de 1999 en **Bogotá**, por Carmen Cecilia Morales, quien quiso indagar sobre la “calidad de vida y productividad académica”, cuyo objetivo era determinar si existe

¹⁵ Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65907805>. Fecha de consulta: Agosto de 2013

¹⁶ *Ibíd.*: 135

¹⁷ *Ibíd.*: 135

¹⁸ *Ibíd.*: 136

relación entre los beneficios para la calidad de vida y la productividad en una organización académica, comparando profesores de la universidad de Los Andes que participan en grupos de investigación, con profesores que sólo hacen docencia.

Este estudio concluye que “el logro de la calidad total supone ante todo propiciar un ser humano mejor, la empresa bajo este modelo está en función de las personas que la integran. En este contexto surge el término Calidad de Vida Laboral (CVL), que junto con otros aspectos tales como Motivación en el Trabajo, Cultura Organizacional, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, forman parte de la mayoría de estudios realizados en relación con entorno laboral”¹⁹.

El anterior es tenido en cuenta, por cuanto aborda un análisis en cuanto a la relación entre calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico del maestro, llevando al surgimiento de un nuevo concepto que quizá hace parte de la vida profesional y personal de los maestros de esta época: “Calidad de Vida Laboral”.

También de **Bogotá**, pero esta vez con un enfoque cualitativo, Johana Andrea Torres Díaz en 2010, llevó a cabo un estudio llamado “*Desarrollo profesional de docentes y directivos docentes en Colombia*”; este proyecto, se dio como resultado de un estudio detallado de las leyes, decretos y otras políticas públicas de nuestro país.

Como resultados destacados de esta investigación, se resalta la importancia del “mejoramiento de la calidad implica coordinar acciones en la formación permanente de los docentes y directivos, de modo que cualifiquen sus prácticas y actividades pedagógicas para transformar desde las aulas aquellas enseñanzas que no corresponden a los requerimientos de una educación que sirva a la sociedad colombiana, por dinámicas que incidan en el desarrollo de competencias

¹⁹MORALES, C.C. Calidad De Vida Y Productividad Académica. Bogotá, Colombia. 1999.

de los estudiantes, pero que también faciliten la reflexión por parte de los docentes sobre estrategias didácticas para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación de los mismos por aprender”²⁰.

Otro estudio, esta vez de corte cualitativo, fue uno realizado en **Cundinamarca** por Bernardo Restrepo Gómez para la Universidad de la Sabana en el 2003, denominado, “*Aportes de la Investigación Acción educativa a la hipótesis del maestro investigador: evidencias y obstáculos*”. El objetivo general de este estudio fue, verificar la hipótesis planteada en los años 70 por Lawrence Stenhouse, según la cual es posible investigar a la vez que se enseña.

Entre sus resultados, se encuentran dos categorías muy significativas; la primera, *Capacitación-Investigación*, en la cual se evidencia que “la capacitación-acción-reflexión, esto es, la capacitación a través de la investigación, de la experimentación, del ensayo de propuestas teóricas o empíricas derivadas de “la reflexión en la acción” (Schon, 1987), es viable y desarrolla, en quienes perseveran en sus proyectos de investigación, una motivación intrínseca, que garantiza la culminación de los proyectos y su recreación hacia el futuro, haciendo viable la transformación auto-dirigida de la práctica de los docentes, neutralizando así su tendencia a la rutinización y a la desactualización.

La segunda categoría a la que hace alusión, es la del Saber Pedagógico y Saber Específico, en la cual apuntan a que “en varios proyectos ha sido evidente que, paralelamente con el mejoramiento pedagógico de la práctica, el docente se ha sentido impelido a trabajar el saber o disciplina que enseña, estableciendo la relación que existe entre los dos saberes. Para mejorar la enseñanza, debe no solo comprender y transformar su práctica pedagógica, sino captar la necesidad

²⁰ TORRES DÍAZ, Johana Andrea. Profesionalizar a los docentes sin formación inicial: Puntos de referencia para actuar Seminario Internacional: 2-6 de Junio de 2008. Desarrollo profesional de docentes y directivos docentes en Colombia.

de profundizar en el conocimiento del saber por enseñar”²¹.

Para finalizar, una investigación cualitativa, realizada por Verónica Ochoa Patiño, en el año 2007, en **Antioquia**, llamada “*Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de Natación de Antioquia*”²², cuyo objetivo general apuntaba a valorar el impacto laboral de las pausas activas.

Entre los resultados más significativos de este estudio se resalta “... de acuerdo con la recolección de la información, es evidente la necesidad de implementar una pausa laboral activa, no solo en el CAPF de la Liga de Natación de Antioquia, sino también en otros CAPF y ambientes laborales donde se vea apremiante la necesidad de disminuir enormemente e incluso de erradicar toda posibilidad de aparición de procesos riesgosos de desgaste físico y mental que deterioran las condiciones de salud de los trabajadores, influyendo notablemente en su calidad de vida.

De cualquier forma y teniendo en cuenta que son profesionales que trabajan con la actividad física, con el movimiento y con elementos relacionados de una u otra forma con la salud, existe la posibilidad de establecer una pausa laboral activa en el CAPF de la Liga de Natación de Antioquia, todos y cada uno son responsables ante su bienestar tanto físico como mental y la experiencia en su labor profesional les permitirá establecer toda clase de estrategias para mantener un nivel óptimo de desempeño laboral”²³.

²¹ Ibíd.

²² RIOS, P.A. Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (capf) de la liga de natación de Antioquia. Colombia: Universidad de Antioquia. 2007.

²³Ibíd.

A nivel **local**, se encuentra un estudio de enfoque cualitativo, realizado en **Santander**, las *“Concepciones de educación popular y papel del educador. Un análisis en la corporación Compromiso”*, indica y caracteriza los programas educativos que se desarrollan desde la Corporación Compromiso en el departamento de Santander.

Definitivamente lo más relevante de este estudio, es el gran trabajo que hacen en la identificación y caracterización de las “concepciones que sobre educación popular y papel de los maestros poseen al desarrollar programas educativos caracterizados y las cuales fundamentan su quehacer educativo, valorando los acercamientos y tensiones al respecto de los fundamentos de la educación popular” lo cual permite en la presente investigación indagar sobre el rol del docente en nuestra localidad, enfatizando en la promoción del pensamiento crítico.

Así mismo, determina que es importante “apoyar el reconocimiento y comprensión de los aportes desde la diversidad de experiencias y prácticas pedagógicas, metodologías y técnicas participativas con sectores populares y desde las dinámicas sociales se hace al debate general de la pedagogía como campo plural del saber sobre la educación”.

Cabe señalar una investigación desarrollada en **Bucaramanga**, que es el macro proyecto “La Organización del Tiempo de los Maestros. Relación 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 relación 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 de los maestros”²⁴, que pretende determinar la relación 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.

El objetivo del trabajo 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.

En este estudio, se da 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 relación de las políticas educativas en el tiempo de los maestros, la relación de la organización del tiempo en la calidad de vida de los maestros y calidad de la

²⁴GOYENECHÉ DELGADO, Marleny; RINCÓN CEPEDA, Margarita. La organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación. Bucaramanga: UIS; 2010.

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 garantice la calidad de 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.

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 relación en la calidad de vida y calidad de la educación. En este sentido, las investigaciones anteriormente mencionadas, lograron aclarar el rumbo que se quería trazar en la presente investigación.

Finalmente, la investigación hecha en Bucaramanga, “Asignación Académica, Satisfacción Laboral y Calidad del Quehacer Pedagógico en el Contexto de la Universidad”, realizada por Kelly Johana Gómez Jiménez, para optar su título de magíster en pedagogía. Se buscaba analizar la incidencia de la asignación académica institucional en la satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico de profesores universitarios, para lo cual se identificó el nivel de satisfacción de los profesores en el ejercicio diario de su labor, se determinó qué situaciones de la cotidianidad del profesor, le generan satisfacción e insatisfacción y de qué manera estas situaciones favorecen u obstaculizan los procesos pedagógicos.

Entre sus hallazgos más destacados, están: Que el nivel de satisfacción laboral de los profesores respecto a las responsabilidades y tiempos asignados institucionalmente es medio, no hay un desgaste absoluto por la profesión, pero sí un evidente malestar relacionado con la saturación de actividades que se refleja primordialmente en agotamiento físico; puede decirse que aunque no se identifican casos claros de Burnout no puede desconocerse que la fatiga es considerada un síntoma de este síndrome. Y que la falta de tiempo, las múltiples ocupaciones, el agotamiento físico y emocional compromete la calidad del desempeño de un maestro, pues estos asuntos hacen que se restrinja el tiempo de dedicación a la labor para la preparación de las clases, experiencias de aprendizaje, los materiales, las estrategias, etc., así mismo disminuye el ritmo de trabajo del maestro y su nivel de disposición para realizar sus labores; estos dos hallazgos, están directamente relacionados a los objetivos planteados en este estudio.

2.2 PERSPECTIVAS LEGALES SOBRE EL TIEMPO LABORAL DEL MAESTRO EN COLOMBIA

En este apartado se presentaron los estamentos legales, que reglamentan la función de los maestros en nuestro país; después de analizarlos, y seleccionar los de mayor relación con el tema, se ha decidido abordar, la constitución política de 1991, la ley general de educación o ley 115, los Decretos 1278, 1850, 0230, 1290, y las directivas ministeriales N° 03 de 2003, N° 10 de 2009, N° 10 de 2009, N° 12 de 2009, N° 17 de 2009 y la N° 16 de 2013.

En primer lugar la Constitución Política Colombiana De 1991, en su artículo 67 señala que la educación es un derecho de la persona y un servicio que tiene una función social “la formación de los colombianos”. En el artículo 68 señala: “La educación estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y

pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente”.

En cuanto a la **Ley General de Educación o Ley 115**, en su **Artículo 4.-** Calidad y Cubrimiento del Servicio “El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo”.

Esta misma ley, en el **capítulo 4: Organización Administrativa del Servicio**, en el **Artículo 86**, establece la flexibilidad del calendario académico. “Los calendarios académicos tendrán la flexibilidad necesaria para adaptarse a las condiciones económicas regionales y a las tradiciones de las instituciones educativas. El calendario académico en la educación básica secundaria y media se organizará por períodos anuales de 40 semanas de duración mínima o semestral de 20 semanas mínimo.

La educación básica (primaria y secundaria) y media comprende un mínimo de horas efectivas de clase al año, según el reglamento que expida el Ministerio de Educación Nacional”.

En el Artículo 104, define al Educador como “el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación de enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”.

“Como factor fundamental del proceso educativo:

- a. Recibirá una capacitación y actualización profesional;*
- b. No será discriminado por razón de sus creencias filosóficas, políticas o religiosas;*
- c. Llevará a la práctica el Proyecto Educativo Institucional, y*
- d. Mejorará permanentemente el proceso educativo mediante el aporte de ideas y sugerencias a través del Consejo Directivo, el Consejo Académico y las Juntas Educativas”.*

En el Artículo 110, acerca del Mejoramiento Profesional establece, que “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad”.

Pasando a los decretos, el 1278 de 19 de junio de 2002, en el **capítulo v**, en el que habla de los derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, estipula en el **artículo 37**, los derechos, además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los maestros y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:

- a. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.
- b. Asociarse libremente.
- c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan

llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.

d. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares.

e. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

Más adelante en el **artículo 38**, en cuanto a la formación y capacitación docente. La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización.

Pasando al **capítulo VI**, respecto a los salarios, incentivos, estímulos y compensaciones; en el **artículo 46**, se menciona sobre los salarios y prestaciones; los cuales el Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los maestros escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los maestros nombrados en provisionalidad o en período de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan; así mismo, el salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el decreto-ley 2277 de 1979.

En este sentido, el **artículo 48**, respecto a los estímulos a la especialización, a la investigación, y a la innovación. “En aquellas entidades territoriales donde exista carencia de maestros especializados en determinadas áreas del conocimiento, podrán concederse estímulos a los maestros vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación”.

En el **CAPÍTULO VII**, menciona las situaciones Administrativas de las Instituciones Educativas, en el **artículo 55**, en cuanto a la comisión de estudios; las entidades territoriales podrán regular las comisiones de estudio para los maestros y directivos docentes estatales, como un estímulo o incentivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de este decreto, pudiendo también conceder comisiones no remuneradas, hasta por un término máximo de dos (2) años, y teniendo en cuenta que en este tipo de comisiones no podrán pagarse viáticos.

Las comisiones de estudio remuneradas sólo podrán concederse previa expedición del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal y no se tiene derecho a reclamar posteriormente vacaciones por dicho tiempo y debe laborar en la correspondiente entidad territorial por lo menos el doble del tiempo de la duración de la comisión.

ARTÍCULO 57. Permisos. Los maestros y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes. Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores. El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

Parágrafo. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular el respectivo beneficiario y en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración.

ARTÍCULO 59. Licencia no remunerada. Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres (3) meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua, según lo solicite el interesado. Esta licencia no es revocable ni prorrogable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario. El nominador la concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Durante el término de la licencia no se podrá desempeñar otro cargo público retribuido, y el tiempo de servicio no se contabiliza para ningún efecto.

ARTÍCULO 60. Licencia deportiva. Las licencias deportivas para los docentes y directivos docentes se regirán por lo dispuesto en la Ley del Deporte y en las normas que la reglamentan.

ARTÍCULO 61. Vacaciones. Los docentes y directivos docentes estatales disfrutarán de vacaciones colectivas por espacio de siete (7) semanas en el año, las cuales serán distribuidas así: cuatro (4) semanas al finalizar el año escolar; dos (2) semanas durante el receso escolar de mitad de año y una (1) en semana santa.

Cuando las vacaciones sean interrumpidas por licencia de maternidad o licencia por enfermedad, podrán ser reanudadas por el tiempo que falte para completar su disfrute y en la fecha que señale el nominador para tal fin.

En este periodo tiempo que se estudia, comprendido entre el año 2001 hasta el 2012; se promulga la **Ley 715 De 2001**, la norma jurídica más importante después de la Ley 115, el sistema educativo de nuestro país, avanza en la implantación del modelo que apunta a brindar la educación como “servicio público”, es decir, esta es la ley que da el paso definitivo para poner en concordancia la educación colombiana con los principios del nuevo modelo económico de una sociedad consumista y globalizada del siglo XXI.

Con el **Decreto 1850** de 18 de agosto de 2002, en el capítulo I, **artículo 1°**, sobre la jornada escolar se señala que “el tiempo diario que dedica el establecimiento educativo a sus estudiantes en la prestación directa del servicio público educativo, de conformidad con las normas vigentes sobre calendario académico y con el plan de estudios”.

En el **artículo 2°**. Horario de la jornada escolar. El horario de la jornada escolar será definido por el rector o director, al comienzo de cada año lectivo, de conformidad con las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, y debe cumplirse durante las cuarenta (40) semanas lectivas establecidas por la Ley 115 de 1994 y fijadas por el calendario académico de la respectiva entidad territorial certificada.

El horario de la jornada escolar debe permitir a los estudiantes, el cumplimiento de las siguientes intensidades horarias mínimas, semanales y anuales, de actividades pedagógicas relacionadas con las áreas obligatorias y fundamentales y con las asignaturas optativas, para cada uno de los grados de la educación básica y media, las cuales se contabilizarán en horas efectivas de sesenta (60) minutos.

En cuanto al **capítulo II**, las actividades educativas de docentes y directivos docentes, en el **artículo 5°**, sobre la asignación académica, que es el tiempo que, distribuido en períodos de clase, dedica el docente a la atención directa de sus

estudiantes en actividades pedagógicas correspondientes a las áreas obligatorias y fundamentales y a las asignaturas optativas, de conformidad con el plan de estudios.

La asignación académica de los docentes de preescolar y de educación básica primaria será igual a la jornada escolar de la institución educativa para los estudiantes de preescolar y de educación básica primaria, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Decreto.

“Parágrafo. El tiempo total de la asignación académica semanal de cada docente de educación básica secundaria y educación media, será de veintidós (22) horas efectivas de sesenta (60) minutos, las cuales serán distribuidas por el rector o director en períodos de clase de acuerdo con el plan de estudios. Esta asignación rige a partir del 1° de septiembre de 2002, en todo caso, los establecimientos educativos de calendario A deberán culminar el proceso de asignaciones a que se refiere esta disposición el 1° de enero de 2003”.

En el **artículo 7°**, sobre la distribución de actividades de los docentes. Para el desarrollo de las cuarenta (40) semanas lectivas de trabajo académico con estudiantes, definidas en el calendario académico, el rector o director del establecimiento educativo, fijará el horario de cada docente, distribuido para cada día de la semana, discriminando el tiempo dedicado al cumplimiento de la asignación académica y a las actividades curriculares complementarias.

Estas actividades deberán realizarse durante cinco (5) semanas del calendario académico y serán distintas a las cuarenta (40) semanas lectivas de trabajo académico con los estudiantes, establecidos en el calendario.

Abordando el mismo decreto en el **capítulo III**, sobre la jornada laboral de docentes y de directivos docentes, en el **artículo 9°**, la jornada laboral de los docentes. Es el tiempo que dedican los docentes al cumplimiento de la asignación académica; a la ejecución de actividades curriculares complementarias tales como la administración del proceso educativo; la preparación de su tarea académica; la evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos; las reuniones de profesores generales o por área; la dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil; la atención de la comunidad, en especial de los padres de familia; las actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional; la realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación; actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional y actividades de planeación y evaluación institucional.

El **artículo 11**, por su parte, menciona pautas sobre el cumplimiento de la jornada laboral. Los directivos docentes y los docentes de los establecimientos educativos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias.

El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será como mínimo de seis (6) horas diarias, las cuales serán distribuidas por el rector o director de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del presente Decreto como actividades curriculares complementarias.

Parágrafo 1°. Los directivos docentes, rectores y coordinadores, de las instituciones educativas integradas de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 4 del artículo 9 de la Ley 715 de 2001, distribuirán su permanencia en las jornadas o plantas físicas a su cargo, de tal manera que dediquen como mínimo ocho (8) horas diarias al cumplimiento de sus funciones en el establecimiento educativo.

Parágrafo 2°. Los orientadores escolares cumplirán sus funciones de apoyo al servicio de orientación estudiantil conforme al horario que les asigne el rector, el cual será como mínimo de ocho (8) horas diarias en el establecimiento educativo.

Para finalizar en el **capítulo IV, artículo 14**, se hace referencia a otras disposiciones, en el Calendario académico. Atendiendo las condiciones económicas regionales, las tradiciones de las instituciones educativas y de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Decreto, las entidades territoriales certificadas expedirán cada año y por una sola vez, el calendario académico para todos los establecimientos educativos estatales de su jurisdicción, que determine las fechas precisas de iniciación y finalización de las siguientes actividades:

1. Para docentes y directivos docentes:

- a) Cuarenta (40) semanas de trabajo académico con estudiantes, distribuido en dos períodos semestrales.*
- b) Cinco (5) semanas de actividades de desarrollo institucional.*
- c) Siete (7) semanas de vacaciones.*

Otro de los decretos que harán parte del presente estudio, es el **DECRETO 0230 de febrero 11 de 2002**, por el cual se dictan normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional.

En su **artículo 4°**, sobre evaluación y promoción de los educandos, se establece que la evaluación de los educandos será continua e integral y se hará con referencia a cuatro períodos de igual duración en los que se dividirá el año escolar.

Los principales objetivos de la evaluación son:

- a) Valorar el alcance y la obtención de logros, competencias y conocimientos por parte de los educandos;*
- b) Determinar la promoción o no de los educandos en cada grado de la educación básica y media;*
- c) Diseñar e implementar estrategias para apoyar a los educandos que tengan dificultades en sus estudios y*
- d) Suministrar información que contribuya a la autoevaluación académica de la institución y a la actualización permanente de su plan de estudios.*

Sin duda alguna, el decreto No. 1290 de abril 16 de 2009, por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media, logra destituir el polémico decreto 0230 de 2002 que daba lugar al problema de las numerosas recuperaciones que los maestros debían hacer.

En su **artículo 1**, que habla sobre la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se realiza en los siguientes ámbitos:

1. Internacional. El Estado promoverá la participación de los estudiantes del país en pruebas que den cuenta de la calidad de la educación frente a estándares internacionales.

2. **Nacional.** El Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, realizarán pruebas censales con el fin de monitorear la calidad de la educación de los establecimientos educativos con fundamento en los estándares básicos. Las pruebas nacionales que se aplican al finalizar el grado undécimo permiten, además, el acceso de los estudiantes a la educación superior.

3. **Institucional.** La evaluación del aprendizaje de los estudiantes realizada en los establecimientos de educación básica y media, es el proceso permanente y objetivo para valorar el nivel de desempeño de los estudiantes.

En cuanto al **artículo 2**, el objeto del presente decreto, es reglamentar la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media que deben realizar los establecimientos educativos.

La **Directiva Ministerial No 16 de 12 DE JUNIO 2013**, por la cual se establecen los Criterios Orientadores para la Definición de la Jornada Escolar de los estudiantes y la Jornada Laboral y los Premios Remunerados de los Educadores.

El Ministerio de Educación Nacional en su calidad de máxima autoridad del sector educativo, en la búsqueda de garantizar el derecho a la educación de los niños, y con el fin de armonizar la aplicación de las normas de la organización escolar y administración del personal, garantizando los derechos laborales y profesionales del Magisterio, procede a precisar algunos criterios con el fin de orientar el funcionamiento de los establecimientos educativos oficiales de educación pre-escolar, básica y media.

En la búsqueda del fortalecimiento del Gobierno Escolar, el Ministerio exhorta a que las decisiones relacionadas con la definición de las jornadas escolares de los estudiantes y la jornada laboral de los docentes, así como las definiciones en torno

al desarrollo de los planes de estudio, sean tomadas por el Rector, con el acompañamiento del consejo Directivo o Académico según el caso.

1. Definición de la jornada escolar de los estudiantes

La determinación de la jornada escolar de los estudiantes tomará en cuenta los siguientes referentes:

- a. El Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Estudios y las estrategias pedagógicas para desarrollar las áreas obligatorias, fundamentales y optativas.
- b. Las 40 semanas lectivas adoptadas por el calendario académico establecido por entidad territorial certificada.
- c. El cumplimiento de las intensidades académicas mínimas 20 horas en Pre-escolar, 25 horas en Primaria y 30 horas en la Básica Secundaria y Media.
- d. La conclusión del descanso pedagógico o recreo diario como una actividad curricular complementaria, por fuera de las intensidades académicas mínimas relacionadas en el literal anterior.

2. Definición de la jornada laboral de los educadores.

Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. La permanencia obligatoria de los docentes en todos los establecimientos educativos será de 30 horas semanales incluido el descanso o recreo que se defina en uso de la autonomía escolar.
- b. La asignación académico de los docentes de básica secundaria y media es de 22 horas de clase. En aquellos establecimientos educativos donde exista más de una jornada escolar, la asignación académica de los docentes se establecerá en una sola jornada escolar, salvo que el docente acuerde con el rector otra distribución.
- c. La determinación de actividades curriculares complementarias de cada docente hasta completar las 30 horas semanales de permanecía en el establecimiento, en las cuales está incluido el periodo diario de descanso; el rector podrá adoptar horarios flexibles de la jornada laboral de los docentes de la manera

que cada uno pueda cumplir 30 horas semanales de permanencia sin que deba iniciar o terminar su jornada a la misma hora cada día.

3. Parámetros de la planta de personal docente en establecimientos educativos que ofrecen la básica secundaria y media en dos o más jornadas escolares.

En los establecimientos educativos que ofrecen Básica secundaria y media en dos o más jornadas escolares se mantendrán los parámetros del número de docentes por grupo de estudiantes. Así, de acuerdo con lo establecido en el decreto 3020 de 2002, los parámetros son:

- a. Para la Educación Básica Secundaria y Media Académica 1.36 docentes por grupo.
- b. Para la Media Técnica 1.7 docentes por grupo.

Según lo establecido el artículo 4 del Decreto 1850 de 2002, los rectores diseñarán estrategias o actividades pedagógicas que desarrollarán los profesores en forma diaria o semanal, dentro o fuera del establecimiento educativo, que permitan brindarle a los estudiantes las intensidades académicas horarias de básica secundaria y media.

Las entidades territoriales certificadas analizarán las particularidades de las Escuelas Normales Superiores para definir las estrategias que garanticen el cumplimiento de su plan de estudio apto en el marco del Proyecto Educativo Institucional aprobado por el Consejo Directivo.

4. Permisos remunerados.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 65 del Decreto 2277 de 1979 y el artículo 57 del Decreto 1278 de 2002, el rector al ejercer su competencia legal de otorgar o negar los permisos remunerados debe tener en cuenta: a) que el educador tiene derecho a un permiso laboral remunerado hasta por tres (3) días

hábiles consecutivos en un mes, siempre que medie una causa justificada, b) que la solicitud y el otorgamiento del permiso debe estar fundamentado en principios de incapacidad, objetividad, oportunidad y solidaridad, C) El permiso debe solicitarse y concederse siempre por escrito, d) cuando por caso fortuito o fuerza mayor se ausenta un docente, éste tiene la obligación de legalizarlo justificando su ausencia con los debidos soportes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su reintegro, e) El permiso no genera vacante transitoria definitiva del empleo del beneficiario y, por ende, no dará lugar ni a encargo, ni a nombramiento provisional, ni a dejar remplazo por parte del educador, ni a recuperar el tiempo del mismo; en este sentido el rector, de acuerdo con el PEI, adoptará estrategias que garanticen la presentación del servicio educativo cuando se presente esta situación administrativa.

En concordancia con el artículo 12 del Decreto 1850 del 2002, los permisos remunerados de los rectores o directores se solicitan ante el superior inmediato, sea el gobernador o alcalde de la entidad territorial certificada, o ante quien estas autoridades hayan determinado.

En cuando a la **Directiva Ministerial No. 03**, cuyo asunto fue indicar algunas orientaciones para aplicar el decreto 1850 de 2002, expedida el 26 marzo 2003; tiene seis puntos clave, estos son:

1. “Tiempo de la jornada laboral en los establecimientos educativos. El Decreto 1850 de 2002 establece que, como parte de su jornada laboral, todo el personal docente de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Media debe dedicar un mínimo de treinta (30) horas semanales al cumplimiento de la asignación académica y actividades curriculares complementarias en los establecimientos educativos estatales.

2. Tiempo restante de la jornada laboral. El tiempo restante de la jornada laboral puede cumplirse fuera o dentro del establecimiento educativo en desarrollo de actividades curriculares complementarias. El rector o director puede solicitar un informe mensual de la dedicación del tiempo comprendido en la jornada laboral, que desarrollen los docentes fuera del establecimiento educativo. Como parte de planes de trabajo acordados con el personal de la institución para el logro de los objetivos del PEI, también puede el rector o director convocar ocasionalmente a los docentes para realizar actividades institucionales, tendientes a la integración de la comunidad académica o para la atención de actividades especiales de carácter cultural o recreativo.

3. Asignación académica y períodos de clase. Siempre que el Decreto utiliza el concepto hora se refiere a una duración efectiva de sesenta (60) minutos y cuando habla de período de clase, indica que la institución educativa será la encargada de establecer su duración. No establece que la duración de cada clase deba ser de sesenta (60) minutos, sino que la suma total del tiempo semanal dedicado por el docente a atender la intensidad horaria correspondiente a las áreas obligatorias y optativas de Secundaria y Media será de veintidós (22) horas efectivas, en Primaria de veinticinco (25) horas y en Preescolar de veinte (20) horas.

4. Dirección de grupo. La dirección de grupo reviste una gran importancia para orientar la formación integral de los estudiantes en las diferentes etapas de su desarrollo y para atender a los padres de familia de un grupo determinado. Es una responsabilidad que hace parte de las actividades curriculares complementarias, que se cumple en los diversos espacios y oportunidades de la jornada escolar. El tiempo que dedican los docentes a este servicio de orientación estudiantil es distinto de las veintidós (22) horas de la asignación académica del docente de Básica Secundaria y Media.

5. Tiempo del recreo. Las actividades lúdicas y recreativas que las instituciones educativas organizan durante la jornada escolar en tiempos comprendidos entre los períodos de clases, constituyen una actividad educativa muy importante para el desarrollo de actitudes y valores fundamentales en el desarrollo personal. El tiempo dedicado a la atención del recreo de los estudiantes está incluido en las seis (6) horas diarias que como mínimo, debe permanecer el docente en el establecimiento y no está incluido en el número de horas de asignación académica.

6. Plan de estudios en instituciones con varias jornadas. Si una institución educativa funciona en varias jornadas (mañana, tarde y noche) en horarios apropiados para la región, y no logra completar la intensidad semanal establecida para los estudiantes en cada ciclo o nivel educativo, debe convocarlos para realizar actividades propias del plan estudios en tiempos diferentes. Estas actividades podrán realizarse en diversos espacios tales como aulas especializadas, laboratorios, talleres, centros culturales o recreativos dentro o fuera del establecimiento educativo”²⁵.

En cuando a la **Directiva Ministerial No. 10**, cuyo asunto fue aclarar algunos detalles sobre el Tiempo de permanencia de los docentes en los establecimientos educativos; esta fue expedida el 16 de junio 2009; en el que se promulga:

“Para el desarrollo integral del proceso educativo y con el fin de garantizar la adecuada atención a los estudiantes, los rectores de las instituciones educativas del Estado, previo concepto emitido por el consejo directivo, deberán establecer al comienzo de cada año lectivo la organización de la jornada escolar de los niveles de educación básica secundaria y media, teniendo en cuenta las características

²⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86194_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

propias de cada región, el uso adecuado de las instalaciones escolares y el cumplimiento de los siguientes parámetros, definidos en la normas vigentes”.

“La permanencia obligatoria de los docentes en la institución educativa debe ser de 30 horas efectivas semanales, en las que se incluye un período de descanso por cada día de la semana”.

“Los docentes del nivel de básica secundaria y media mantendrán su asignación académica de 22 horas efectivas semanales, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1850 de 2002”.

“La relación del número de docentes por grupo de estudiantes de básica secundaria y media académica se mantendrá en 1.36, y en educación media técnica será de 1.7., de acuerdo con lo establecido en el Decreto 3020 de 2002”²⁶.

La **Directiva Ministerial No. 12**, cuyo asunto fue aclarar aspectos sobre la Continuidad de la prestación del servicio educativo en situaciones de emergencia; fue expedida en julio 2009 en la que se promulga los siguientes aspectos básicos que deben incluir las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas en los planes de acción:

“I. Prevención y gestión de riesgo

1. La elaboración y difusión de un mapa de riesgo del sector educativo que incluya por lo menos la identificación de: 1) los establecimientos educativos en riesgo, en el marco del Sistema Interactivo de Consulta de Infraestructura Educativa – SICIED, 2) los albergues de manera que se prevean lugares para atender a las poblaciones afectadas por las emergencias en espacios distintos a los establecimientos educativos, 3) los lugares seguros que puedan ser utilizados

²⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-193996_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

como espacios educativos en caso de afectación de los establecimientos educativos.

2. Las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas que forman parte de las zonas de alto riesgo (zona de actividad sísmica volcánica alta, zonas de inundaciones) de acuerdo con lo establecido en el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) o en los Esquemas de Ordenamiento Territorial (EOT) para el caso de riesgo por desastre natural, deben definir de manera prioritaria requerimientos y recursos para la reubicación de los establecimientos educativos hacia zonas de menor riesgo o para la reubicación de los estudiantes en establecimientos que no se encuentren en zonas de alta afectación.
3. Para el caso de los establecimientos educativos que se encuentren en zonas de riesgo medio y bajo o de afectación recurrente las secretarías de educación deben incluir estrategias que contribuyan a la continuidad del proceso educativo de los estudiantes tales como: implementación de modelos educativos flexibles, traslado de los estudiantes en época de riesgo, flexibilización y adecuación de requerimientos para matrícula, organización de horarios de clase, entre otros. Todo lo anterior, garantizando las horas lectivas a las que tienen derecho los estudiantes, de acuerdo a lo dispuesto por la normatividad vigente.
4. Las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas deben implementar actividades orientadas a promover que los establecimientos educativos sean entendidos como espacios seguros que no deben ser involucrados en el conflicto armado²⁷.

²⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-196228_archivo_pdf_directiva_12_2009.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

La **Directiva Ministerial No. 17**, cuyo asunto es aclarar sobre el comunicado emitido por el comité ejecutivo de FECODE con fecha julio de 2009; esta directiva ministerial, fue expedida el 17 de septiembre 2009 en la que se promulga los siguientes aspectos:

“Teniendo en cuenta un comunicado emitido en el mes de julio de 2009 que dice ser de FECODE y que contradice los acuerdos establecidos entre FECODE y el Ministerio de Educación Nacional sobre la permanencia de los docentes en los establecimientos educativos, se emite esta directiva para aclarar las confusiones generadas y garantizar que el tiempo destinado a la formación de los estudiantes sea el establecido en la normatividad.

1. Sobre el primer numeral del comunicado, la Directiva 10 de 2009 al proponer que “los rectores de las instituciones educativas del Estado, previo concepto emitido por el consejo directivo, deberán establecer al comienzo de cada año lectivo la organización de la jornada escolar” invita a los directivos docentes para que las definiciones institucionales sobre organización del tiempo escolar, cuenten con el concepto previo del consejo directivo con el ánimo de fortalecer el rol del gobierno escolar frente a la reflexión del tiempo escolar. Sin embargo, la responsabilidad sobre la fijación del horario de la jornada es del rector o director, de conformidad con la normatividad vigente: “El horario de la jornada escolar será definido por el rector o director, al comienzo de cada año lectivo, de conformidad con las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios” (...). Artículo 2 Decreto 1850 de 2002.

En el mismo sentido, es importante resaltar que las actividades curriculares complementarias que establece el Decreto 1850 de 2002 en el artículo 9, incluida la dirección de grupo, hacen parte de la jornada laboral de los docentes, contrario a lo que se señala en el comunicado.

2. Frente al segundo numeral, la Directiva 10 de 2009, en concordancia con lo señalado en el Decreto 1850 de 2002 dice que “El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento será como mínimo de seis (6) horas...” Esto significa un mínimo de 30 horas semanales y tal y como quedó en el acta final de concertación con Fecode del 23 de mayo del año en curso, el período de descanso es el tiempo del docente dedicado a la atención del recreo de los estudiantes. Esta dedicación no afecta la intensidad horaria semanal y anual de los estudiantes, ni la asignación académica de los docentes definida en el Decreto 1850 de 2002.

3. El tercer numeral del comunicado de Fecode señala que “La asignación académica para cada docente de los niveles de educación básica secundaria y media son de 22 periodos semanales de 55 minutos” , este numeral claramente está contradiciendo la Directiva 10 de 2009 y el Decreto 1850 de 2002, debido a que una institución educativa puede definir la duración de los períodos de clase siempre y cuando garantice que los docentes de básica secundaria y media tengan 22 horas efectivas semanales de asignación académica. No se puede confundir los períodos de clase con las horas efectivas de asignación de los docentes.

4. Es importante tener en cuenta que la Viceministra de Educación Nacional envió una carta a los secretarios de educación aclarando el alcance de la Directiva 10 de 2009 y la necesidad de continuar las reflexiones sobre el tiempo escolar como un factor clave de la calidad educativa. Además sugiere, entre otras, las siguientes estrategias que permiten dar alcance a la Directiva:

a) Invitar a los rectores a que organicen las actividades institucionales ordinarias y permanentes dentro de las 30 horas mínimas semanales; b) Adoptar horarios flexibles para los docentes de tal manera que cada uno pueda cumplir con sus 30

horas mínimas semanales de permanencia sin que deba iniciar o terminar su jornada a la misma hora cada día; y c) Distribuir el tiempo dedicado a la atención del recreo de los estudiantes, entre los docentes”²⁸.

2.3 UNA REVISIÓN CONCEPTUAL DEL ASUNTO INVESTIGAR.

2.3.1 Calidad de Vida. La calidad de vida se sustenta a través de las nuevas visiones sobre el desarrollo humano que apuntan a una conceptualización particular de ella. Se toma como referencia los trabajos de Manfred Max-Neef y Amartya Sen.

En primera instancia, Manfred Max-Neef considera conveniente dar “una mirada al concepto de desarrollo, que la economía deje a un lado su visión unilateral y material para asumir una nueva alternativa, enfocada en el Desarrollo a Escala Humana, que le permita al individuo mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales alcanzar un alto grado de autodependencia y lo erija como un ser articulado con la naturaleza y los procesos que emergen de la sociedad”²⁹.

Es necesario resaltar que para el pleno desarrollo de una persona se exige la satisfacción de sus necesidades fundamentales para que se construya a sí mismo como un ser con sentido social en el cual él sea protagonista, que su visión de vida le permita afianzar sus metas y concebirse como un actor capaz de solventar la realidad y el entorno cultural en el que se sitúa.

²⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-202467_archivo_pdf_directiva17.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

²⁹ MAX-NEEF, Manfred. “En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro”. Proyecto 20 Editores, Medellín, 1997. pág. 20

El tiempo es un factor importante cuando se trata de entender las relaciones sociales, porque reflejan las transformaciones y los ritmos que se han dado a través de la historia entre necesidades, satisfacciones y bienes. Las necesidades se relacionan con cambios que evolucionan a medida que pasa el tiempo y por lo tanto surgen aspectos que se vuelven necesarios para el ser humano. Las satisfacciones 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, relacionados con el tiempo y la cultura.

Es necesario resaltar que para el pleno desarrollo de una persona se exige la satisfacción de sus necesidades fundamentales para que se construya a sí mismo como un ser con sentido social en el cual él sea protagonista, que su proyección de vida le permita afianzar sus metas y concebirse como un actor capaz de solventar la realidad y el entorno cultural en el que se sitúa.

Otro teórico que aporta nuevas ideas al concepto de calidad de vida es Amartya Sen, quien presenta una nueva visión dentro de la cual se define el desarrollo en torno al bienestar y las libertades individuales, como un proceso que integra aspectos de índole económica, social, política, así como unas mínimas garantías de seguridad y de transparencia. Su disertación gira en torno a los diferentes espacios complementarios en los que se logra que el ser humano se desarrolle como un ser libre³⁰. Presenta una perspectiva en la cual la pobreza, no se ve limitada a los ingresos económicos, sino que se concibe como la privación de capacidades básicas, que potenciadas puedan generar acceso a oportunidades que brinden una mejor calidad de vida.

³⁰SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad. Buenos Aires, Argentina: Editorial Planeta, pág. 114.

2.3.2 Calidad de la Educación. Actualmente el concepto de calidad educativa es multidimensional, al definir este concepto, Tedesco³¹ resalta su condición de producto histórico, Magendzo³² enfatiza en la relación directa entre calidad y cultura, Rodríguez³³ centra su concepción en el ámbito académico.

2.3.3 La Formación de los Maestros. Un factor determinante, no el único, para el logro de la calidad de la educación está relacionado con la formación de los maestros, la cual es importante para su realización personal y profesional.

- **Sentidos que denota y connota el término Formación**

La formación de maestros debe apuntar al desarrollo de sus capacidades y competencias personales, sociales, científicas (pedagógico–disciplinares) y profesionales, tendiendo puentes en la articulación teoría – práctica. De ahí que, la formación de los maestros se considere como un proceso permanente que atienda y responda a las necesidades educativas, sociales y culturales, de manera que se cualifiquen la investigación y experiencias de la práctica pedagógica en los campos de conocimiento del ser humano: pedagógico, didáctico, ético y humanístico; en donde, la reflexión permita corregir, comprobar y transformar la teoría en una práctica pedagógica, fundamentada en la praxis, que reutiliza la dimensión teórica del conocimiento como base de la gestión educativa.

El concepto formación implica una acción profunda ejercida sobre el educando, tendiente a la transformación de todo su ser y que simultáneamente apunta sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber-pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Teniendo en cuenta las dimensiones

³¹TEDESCO, J.C. La educación superior en América Latina. Lima: Encuentro, n. ° 37, 1985 pág. 39.

³²MAGENDZO, A., Calidad de la Educación y su relación con la Cultura, La Educación. n. ° 96, diciembre, 1984 pág. 33.

³³RODRIGUEZ, C. Calidad de la Educación: Variables e indicadores referidos al proceso de enseñanza-aprendizaje||, *Revista de Tecnología Educativa*, vol. X, números 2 y 3, Santiago de Chile, 1987 pág. 47.

cognoscitivas, afectivas y sociales de los escolares orientados en el proceso educativo mediante una lógica de estructuración. Es desde este concepto de formación que se continúa el análisis:

Según E. Díaz³⁴ la formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquiridos por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos.

Para Achilli³⁵ la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores debe procurar la educación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de conocimientos y al desarrollo de habilidades del enseñante. En su quehacer, el docente, debe reconocer como punto de partida, la construcción de la realidad, igualmente el punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante en las prácticas docentes.

El rol profesional que implica la resignificación de funciones tradicionales y el surgimiento de un conjunto de tareas nuevas que la escuela y la sociedad esperan ver realizadas en el ejercicio de la docencia, constituye el criterio más relevante

³⁴DÍAZ DE KÓBILA, E. El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I. Rosario: Laborde Editor. 2003. pág. 23.

³⁵ACHILLI, Elena Libia. Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente. Rosario: Laborde Editor. 2000. pág. 43.

para fundamentar y orientar la transformación estructural de las carreras de formación de educadores.

Si una concepción de la formación docente está desvinculada de las funciones de la escuela y de los requerimientos de la sociedad además, con débil formación pedagógica y didáctica como consecuencia de planes de estudio en los que se aprecia una inclinación teórica e instruccional que se reduce a los estilos tradicionales de enseñanza fragmentada, desarticulada y despreocupada de la formación de formadores, es difícil que haga un aporte sustantivo a la formación y calidad del maestro.

El Ministerio de Cultura y Educación Chilena cataloga que —para la adecuación de la formación a las nuevas demandas que se ejercerán sobre maestros y profesores, es conveniente tener en cuenta:

La articulación e integración dinámica entre las instituciones formadoras, las escuelas y los sectores académicos, para lograr la apertura necesaria que permita captar y dar respuestas en forma permanente a las necesidades educativas de la sociedad, a la transformación curricular que contemple una preparación pedagógica y científica que ponga al alumno en contacto con las escuelas desde el comienzo, con prácticas directas y asunción de responsabilidades. La modalidad de trabajo que los docentes desarrollan en las escuelas está fuertemente determinada por los procesos pedagógicos que han vivenciado durante su propio proceso formativo.

El establecimiento de un sistema de formación continua del docente que incluya la formación inicial, el desarrollo profesional, la capacitación en servicio y las oportunidades de calificaciones superiores. Un sistema que integre la formación de un sujeto crítico, el perfeccionamiento y los estudios de post-grado, supone el diseño de currículos flexibles que permitan la circulación de los graduados por

distintos programas de formación.

El fortalecimiento de los institutos de formación del maestro, elevando el nivel de los formadores de formadores, de manera que asuman el papel decisivo que les cabe en la preparación y motivación de los futuros maestros y profesores.

La articulación de este sistema de formación continua con un nuevo modelo de carrera docente requiere analizar distintas formas de acreditación que permitan recuperar todas las experiencias de formación por las que atraviese el docente, y que otorguen un reconocimiento suficiente a la hora de replantearse los criterios de promoción y ascenso en la carrera.³⁶

2.3.4 Rol Profesional. Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los maestros. El proceso de conversión del rol del maestro en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que contraponen el rol tradicional de mero transmisor de conocimientos al de facilitador del aprendizaje de los alumnos.

En la actualidad algunos autores consideran que la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo.

³⁶MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN. «Programa: transformación de la formación docente», Buenos Aires. 1991 pág. 78.

En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven.

Las remuneraciones no se compadecen con las responsabilidades asignadas ni con el nivel de preparación, y abundan más las frustraciones que las gratificaciones entre los docentes. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje³⁷.

Por otro lado, La autonomía escolar es el marco apropiado para la configuración profesional del rol docente. Una auténtica descentralización que haga menos rígida y uniforme la administración, que entregue crecientes cuotas de poder a los actores sociales y a las comunidades locales, que atienda a la heterogeneidad de las realidades regionales y locales y a la diversidad de cada escuela y de cada aula, es el ámbito privilegiado para construir la profesionalización del trabajo docente³⁸.

Es decir, la docencia más que un trabajo es un estilo de vida, ya que requiere ser una persona íntegra, por su carácter de aceptarse en la sociedad como persona pública, sus valores y principios deben ser idóneos, su remuneración de igual manera es aceptable, requiere de competencias laborales y educacionales. El docente es quien estimula el aprendizaje autónomo. Por eso ser maestro es un estilo de vida.

³⁷ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. ciudad. Universidad. Argentina: MEA, 1994. pág. 96.

³⁸NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, «Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación», Santiago: UNESCO/OREALC, 1990. pág. 36.

2.3.5 El Tiempo Escolar. La imagen del funcionamiento escolar actualmente es tan mecánica como la del reloj; debido a que suena el timbre, una clase termina, todas las puertas se abren, algunos minutos más tarde, el timbre vuelve a sonar, comienza otra clase y todas las puertas se cierran. En nuestra realidad educativa, los estudiantes cambian de asignatura y los profesores cambian de aula; todas las horas, de la misma manera y a lo largo de todo el año.

La fórmula de planificación del tiempo que se utiliza todavía hoy en la enseñanza no ha sido nunca cuestionada desde el siglo XIX. El pensamiento sobre el tiempo escolar se ha detenido ante la cuadrículada plantilla de la planificación del tiempo, convertida en el estereotipo del trabajo escolar.

En este sentido Husti, considera que: “La organización del tiempo escolar ha permanecido anclada en su estadio arcaico y en su configuración 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 o el clima escolar”³⁹.

La institución escolar está en completa contradicción consigo misma al imponer el modelo de organización temporal, inalterable y uniforme, y desear al mismo tiempo cambios profundos, fijándose para ello una serie de objetivos como por ejemplo, abrir la escuela a su entorno, utilizar la tecnología moderna, tener en cuenta la heterogeneidad de los alumnos, diversificar las prácticas pedagógicas y las fuentes de conocimiento y, de forma particular, fomentar la participación activa del alumno en la construcción de sus conocimientos; objetivos, todos ellos, que

³⁹HUSTI, A. Investigaciones y Experiencias del Tiempo Escolar. Paris: INRP, 1985. pág.82.

requieren una planificación del tiempo variable y adaptable, es decir, móvil.

2.3.5.1 Gestión del Tiempo Escolar y Personal del Maestro: Las horas que los estudiantes y los profesores pasan en la escuela contemplan una serie de tiempos necesarios dedicados a actividades que transcurren fuera del aula y que tienen poca relación con el aprendizaje directo de contenidos. Por ejemplo, el tiempo dedicado a los desayunos y almuerzos; recreos y otras como: actividades deportivas; celebración de fiestas del establecimiento; festividades civiles y religiosas nacionales. El tiempo dedicado a este tipo de actividades dependen del establecimiento (público, privado o mixta); de la cultura de la escuela (por ejemplo, religiosa o laica) y de los niveles o grados que contiene.

Las actividades mencionadas son importantes para garantizar la recreación, el desarrollo físico; marcar la transición de una materia a otra; y para actualizar la cultura del establecimiento y desarrollar identidad nacional en los estudiantes.

Por otra parte existen varias actividades propias del profesor que ocupan un tiempo importante en su jornada de trabajo como son: la preparación de clases; de materiales; correcciones de pruebas; atención de alumnos y de padres o tutores; las reuniones de profesores y padres de familia son, entre otras, partes de las actividades que estructuran el tiempo del maestro. Hearn⁴⁰ define el tiempo del profesor como uno de —tipo policrónico. Este se caracteriza por la realización de varias actividades al mismo tiempo, donde el interés fundamental no es el cumplimiento de horarios sino de tareas y transmisión de conocimientos en los cuales el estudiante está involucrado. Es un tiempo de alta sensibilidad al contexto y propio de la vida cotidiana y no formal de las personas. Se opone al tiempo monocrónico que se caracteriza por realizar una acción a la vez, en una progresión lineal y en un conjunto de etapas bien definidas. Este es, a juicio del

⁴⁰MARCO. VILLALTA Y SERGIO. En artículo: Tiempo Escolar como objeto de Políticas. Chile, 1997.pág. 37.

autor, el tiempo de los funcionarios y de las autoridades administrativas que supervisan y controlan al maestro.

2.3.5.2 El Tiempo en Educación: La educación necesita un concepto de tiempo propio de nuestra época. Se trata de un concepto —relativizado, subjetivo, multiforme y adaptable⁴¹. Es necesario reconocer que el tiempo es el eje central tanto en la teoría como en la práctica pedagógica ya que influye en la vida escolar, en la socialización, en el rendimiento y en la calidad del sistema educativo en general.

Nuestro sistema educativo requiere un cambio el cual debe asumirse con flexibilidad y considerar las realidades sociales y las características de los establecimientos y necesidades tanto de estudiantes como de maestros. Considerando que para el logro de cambios reales en la organización del tiempo es muy importante la participación de los actores sociales involucrados.

Como se ha mencionado, el tiempo escolar se relaciona estrechamente con la organización del tiempo social y las costumbres de los profesores, las familias y la comunidad. Existe aún un gran desafío que es el presentar Jornada Escolar Completa, no solo como ampliación de infraestructura y de horas, sino que como un espacio para pensar, de una nueva forma y entre todos, la calidad de la educación.

2.3.6 El Tiempo en la Organización Escolar. Rosa Vásquez, afirma: “el tiempo en la organización escolar no es la organización del tiempo; ésta es sólo una parte de ese tiempo en la organización educativa, que se corresponde con la planificación, los horarios y los calendarios. Lo que completa y caracteriza al tiempo en la organización es, precisamente, lo que siempre se ha omitido o

⁴¹CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: *Revista de innovación Educativa*. España: REICE, Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar, N° 4 (1994) pág. 11-20

ignorado, a saber, el tiempo de la conciencia, de la vivencia y de la experiencia; el tiempo de la historia, del diálogo, del conflicto”⁴².

El tiempo en la organización escolar es más ambicioso, porque no se conforma con el tiempo objetivo; no es aquel que se expresa en cuadrículas que nos hablan de un antes y un después, sino es el de la vida que circula por todos los rincones de la organización escolar, sin atender a normas ni a regulaciones. Por supuesto, que esta manera de entender el tiempo exige, en gran medida, una manera de comprender y definir la organización escolar. Podríamos decir, que ésta tiene que ser conceptualizada como el mundo de la vida cotidiana de la escuela⁴³.

Esta perspectiva asume la complejidad de la realidad de la organización escolar en la que no sólo intervienen aspectos estructurales sino también aspectos políticos y culturales de la institución, así como determinantes normativos e ideológicos de la administración educativa. “El orden del tiempo escolar es, además de un sistema de cómputo y de planificación, una fórmula de poder, un compromiso entre la política y las costumbres, entre los intereses de la economía y de los profesionales de la enseñanza y la racionalidad organizativa de la escuela, entre los criterios de modernización y la liturgia”⁴⁴.

2.3.7 El Maestro como Persona, Ciudadano y Profesional. El profesional de la educación no es solo un enseñante, un instructor o un educador, sino que, al ser la docencia una vocación de practica social, se requiere que el maestro se constituya a sí mismo como un ser intercultural; es esa *dimensión de la vida humana en sociedad que tiene que ver con toda la urdimbre social, política y económica*⁴⁵. Desde esta perspectiva, más que un concepto es un *desafío vital*, la

⁴² VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 3

⁴³Ibíd. pág. 2.

⁴⁴ESCOLANO, Agustín.—Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar, en *Revista de Educación*. Nº 289, 1992 pág. 55-79.

⁴⁵HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. Nº

esencia de la educación intercultural se fundamenta en el valor de intercambiar entre las culturas cualidades propias de una comunidad educativa.

Por lo tanto, en cualquier nivel de la educación, inclusive al formar especialistas del más alto nivel académico, se tiene que valorar lo humanístico en el sentido más amplio de la palabra, es decir, enseñar a la gente para que se comprenda así misma y a los otros y para comprender lo que ocurre en su entorno social.

En el mismo sentido, Palacios y Paiba, expresan: “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”⁴⁶.

2.3.8 Desvalorización del Rol del Maestro. La percepción de la «desvalorización del rol maestro» influye también en la sensación del malestar docente. Se tomaron como base para el tratamiento del tema en nuestra área específica investigaciones que en forma directa o indirecta lo han analizado. Entre los investigadores merece destacarse los trabajos de Claude Merazzi y Julio Neffa.

Claude Merazzi, en su trabajo “Aprendre à vivre les conflicts; une tâche de la formation des enseignants”⁴⁷ (Aprender a vivir los conflictos, una tarea de la formación de los enseñantes), sostiene que en los cambios que generan el malestar del docente, intervienen dos hechos fundamentales:

La evolución y transformación de los agentes tradicionales de socialización

104,1992. pág. 94.

⁴⁶PALACIOS, M. A., y M. PAIBA. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997. Pág. 54.

⁴⁷GAVILÁN, Mirta Graciela. La desvalorización del rol docente. Revista Iberoamericana de Educación N° 19. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. Pág. 32.

(familia, comunidad y grupos sociales organizados), ya que han abandonado las responsabilidades que antes cumplían con los niños y jóvenes, y ahora se pide a las instituciones educativas que cubran ese espacio, aumentando el trabajo y desempeño de los maestros afectando la estructuración de su tiempo.

Las diferentes problemáticas de las instituciones educativas se crea en el momento en que se debe definir cuál es su rol actual, qué valores debe transmitir el maestro y cuáles cuestionar y criticar para mejorar tanto su calidad de vida como la calidad de la educación.

Julio Neffa, en las condiciones y medio ambiente de trabajo, habla de un enfoque llamado renovador emergente relacionado con las condiciones y medio ambiente de trabajo. Explicando esta concepción renovadora, concluye: “la tarea de los docentes de escuelas primarias constituye una actividad laboral en todo el sentido de la palabra, que compromete todas las dimensiones de los educadores; de ninguna manera puede ser vista como una actividad sólo mental. Por diversas razones, y entre ellas el deterioro de los salarios reales y la pérdida de prestigio social, se trata de una profesión que se feminiza rápidamente, pero sin que desaparezca la discriminación sexual (o de género): el porcentaje de varones en los cargos directivos, más prestigiosos y de mayor responsabilidad, es muy superior al de las mujeres”⁴⁸.

Por lo tanto, al referirnos al malestar del maestro, no estamos afirmando que todos los maestros que sienten malestar, finalizarán estresados, sino que la persistencia de algunos aspectos del malestar o agente estresante puede llegar a desencadenar la mala calidad de vida del maestro y por ende la calidad de la educación.

En el margen de estas reflexiones, es urgente construir estrategias para revertir

⁴⁸NEFFA, Julio. Las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1995, pág. 91.

este ciclo de malestar, pues a pesar de que algunos docentes desean permanecer en el sistema, debido a la intensidad vocacional de la profesión, habría que completar los estudios con otras investigaciones y ver cómo influye en ellos el problema del desempleo.

De igual forma, se deben fomentar acciones de prevención y mejoramiento desde las mismas unidades educativas, que deben ser más abiertas e inter-actuales, promover programas de formación pertinentes y flexibles, no impuestos sino demandados por los propios maestros de acuerdo con sus necesidades; mejorar sus condiciones socio laborales, su participación en la toma de decisiones en los procesos de gestión escolar. En definitiva, reconocer el valor del rol del maestro en la conducción de los procesos de aprendizaje, en el mejoramiento de la educación y construcción de sociedad.

2.3.9 Condiciones del Trabajo Docente. Existe un consenso en las crecientes y variadas demandas de la sociedad, así como del propio sistema educativo hacia los maestros. Es por esto que, con el correr de los años se han aumentado las acciones de los docentes, y estas están relacionadas con el análisis y planificación del contexto en que se desarrolla su actividad; saber trabajar integrados en un equipo docente; reflexionar y analizar sus teorías; investigar, innovar y atender a alumnos de diferentes niveles de rendimiento; participar en proyectos de innovación curricular; participar en procesos de autoevaluación de la escuela; mantener relaciones fluidas con la comunidad y con los propios compañeros.

Al mismo tiempo, han aumentado las dificultades y tareas con que se enfrentan los maestros y profesores: elaboración y aplicación de proyectos educativos, clases muy numerosas, diversidad de poblaciones y de necesidades educativas, escasez de materiales educativos, edificios deteriorados y carencia de asistencia profesional. Entonces, en estas condiciones, ¿se pueden esperar buenos resultados?, ¿no se trata acaso de que las sociedades proporcionen a las

escuelas y a los docentes lo que merecen?⁴⁹.

Marcelo, afirma: “la fragmentación del trabajo conlleva que aparezca un considerable número de especialistas (supervisores, asesores, técnicos, evaluadores, etc.), cuya actividad repercute en más trabajo para los profesores...; todo ello unido a concreciones y adaptaciones curriculares y de proyectos institucionales...determina un cúmulo considerable de trabajo adicional, reducción del tiempo personal, múltiples reuniones, realización de tareas extras voluntarias... y todo ello en el mismo tiempo y con la misma retribución”⁵⁰

Desde esta perspectiva, el incremento de responsabilidades puede idealizarse como una oportunidad para que los maestros adquieran nuevas destrezas y competencias sociales aplicables en su labor formativa y académica. Por el contrario, si no se mejoran o se transforman ciertas condiciones del trabajo docente, entonces puede llegar a mirarse como una carga negativa que se adiciona a la actividad y organización del tiempo de los maestros con una serie de consecuencias poco favorables para un desempeño verdaderamente profesional.

La gestión autónoma de las escuelas tiene muchas posibilidades de organizar sus acciones en función de las políticas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los maestros y de aprendizaje de los estudiantes.

2.3.10 Remuneración del Maestro. Este elemento de la remuneración laboral del maestro, es bastante ilustrativo entre la diversidad de cuestiones y planteamientos que surgen alrededor de la organización de su tiempo y la repercusión en su calidad de vida y calidad de la educación, puesto que, tanto las políticas como el aumento de la cobertura y la expansión de los sistemas educativos, son algunas

⁴⁹O.C.D.E. Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional». Paidós, Barcelona. 1991. pág. 65.

⁵⁰MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. En revista de educación, n.º 306, Madrid, 1996, pág. 205.

de las causas que explican la disminución de los salarios docentes. Pero también es justo reconocer que los sistemas educativos reaccionan más lentamente de lo que espera la sociedad en producir las transformaciones que den sentido a mayores inversiones en el sector educativo.

El reconocimiento social del valor estratégico de la educación para favorecer un crecimiento económico con equidad y en libertad, genera una nueva oportunidad para que los responsables de los sistemas educativos den un impulso decisivo y lideren los cambios necesarios⁵¹.

Las actuales remuneraciones no colaboran demasiado con el proceso de profesionalización y dignificación de los maestros, pues se pretende que se corresponda con los resultados que se esperan de ellos y la responsabilidad social de su profesión.

Es valioso resaltar que las remuneraciones económicas para los maestros favorecen no solo el desarrollo y crecimiento de sus integrantes, sino que también el establecimiento educativo. Adicional a esto, el mejoramiento salarial debe corresponderse tanto con la calidad de lo que hace el maestro como con los esfuerzos para formarse de manera permanente y contribuir al mejoramiento y transformación de la educación.

2.3.11 Los Incentivos. La chilena Beatriz Avalos, afirma que “son pocos los elementos estimuladores o incentivadores que ofrecen los sistemas educacionales a los profesores para que mejoren su docencia, si bien existe reconocimiento a nivel de enunciados verbales de lo importante que es su misión”⁵²; en realidad son pocos los incentivos a los docentes, ni económicos, ni tangibles, hasta el

⁵¹ABRILE DE VOLLMER, María Inés. Revista Iberoamericana de Educación. Número 5. Calidad de la Educación. Argentina: MEA, Mayo - Agosto 1994. Pág. 94.

⁵²AVALOS, B. La profesión docente y el desarrollo de la educación en América Latina y el Caribe. En boletín UNESCO-OREALC, nº 41, diciembre 1996, pág. 540.

momento, predominan los incentivos conocidos como los verbales, pues todo el mundo reconoce la importancia de los maestros en la vida del ser humano, pero nadie hace nada por compensarlo con elementos o hechos que beneficien a los maestros, y por supuesto que los haga sentir cuan importantes son en la sociedad.

Corresponde al Estado determinar una política de incentivos en la medida que constituye un eficaz instrumento de dinamización para quebrar la inercia de los sistemas educativos, que tienden al inmovilismo. Es posible establecer tres tipos de incentivos: materiales (incremento salarial, premio por mérito o productividad), simbólicos (certificaciones, prestigio profesional, reconocimiento de la autoridad y de la comunidad) y técnicos (calificación y acreditación profesional)⁵³.

La autonomía de las escuelas permite combinar o articular inteligentemente distintos tipos de incentivos que operen sistémicamente y produzcan un impacto más efectivo; asociar incentivos con desempeño e incentivar lo innovador y pertinente; una adecuada política de incentivos puede influir sustancialmente en la profesionalización y dignificación de los maestros, a valorar el papel estratégico de la educación y de la profesión de ser maestro.

Un sistema educativo se ve afectado o beneficiado por los pocos o adecuados incentivos ofrecidos a los maestros. Si a los maestros como líderes de los procesos educativos se les reconoce y estimula su buen desempeño como su preparación para el mismo y se le exige y promueve su mejoramiento en caso necesario, entonces, se beneficiará notablemente su quehacer docente y calidad de la educación. Un aspecto significativo de los incentivos es la alternativa de lograr un mejor rendimiento de los maestros en ejercicio y mejorar los procesos de selección y retención de maestros de alta calidad; por hablar de un ejemplo de incentivos en nuestro país, es el evento conocido como Premio Compartir al

⁵³ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. Requerimientos para la profesionalización de los docentes. IV Parte. Mayo-Agosto 1994.pág. 47.

Maestro, en el que se premia la innovación, talento entrega y la vocación de algunos maestros.

3. ENFOQUE METODOLÓGICO: ¿CÓMO SE LLEVÓ A CABO EL ESTUDIO?

*“El hombre es hombre, y el mundo es mundo.
En la medida en que ambos se encuentran en una
relación permanente, el hombre transformando al mundo
sufre los efectos de su propia transformación.”
(Paulo Freire)*

3.1 ENFOQUE Y DISEÑO DEL ESTUDIO

El estudio estuvo orientado a analizar 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 ha implicado 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 cualitativa⁵⁴, “donde el esfuerzo de comprensión, se abordó no solo como la captación del sentido de lo que el otro quiere decir a través de sus palabras, acciones e inmovilidades, sino también, como la posibilidad de construir generalizaciones para entender los aspectos comunes desde los participantes”.

El escenario cualitativo atendió al proceso de producción y apropiación de la realidad social y cultural en la que éste se desarrolla; por tanto, los múltiples sentidos que pueden construirse sobre las diversas facetas de esta realidad, han de develarse mediante el esfuerzo conjunto del investigador y los actores sociales. Así mismo, el paradigma cualitativo “centra su interés por captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada”⁵⁵ y “permite dar cuenta

⁵⁴SANDOVAL C., Carlos Arturo. El proceso de investigación: Enfoque cualitativo. Bogotá: ARFO 1996. p, 120

⁵⁵BONILLA, Elsy; RODRÍGUEZ, Penélope. La investigación en ciencias sociales, más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Uniandes. 1985. p.91

de los modos de comportamiento de las personas respecto de los objetos”⁵⁶; aquí los participantes fueron agentes activos en la construcción de las realidades donde están inmersos y la comprensión de las mismas se realizó desde su propia perspectiva.

En el mismo sentido, la investigación social cualitativa⁵⁷, apuntó a la comprensión de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de los diversos actores sociales, con una mirada “desde adentro”, y rescatando la singularidad y las particularidades propias de los procesos sociales.

Acorde con el enfoque cualitativo, se eligió el diseño etnográfico, pues uno de los propósitos de este estudio, fue analizar profundamente la situación problema, interpretar los fenómenos escolares desde la perspectiva de los participantes; incorporar sus experiencias, creencias, actitudes, pensamientos con los que se reflexionó en términos y significados que dan a sus acciones.

La recolección de información se hizo aplicando las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 1. Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación no participante	Diario de campo, notas y registro de audio o video.
Entrevista Semi-estructurada y Grupos focales	Protocolo de entrevistas y grupos focales

De la misma manera, se empleó la observación no participante, con el fin de conocer detalles del quehacer pedagógico del maestro y, la entrevista semi-estructurada, con los que se pudo conocer datos de tipo personal; (sentimientos,

⁵⁶ GOETZ y LeCompte. Etnografía y diseño cualitativo en investigación cualitativa. Madrid: Morata. 1988. p, 20.

⁵⁷ GALENANO M., María Eumelia. Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada. Medellín: La carreta. 2004. p20,21

reflexiones y pre-saberes respecto al tema). Para validar la información apreciada por el investigador, se hizo por medio de un Grupo focal. El análisis (pre-categorización, categorización y subcategorización), interpretación y construcción de sentido se realizó en la medida que la investigación fue avanzando.

3.2 ESCENARIO Y PARTICIPANTES

La investigación se llevó a cabo con maestros pertenecientes al sector estatal de instituciones públicas en educación básica y media del departamento de Santander.

Los participantes de la investigación lo conformaron 2 directivos docentes y 20 maestros que están ejerciendo la docencia desde el año 2001 al 2013 y que de alguna forma u otra se han visto afectados y/o beneficiados por la organización de su tiempo laboral, en relación con su calidad de vida y calidad de su quehacer pedagógico que imparten; esta población fue seleccionada por conveniencia de acuerdo a los siguientes criterios:

- 2 directivos, la rectora de la institución y la coordinadora de la sección de secundaria y media vocacional.
- 20 Maestros que voluntariamente acepten contar aspectos íntimos tanto de su vida personal y laboral, para el estudio; maestros que laboran en una Institución Pública de Bucaramanga, en los niveles de secundaria y media vocacional.
- De los 20 maestros, 10 hombres y 10 mujeres y de cada grupo de 10, 5 que laboran bajo el decreto 2277 de 1979 y 5 del decreto 1278 de 2002.

Tabla 2. Población de la investigación

PARTICIPANTES			
Maestras		Maestros	
10		10	
5 del decreto 2277 de 1979	5 del decreto 1278 de 2002	5 del decreto 2277 de 1979	5 del decreto 1278 de 2002

3.3 ETAPAS O FASES DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 Recolección de información. Esta fase del estudio, se inició con la selección de los maestros, con los que se entabló comunicación, para dar inicio al proceso de recolección de la información, mediante entrevistas semi-estructuradas con 20 maestros y 2 directivos de la institución oficial del municipio de Bucaramanga; además, se utilizaron la observación participante, y un grupo focal.

Las entrevistas fueron aplicadas, para este caso, a partir de 4 preguntas directrices que buscaban desencadenar un diálogo amplio, natural y espontáneo generado a través de las diferentes entrevistas semiestructuradas; se indagó sobre aspectos que ayudarían avanzar en el presente estudio, tales como las políticas nacionales y reglamentaciones institucionales con las que se regula el tiempo laboral de los maestros del sector oficial, la influencia que esta organización tiene sobre la calidad de vida y la calidad del quehacer pedagógico de los maestros, y al mismo tiempo generó la formulación de otras preguntas que sirvieron para profundizar sobre temas emergentes, acordes a los objetivos propuestos.

Estas entrevistas fueron filmadas y grabadas con previa autorización de cada uno de los participantes, con el fin de tener sus testimonios originales, para lograr un mejor trabajo de análisis de la información.

La observación no participante, se llevó a cabo dos momentos especiales, en el aula durante alguna clase, y en la sala de profesores en los recesos y horas libres, ello permitió registrar en el diario de campo, situaciones observadas dentro de dichos espacios, durante el desarrollo del proyecto de investigación.

Luego, la socialización de la categorización realizada a la información recolectada, se convocó a los directivos docentes y docentes participantes, quienes desde el principio, acogieron y apoyaron este estudio, a un grupo focal. En este espacio, se presentó la categorización elaborada con la información recolectada en las entrevistas, y los participantes, tuvieron la posibilidad de expresar a través de la palabra, sus ideas, opiniones respecto a este avance, y aportar temas que consideraron pertinentes para profundizar el tema de estudio.

3.3.2 Análisis e interpretación de la información. Una vez recolectada la información se realizó una lectura de tipo inferencial, sobre las respuestas obtenidas en la entrevista semiestructurada, los datos recolectados en el diario de campo, y los aportes del grupo de focal. Este material sirvió como base para el análisis e interpretación de las principales ideas de los maestros, sobre los objetivos planteados en este estudio; los que se convirtieron en unas pre-categorías, hasta que al fin se obtuvieron las Categorías y Subcategorías, definitivas. Lo anterior tuvo el siguiente proceso:

- Transcripción de la información obtenida de las entrevistas.
- Identificación de las principales subcategorías
- Categorización por afinidad de subcategorías.
- Elaboración de la sábana Definitiva.
- Elaboración de la Matriz Categorical.
- Interpretación de la Información.
- Elaboración del Informe Final
- Elaboración de hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

3.3.3 Validación de la información. La validación de la información se realizó por medio de la triangulación entre la información recolectada con base en las distintas técnicas e instrumentos, confrontada con la teoría estudiada y la postura asumida por el investigador, desde los diferentes puntos de vista, de cómo vivió, analizó, comprendió e interpretó la realidad.

La validación constituyó una parte integral de este proceso, y se realizó desde la recolección, la organización y el análisis de los datos, razón por la cual la investigadora constantemente fue revisando la validez de los hallazgos e interpretaciones.

En este proceso de triangulación se contrastó lo anterior con la información obtenida de las fuentes, la observación no participante, las entrevistas semiestructuradas, y el grupo focal, los documentos obtenidos y el diario de campo como ponderación de la evidencia.

4. ACERCAMIENTO INTERPRETATIVO

Al momento de determinar las políticas nacionales y la reglamentación institucional que han regulado el tiempo laboral del maestro y la influencia que tienen éstas, en su calidad de vida y en la calidad del quehacer pedagógico, se identificaron diversos aspectos propios y emergentes a los objetivos propuestos por el presente estudio, en el que más allá de la organización laboral del tiempo se resalta la necesidad de unas óptimas condiciones laborales y salariales.

De otro lado, se evidenció la gran influencia que ejercen algunas políticas educativas ajenas a las de la organización del tiempo laboral, sobre el buen desempeño del rol de los maestros, siendo ésta, la principal causa que afecta tanto la calidad de vida como la calidad del quehacer pedagógico en Colombia.

4.1 PROCESO DESCRIPTIVO

La comprensión detallada de todo lo referente a la organización del tiempo laboral del maestro, en el periodo de 2001 a 2013, en maestros del sector oficial de una institución del municipio de Bucaramanga, acorde con el diseño etnográfico de la investigación, implicó realizar un estudio para conocer desde dentro, la realidad estudiada con la muestra seleccionada; este se fue construyendo a través del diálogo, la interacción amplia y espontánea en las relaciones interpersonales con los participantes durante las entrevistas semi-estructuradas, la observación no participante realizada por la investigadora, y el grupo focal.

A través de la recolección, transcripción, clasificación y análisis de la información recolectada (evidencias), se identificaron las categorías y subcategorías emergentes, las cuales fueron claves para la interpretación de los hallazgos resultantes de la investigación. La Figura 1, muestra el Esquema Básico de Categorización:

Figura 1. Esquema Básico de Categorización



La figura anterior, es el resultado de los ejes temáticos, categorías y subcategorías, que según los maestros, son los aspectos que se relacionan de manera directa con la organización del tiempo laboral de los maestros, y la manera como esta influye en su calidad de vida y calidad del quehacer pedagógico.

4.1.1 Inclinaciones para Ser Maestro. El primer eje temático **INCLINACIONES PARA SER MAESTRO** hace énfasis en las diferentes causas que llevaron a los maestros entrevistados a inclinarse por la docencia, como la opción más acertada en su vida profesional; éstas, han sido expresadas en las siguientes tres categorías y subcategorías.

La primera categoría **Por vocación**, de esta emergen tres subcategorías *Soy un enamorado de esta profesión*, *Me formé como maestra y me encantó* y *Siempre me gustó, esta labor*. La segunda categoría es **Por inspiración**, de donde emergieron tres subcategorías, *...fui encontrándole el lado artístico de ser maestro*, *Me arriesgué y me gustó* y *Uno va encontrando maestros que lo inspiran*. Finalmente **Porque me tocó**, de la que surgen las subcategorías *Por necesidad* y *Por cosas de la vida*.

4.1.2 Satisfacciones Recibidas como Maestros. El segundo eje temático es, **SATISFACCIONES RECIBIDAS COMO MAESTROS**, en el que surgieron aspectos, del cómo los maestros han vivido grandes satisfacciones a lo largo de su vida profesional y que de alguna manera, los fortalece para seguir en esta labor, estas, han sido expresadas en las siguientes 2 categorías y sus respectivas subcategorías:

Desde los logros personales, categoría donde emergen las subcategorías, *Regresar a la normal como maestra*, *Crecimiento personal y cualificación profesional*; y la categoría **Desde los logros profesionales** con sus

subcategorías: *Reencuentro y gratitud de los egresados* y *El día a día con los estudiantes*.

Si bien los anteriores dos ejes temáticos no corresponden explícitamente a los objetivos planteados en esta investigación, se constituyeron en preguntas fundamentales para crear un clima soci-afectivo entre investigador y participantes, adecuado para resolver las preguntas objeto de estudio.

4.1.3 Políticas Educativas Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013. Las políticas que a nivel nacional, han regulado la organización del tiempo laboral del maestro, y como estas han influenciado en la organización del tiempo laboral del maestro desde 2001 a la actualidad; estas están expresadas en las siguientes cuatro categorías y subcategorías.

En la categoría **EI 1278**, las subcategorías: *El fin del decreto* y *El nuevo estatuto, nefasto para los maestros*. **EI 1850**, sus subcategorías son: *Tiempos laborales y escolares*, *La media hora más*, *las fallas del decreto*, *Jornada laboral del maestro*, y *no nos trajo nada nuevo, nos recordó*. **Directivas ministeriales**, es otra categoría de este eje, de la que hacen parte: *Son confusas, muy duras con nosotros*; como subcategorías. Por último, **Otras políticas han Influido bastante**; en la que emergieron dos subcategorías: *La fusión de las instituciones* y *Cobertura y gratuidad no son calidad*.

4.1.4 Reglamentaciones Institucionales, Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013. El cuarto eje temático, **REGLAMENTACIONES INSTITUCIONALES - ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL 2001 AL 2013**, en el que se hallaron, las reglamentaciones institucionales que han regulado la organización del tiempo laboral del maestro en los últimos doce años; están expresadas en las siguientes tres categorías y subcategorías.

En la categoría **El 1850**, emergieron subcategorías como, *Se rigen a la normativa nacional y Pasando por encima de los decretos*. Otra categoría es, **Actividades de Apoyo Pedagógico**, con dos subcategorías emergentes, *Dentro... carga laboral* y *Jornadas adicionales*. Por último, la categoría, **Acuerdos y Resolución Rectoral**, con las subcategorías, *Por acuerdos y Resolución rectoral*.

4.1.5 Influencia de la Organización del Tiempo Laboral - Calidad de Vida. En el quinto eje temático, se detallan aspectos sobre las políticas públicas y las reglamentaciones institucionales, que han influido en la organización del tiempo laboral, en el tiempo personal, familiar y social de los maestros del sector oficial, que se encuentran laborando actualmente; estas, han sido expresadas en las siguientes cuatro categorías y subcategorías.

No Afecta, es la primera categoría de este eje temático, el cual tiene dos subcategorías: *Un poquito más de tiempo no afecta* y *Nunca estar pendiente del tiempo*. La segunda categoría es **Políticas que afectan**, en la cual se incluyen las subcategorías, *La jornada laboral del maestro es insuficiente*, *Cantidad estudiantes* y *El valor agregado de las leyes*. **El maestro deja de ser persona para ser maestro**, es la tercer categoría, cuyas subcategorías son, *El maestro deja de ser persona para ser maestro*, *Poco tiempo para intereses propios* y *Vida social, poco a poco ha ido desapareciendo*. Finalmente, se encuentra **Otros factores que afectan** la última categoría de este eje temático; *El estatus que hemos perdido*, *En casa...recursos faltantes de la escuela* y *El sueldo no me alcanza*, son las subcategorías que la conforman.

4.1.6 Influencia de la Organización Tiempo Laboral - Calidad del Quehacer Pedagógico. El sexto eje temático, en el que se detallan aspectos de cómo las políticas públicas y las reglamentaciones institucionales, han influido en la calidad del quehacer pedagógico de los maestros del sector oficial, que se encuentran

laborando actualmente, expresadas en las siguientes dos categorías y subcategorías.

La primera categoría es, **El Tiempo es muy Limitado**, de la cual surgen como subcategorías: *Lo estratégico de la educación y Procesos de Cualificación*, como subcategorías. Finalmente la categoría **Se Necesita Organización del Tiempo**, con las subcategorías *Hay que ser organizado con poquito o bastante tiempo y Tiempo para pensar en el quehacer*.

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DEL QUEHACER PEDAGÓGICO.

Al iniciar este estudio se pensaba encontrar respuestas que apuntaran a centrar las “quejas” de los maestros, acerca de la sobrecarga de responsabilidades y compromisos de la labor docente, que implican a su vez la inversión de gran cantidad de tiempo; quizás, se pensó también, escuchar que se sentían enfermos, cansados, y no suficientemente valorados, en un mundo actual, en donde el sentido de la Educación difiere del que se tenía mucho tiempo atrás; a lo mejor, porque los procesos ahora son más rápidos, los tiempos son casi imperceptibles, y por supuesto las necesidades divergen entre estudiantes, maestros, sociedad y gobernantes.

El proceso de interpretación de datos se basó en una triangulación entre fuentes teóricas y legales, que fueron contrastadas con las relaciones entre percepciones de los maestros y prácticas que se dan en el contexto educativo. Así mismo, este proceso permitió mostrar un panorama con los aspectos más representativos de la realidad o situación abordada en la investigación; contrastar la información y los hallazgos encontrados, fue un ejercicio de permanente construcción de sentido y significado. Los hallazgos aquí expresados en categorías y subcategorías se confrontaron a la luz de la fundamentación teórica y la mirada de la investigadora.

4.2.1 Inclinaciones para Ser Maestro. A continuación se incluye un análisis de las expresiones emitidas por los maestros en alusión a su ingreso a la labor docente. Se reúnen algunas expresiones que los maestros manifiestan sobre su proceso de formación y las razones que los impulsaron a optar por ser maestros.

4.2.1.1 Por Vocación

Soy un Enamorado de la Profesión

Algunos de los maestros participantes coinciden en afirmar que su vinculación a la labor docente es fruto de un deseo que nació desde temprana edad, un maestro afirma "Bueno me incliné a la educación porque toda la vida o sea desde niña yo quise ser maestra", y también se observa como este deseo ha ido creciendo en la medida en que se ha ejercido la profesión "es decir aquí me formé como maestra y la verdad que me encantó" señalando como factor desencadenante de su amor a la profesión un deseo innato y satisfacción personal al realizar su labor.

Me formé como Maestra y me Encantó

De igual manera algunos maestros señalan que la Institución donde iniciaron sus estudios de bachiller, en este caso, en las Escuelas Normales, se les fomentaba el aprecio por la educación; al respecto un docente señala "yo pienso que esa sensibilidad que le desarrollan a uno como normalista a nivel de 7 - 8 - 9, es lo que hace, que se despierte en uno el deseo de compartir su vida con los jóvenes, de ayudarles, de acompañarlos en ese... crecimiento intelectual, en fin me gusta..." señalando que fue crucial el acercamiento que desde su formación estudiantil tuvieron a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Siempre me gustó, esta Labor Interesante

Dentro de los intereses por inclinarse hacia la docencia, también se encuentran sucesos en la infancia como los juegos que se solían presentarse al interior de sus núcleos familiares, algunos maestros señalan "me fascinaba reunir a mis

hermanos que fueron muchos y otras niñas y jugábamos al profesor" además de afirmar que el hecho de "conocer todos los campos de acción, no sé cómo describírtelo, pero sentí mucha atracción hacia el campo educativo, ser docente me llamó mucho la atención" al señalar la pluralidad de campos de acción con que cuentan los licenciados en Educación.

4.2.1.2 Por Inspiración

Fui encontrando el Lado Artístico de Ser Maestro.

Algunos maestros hacen hincapié en la importancia de la labor que desempeñan y manifiestan; "Porque en este ambiente podía hacer 3 cosas importantes del ser humano, enseñar y aprender de otros, conocer y preservar el medio ambiente y velar porque otros lo hagan" y "poco a poco fui encontrándole el lado artístico de ser maestro, a la labor tan importante de nuestra sociedad, la de formar seres humanos"

Me Arriesgué y Me Gustó.

Es perceptible que para algunos maestros el hecho de vincularse a la profesión docente implicó asumir un reto; así lo dejan ver en expresiones como "me arriesgué a tener esa experiencia y me gustó. Me gustó y empecé a trabajar como docente desde aquella época" y "Es una experiencia maravillosa, no pretendía ser maestra, sin embargo lo acepté, y no puedo negar lo mucho que me encanta mi profesión" dejando entrever que una vez iniciada su práctica docente se sintieron atraídos por asumir la profesión.

Uno va Encontrando Maestros que lo Inspiran.

Otro de los factores que influye en el hecho de ser maestro, tiene que ver con el contexto y en especial con las personas que de cierta manera inspiran o motivan; algunas expresiones dentro de esta perspectiva son: "Porque tengo muchos familiares educadores,", "Yo creo que en casa siempre vivimos como un ambiente

educativo, mis padres, hermanos y tíos fueron maestros."; poniendo de manifiesto que el hecho de ver reflejado en otros docentes ciertas habilidades los motivó a ser maestros; igualmente algunos señalan que encuentran que otros educadores se convierten en modelos a seguir.

4.2.1.3 Porque me Tocó

Por Necesidad.

Algunos maestros manifiestan que entre los factores que intervinieron para escoger la docencia como su ocupación diaria, está la necesidad; un maestro argumenta: "Pues más que todo la necesidad y el golpe de suerte que se dio" explicando que su llegada a la docencia no fue un asunto planeado sino un modo más que en su momento encontró como acceso laboral e ingresos monetarios.

Por Cosas de la Vida.

Por último algunos maestros manifiestan que fue producto del azar su vinculación a la docencia, entre algunas expresiones se señalan: "Primero, también por cosas de la vida" y "Porque mi carrera tenía entre sus campos de acción, la de ser maestro" estas expresiones señalan que la docencia también se puede presentar como una cuestión no planeada y que correspondió a circunstancias aleatorias de la vida.

Cabe señalar que muchas personas que llegan a la docencia, lo hacen porque les gusta lo que hacen, y de alguna manera lo sienten como un ejercicio innato a su ser, sin embargo hay pocos que lo hacen, por causas ajenas a su voluntad, lo cual podría perjudicar su función dentro de la escuela, pues no tendría la misma disposición que sus colegas, para enfrentar los procesos pedagógicos que se viven a diario en ella; al respecto, Alberto Martínez señala que "el maestro contemporáneo no está exento del vértigo y de las tensiones que cruzan esta

experiencia, su propio tramado esta signado por fuerzas centrípetas y centrifugas que lo interrogan, que lo desubican.”⁵⁸

4.2.2 Satisfacciones Recibidas como Maestros. En este apartado se señalan algunas de las satisfacciones recibidas por los maestros a lo largo de su práctica pedagógica; este hecho nos permite reflexionar aspectos como el sentido de valoración que dan los maestros a su profesión.

4.2.2.1 Desde los Logros Personales

Regresar a la Normal como Maestra.

Algunos de los maestros fueron formados en la misma Escuela Normal donde están ejerciendo su profesión y manifiestan que esto es una gran satisfacción, situación que se deja ver en expresiones como "pero primero que todo, lograr desempeñarme en lo que yo quería, quería salir y trabajar en la normal" y " una que la vida misma me haya dado la oportunidad de llegar aquí a la normal como maestra, creo que todo normalista sueña con esto" señalando que una de las mejores satisfacciones es llegar a preparar maestros.

Crecimiento Personal y Cualificación Profesional.

Se señala que una de las satisfacciones que genera la docencia, es el hecho de poder crecer profesionalmente cada día, por medio de la publicación de artículos pedagógicos sobre su experiencia. Los maestros expresan que entre sus satisfacciones se registran: "Crecimiento personal, crecimiento al nivel de cualificación, el haber iniciado mi proceso en zonas marginales, con población" y "Realizar los congresos de filosofía en la Escuela Normal y descubrir liderazgo y una serie competencias en los estudiantes" denotando la organización de eventos académicos donde se promuevan espacios de producción de conocimiento.

⁵⁸ MARTÍNEZ, A. Rostros y rastros del maestro contemporáneo. Bogotá, Colombia. 2008.

4.2.2.2 Desde los Logros Profesionales

Reencuentro y Gratitud de los Egresados.

También se señalan como satisfacciones el encuentro con egresados; algunos maestros expresan "Pues la mayor satisfacción es que uno se encuentra sus exalumnos, y que se acuerden de uno, que lo saluden, que lo saluden con alegría" es decir volver a tener contacto con sus antiguos estudiantes y ver que llegaron a marcar impacto positivo en sus vidas.

El Día a Día con los Estudiantes.

Y por último, otros maestros señalan que la satisfacción más fuerte, es ser testigos día a día de los progresos y avances de sus estudiantes, así lo dejan expuesto en expresiones como: "La mayor satisfacción es poder ver los resultados del proceso de aprendizaje, de una manera en que los estudiantes son felices aprendiendo y conociendo el mundo y las cosas que le rodean", con lo que dejan ver el sentimiento de satisfacción, que les genera ver que, gracias a su acompañamiento, los estudiantes cumplen con feliz término las expectativas trazadas en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

A partir de lo anterior, se nota en gran medida, en empoderamiento que los maestros empiezan a tener sobre su profesión, al querer actualizar sus estudios, con el fin de mejorar su quehacer pedagógico en la escuela, sin duda alguna, esto marca un punto de partida importante, para recuperar el terreno que había perdido en estatus del maestro, en la sociedad, pero sobre todo ante los mismos maestros.

al respecto, Martínez señala que "Este discurso institucional, que reclama para los maestros mayores competencia profesionales y mayor responsabilidad dentro del marco de la descentralización educativa, <enmascara la realidad de una creciente

proletarización de descualificación laboral de los profesores>”⁵⁹, en este sentido, el profesionalismo en la enseñanza establece para los maestros, mejorar su estatus social, por medio de la transformación e intensificación de lenguajes técnicos, propios de sus áreas de enseñanza, pues a pesar de su gran esfuerzo por alcanzar logros en la escuela, aun no es reconocido su profesionalismo por la sociedad.

4.2.3 Políticas Educativas Organización del Tiempo Laboral 2001 al 2013. Se acudió directamente a las fuentes y se relacionó lo establecido en las Políticas educativas, (cada Decreto y cada Directiva Ministerial), respecto a la organización del tiempo laboral del maestro en los últimos doce años en Colombia, con las apreciaciones que hicieron los maestros a través de las respuestas dadas en las entrevistas, con el fin de brindar mayor claridad a la normatividad relacionada con la organización del tiempo laboral.

Entre las apreciaciones de los maestros, se señaló el Decreto 1278 de Junio 19 de 2002, que expide el Estatuto de Profesionalización Docente de los maestros vinculados al magisterio en esa época y que motivó la expedición del Decreto 1850 de Agosto 13 de 2002, el cual reglamentó la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos y docentes, y por último las directivas ministeriales, la cual según ellos, han aclarado ciertos detalles dicotómicos del Decreto 1850.

4.2.3.1 Decreto 1278: Según lo expuesto en la Ley 715 de 2001, título II, Capítulo III, que habla sobre las Instituciones educativas, los rectores y recursos, el gobierno genera el Decreto 1278, que “tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia,

⁵⁹ MARTÍNEZ, A. Profesionalización ¿Oficio, profesión, función? Bogotá, Colombia. 2010.

desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes”⁶⁰, de los maestros de nuevo ingreso al magisterio. Este Decreto, es uno de los señalados por los maestros, como una de las políticas que regulan la organización de su tiempo laboral; a continuación se presentan “el fin del Decreto”, y algunas condiciones poco favorables, por los que, los maestros conciben este “nuevo estatuto, nefasto para algunos maestros”.

El fin del Decreto

"pero hay las posibilidades de ascender salarialmente, o cambiar de categoría, que no tenía el otro estatuto"

Este Decreto representó para muchos maestros, una desvalorización de su profesión al permitir que profesionales no licenciados, ejercieran su labor, sin un conocimiento previo sobre pedagogía; al respecto, los maestros afirman que, *“La gran mayoría de los docentes que no son licenciados, toman el papel del maestro como un simple dictador de clase, eso no infiere en nada, porque le quedará tiempo para hacer otras cosas en otras jornadas.”*, es decir, cuando no se asume de manera correcta el rol de maestro, se dejan de lado funciones propias del acto pedagógico, y se limita simplemente a lo funcional, dar clase.

Al respecto, en el Decreto 1278, artículo 3 se plantea que los maestros son “...las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este Decreto; y los normalistas superiores”, es decir, ahora cualquier

⁶⁰ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

profesional no licenciado, puede hacerse cargo de los procesos educativos en las Instituciones Educativas, por cuanto su función se concibe como "... aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos".

Esto implica que el Estado, demanda una mejor preparación por parte de los profesionales licenciados, respecto a su disciplina específica. También es un hecho que cuestiona las estrategias de actualización que tiene los docentes para renovar los conocimientos, debilidad que en gran medida puede estar relacionada con el acceso a oportunidades de profundización de saber en su área.

En este sentido para autores como Heise, T.; Tubino, F., y W. Ardito, el maestro como persona, ciudadano y profesional, de la educación, no es solo un enseñante, un instructor o un educador, sino que, al ser la docencia una vocación de practica social, se requiere que el maestro se constituya a sí mismo como un ser intercultural, es esa *dimensión de la vida humana en sociedad que tiene que ver con toda la urdimbre social, política y económica*⁶¹. Desde esta perspectiva, más que un concepto es un *desafío vital*, la esencia de la educación intercultural se fundamenta en el valor de intercambiar entre las culturas cualidades propias de una comunidad educativa.

Mientras que los maestros piensan que su papel es mal concebido, ya que *"en Colombia, ...los maestros nos sentimos, al menos los de los colegios oficiales, sentimos una especie de persecución del Gobierno, porque siempre es tratando de acabar con derechos, adquiridos de hace mucho tiempo, tan así que ya lo*

⁶¹HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. N° 104,1992. pág. 94.

único que nos queda es el régimen especial y han tratado por todos los medios de acabar con eso", expresión que deja entrever un malestar creciente entre el Estado y los maestros, al diferir en aspectos que en su gran mayoría se focalizan en las condiciones en que se puede ejercer la profesión, notándose una gran brecha entre lo que consideran los maestros y lo que reglamenta la ley.

Frente a la situación de estímulos y reconocimientos por parte del Estado, se ve que surgen tensiones, porque algunos maestros consideran que es un aspecto relegado, por cuanto no se ha logrado consolidar una política de estímulos sino al contrario se han disminuido garantías, con las que anteriormente contaban. Un Maestro argumenta que para el Estado *"un maestro no tiene cabida al estímulo, porque uno ve los nuevos maestros que están nombrados, y ya el escalafón de ellos es diferente, ellos tienen que estarse preparando permanentemente, la maestría, el doctorado; pero eso aún no le implica en ascenso, sino que tienen que presentar un examen"* con lo cual se infiere que el Estado quiere generar una dinámica en la cual los maestros se preocupen por acceder a los niveles de formación superior y acreditar la apropiación de estos nuevos conocimientos a través de un examen que les permita acceder en el escalafón.

En dicha dinámica pareciera que el estado incentivara las oportunidades de formarse pero no ha tenido en cuenta la importancia de la producción intelectual en el aula, de lo cual los maestros aseguran que *"el maestro es un empleado más, es un operario de las políticas públicas; uno infiere que el maestro es un operario o sea no entiende que el maestro tiene que hacer un trabajo intelectual, o sea tiene que investigar, que tiene que prepararse; no, el maestro es un operario más que tiene que ir de horario en horario, que debe hacer, hacer, hacer"*. Para asumirse como intelectual y producir saber y conocimiento, el maestro debe ser consciente de la importancia de cualificarse y de esta manera re-significar su status ante el Estado y ante la sociedad.

Si bien es cierto que el criterio del Estado para vincular al ejercicio docente a profesionales de otras áreas se hace con base en que la mayoría de los licenciados, no tienen las bases sólidas del área específica, es necesario tener en cuenta que los profesionales no licenciados, deben preocuparse por acercarse a la pedagogía de tal manera, que su ejercicio de clase, no se convierta en procesos mecánicos de “dictador de saberes”, sino en generador de conocimiento.

El Nuevo Estatuto, nefasto para algunos Maestros.

“en algunos ambientes es nefasto, porque si el maestro encuentra unos directivos que no son así como muy humanos pues se la montan y lo van a evaluar mal”

En cuanto al impacto del nuevo estatuto se pueden dar distintas interpretaciones de lo que este decreto ha significado para los maestros; entre ellas la expresada por un maestro que afirma que *“en un momento se creyó que el nuevo estatuto docente, era muy nefasto para algunos maestros, en algunos ambientes es nefasto, porque si el maestro encuentra unos directivos que no son así como muy humanos pues se la montan y lo van a evaluar mal, pero hay las posibilidades de ascender salarialmente, o cambiar de categoría, que no tenía el otro estatuto, si le piden al maestro que se prepare más.”* Así mismo, otros maestros en cuanto a la dinámica de evaluación argumentan que el proceso se lleva a cabo anualmente e implica la evaluación por *“competencias a los docentes del Decreto 1278, y la obtención del asenso mediante la presentación de un examen por competencias”*.

Es de rescatar que entre los 5 objetivos establecidos para la evaluación docente, el Estado apunta a “Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño”, este ejercicio contribuye

de cierta forma, a mejorar la calidad de la educación en Colombia, al mismo tiempo que se permite el ascenso salarial al maestro.

En cuanto a la remuneración del trabajo docente, Abrile de Vollmer afirma que “el reconocimiento social del valor estratégico de la educación para favorecer un crecimiento económico con equidad y en libertad, genera una nueva oportunidad para que los responsables de los sistemas educativos den un impulso decisivo y lideren los cambios necesarios”⁶² es decir, es necesario replantear el status salarial de los maestros, pues para ellos sería mucho más justo si el salario corresponde al tiempo y esfuerzo invertidos; ante esa situación un maestro afirma que *"si fuera únicamente en la normal, ehhh yo diría que estaría, trabajando sin estrés, sin angustias, de pronto la angustia económica un poquito pero de resto no"*, lo cual deja ver que con las condiciones actuales y con lo devengado salarialmente, en un solo trabajo no se cubre las necesidades económicas del maestro ni como persona (gastos familiares) ni como profesional (gastos de estudios).

Esta situación también implica que el maestro, al tener otras ocupaciones laborales no puede destinar tiempo para realizar otras acciones alternativas como la escritura; así lo manifiesta un maestro en la siguiente expresión: *"a ver si yo trabajara solamente en la Escuela Normal, y tuviera un buen sueldo, tendría tiempo para dedicarme a una de las cosas que más me gusta, que es escribir"*, esto obstaculiza de cierto modo llevar a cabo su proceso de cualificación.

Relacionado con lo anterior, los maestros manifiestan *"de pronto ha implicado también como ciertos esfuerzos, para poder estudiar, entonces tener que hacer, como muchas adecuaciones a nivel personal para poder cumplir a nivel laboral y a nivel de los propios intereses personales"*, pues *"Realmente tiene que ver mucho, porque por ejemplo en mi caso, el sueldo de aquí no me alcanza para cubrir mis*

⁶² ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. Mayo - Agosto 1994. Pág. 94.

gastos, pues me estoy pagando una maestría que inicié hace poco, entre otras cosas, así que me vi obligada a buscar otro trabajo en el sector privado, y entre mis 2 trabajos y mi estudio, pues no me queda tiempo suficiente para estar en familia" esta situación debe demandar mayor atención por parte del Estado, y crear un mecanismo que no solo garantice el acceso a estas oportunidades sino la articulación con su labor actual y sostener su continuidad.

Una de las categorías emergentes en este capítulo, hace referencia a que los maestros consideran que el nuevo estatuto docente nefasto para algunos maestros, pues de alguna manera, los estímulos del docente, tales como el ascenso al escalafón y el aumento salarial, ya no dependen solo de las capacidades del maestro, sino del "control" (como ellos lo llaman), del poder de la evaluación, que en muchas veces difiere de los propios conocimientos del saber, o de la esencia del ser maestro.

Con respecto al manejo de la autoridad, los maestros expresan tener que pasar por más esquemas de control, es decir *"Pedir permiso directamente en rectoría, ya no es suficiente con el coordinador", "Todo de alguna manera lo que se percibe es mayor control por parte de los rectores con los docentes de la institución pública."*, lo cual genera cierto nivel de inconformidad, al tener que someter sus requerimientos a aprobación.

En este sentido, en el **Artículo 57** de este Decreto, se manifiesta que "los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes. Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores. El permiso

deberá solicitarse y concederse siempre por escrito”⁶³ esta medida es justificable para el Estado, dado que el maestro al ser concebido por la ley como un funcionario público, se le debe proteger su integridad, y así mismo se busca que no se presenten situaciones en las que haya un abuso en la autonomía del maestro, que perjudique los tiempos escolares; pues el maestro venía acostumbrado desde el anterior estatuto docente a manejar cierta autonomía.

4.2.3.2 El Decreto 1850: A partir de este estudio, se logró detectar que el Decreto 1850 de 2002, que reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos y docentes, generó gran controversia en los maestros del sector oficial, pues ellos aseguran que este Decreto es confuso, incompleto y hasta dicotómico.

Básicamente el Decreto 1850, establece parámetros respecto a las jornadas, tanto escolares como laborales, determinando aquí la responsabilidad en las actividades propias del maestro y directivos.

Tiempos Laborales y Escolares.

" el 1850, de la organización del tiempo, laboral y escolar; laboral en cuanto nos da indicaciones del tiempo establecido para las labores extra fuera de la enseñanza, y el tiempo escolar, el tiempo que nos dan para estar en el aula con los estudiantes."

En cuanto a la Jornada Escolar, el Decreto establece en el CAPITULO I, artículo 1º, que “es el tiempo diario que dedica el establecimiento educativo a sus

⁶³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

estudiantes en la prestación directa del servicio público educativo, de conformidad con las normas vigentes sobre calendario académico y con el plan de estudios”⁶⁴.

Vinculada a la jornada escolar, se encuentra la jornada laboral, que según la norma, debe regirse bajo unos lineamientos, entre los que se tienen en cuenta, que la definición del horario de la jornada escolar estará a cargo del rector o director al comienzo de cada año lectivo, teniendo en cuenta las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, debe cumplirse durante las cuarenta (40) semanas lectivas establecidas en la Ley 115 de 1994.

En cuanto a la permanencia en horas al día y a la semana de los estudiantes, el Decreto, establece que “la jornada escolar debe permitir a los estudiantes, el cumplimiento de las siguientes intensidades horarias mínimas, semanales y anuales, de actividades pedagógicas relacionadas con las áreas obligatorias y fundamentales y con las asignaturas optativas, para cada uno de los grados de la educación básica y media, las cuales se contabilizarán en horas efectivas de sesenta (60) minutos”⁶⁵.

Nivel	Horas Semanales	Horas anuales
Básica primaria	25	1.000
Básica secundaria y media	30	1.200

Respecto a esta normatividad, se evidencia que los maestros tienen clara la diferencia entre el tiempo laboral y escolar ya que afirman *"El Decreto 1850, en donde se establece lo de la jornada escolar y la jornada laboral del maestro, es*

⁶⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013.

⁶⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

decir, el tiempo del maestro directamente empoderado de los procesos de enseñanza de los estudiantes y el tiempo que el maestro debe dedicar a algunos asuntos que no son específicamente de la labor de enseñar”, Al respecto Claride señala que “La educación necesita un concepto de tiempo propio de nuestra época. Se trata de un concepto —relativizado, subjetivo, multiforme y adaptable”⁶⁶ estas consideraciones legales y teóricas dejan ver la necesidad de asumir las actividades desde la prioridad la calidad antes que por el tiempo de desarrollo.

La Media hora más.

“el 2002 es un año de inflexión para los maestros en el campo laboral; en ese año el gobierno promulga el Decreto 1850, y ese Decreto creo un vacío jurídico que ha generado más de una pelea, de que si el maestro debe estar 6 horas o 6 horas y media, y esto ha generado todo un conflicto”

La discusión existente entre algunos maestros participantes, respecto a la media hora de más que el maestro debería trabajar, para “reponer”, los 30 minutos del descanso, deja ver que en muchas ocasiones las leyes son asumidas desde un punto de interpretación particular; al respecto algunos maestros afirman que *“Después vienen otros factores como la vigilancia, la atención a padres, la dirección de grupo, etc.”*, también *“Los encuentros con padres de familia y hablar para poder indagar por conflictos de los estudiantes, eso no es como ahora que todo lo quieren hacer por internet”* sin dudas las labores mencionadas por los maestros demandan un tiempo que no es proporcional al de las dos horas que según la ley el maestro tiene destinado para estas funciones.

A pesar que estas labores se hacen muy constantes en el día a día del maestro y demandan mucho tiempo; en el artículo 6º de este mismo Decreto, sobre el **Servicio de orientación estudiantil**, se establece que todos los directivos y los docentes deben brindar orientación a sus estudiantes, en forma grupal o

⁶⁶CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: Revista de innovación Educativa, N° 4 (1994) pág. 11-20

individual, con el propósito de contribuir a su formación integral, sin que la dirección de grupo implique para el maestro de educación básica secundaria y educación media una disminución de su asignación académica de veintidós (22) horas efectivas semanales. A pesar que el Estado reconoce que actividades de acompañamiento a estudiantes, como la atención a padres es una labor indispensable, no se estipulan tiempos dentro de la jornada laboral para llevarlas a cabo. No obstante, para apoyar el servicio de orientación estudiantil, en cumplimiento del artículo 40 del Decreto 1860 de 1994, las entidades territoriales certificadas podrán asignar los actuales orientadores escolares a las instituciones educativas, según los criterios que defina el Ministerio de Educación Nacional.

En cuanto a otras actividades de desgaste para el maestro y que este debe asumir en la escuela, son aquellas que no tienen que ver precisamente con el acto pedagógico, sino que según ellos, son: *"otras cuestiones que son de desgaste y que desgaste, cuando los chicos se meten en conflictos, ¿sí? cuando un papá viene a hacer alguna reclamación justa o no justa eso demanda tiempo, y son esas cosas a veces las que desgastan", y "En este momento, se demanda muchísimo tiempo la organización del Sistema de gestión de la calidad.", "Nosotros también estamos en procesos de investigación y algo de extensión y pues eso no lo cubren los tiempos que nos tienen asignados"*

El Decreto es bastante claro, por cuanto no es equívoco que el maestro use estrategias propias de acompañamiento a sus estudiantes, como lo sería por ejemplo, el tomar el refrigerio con un grupo de estudiantes, y debatir sobre algún tema en específico; esto visto de buena manera, ya que dentro de las actividades del maestro está el acompañamiento en la formación integral de los estudiantes.

Claude Merazzi, en su trabajo "Apprendre à vivre les conflicts; une tâche de la

formation des enseignants”⁶⁷ (Aprender a vivir los conflictos, una tarea de la formación de los enseñantes), sostiene que en los cambios que generan el malestar del docente, intervienen tres hechos fundamentales: los personales, los familiares y los de comunidad.

La evolución y transformación de los agentes tradicionales de socialización (familia, comunidad y grupos sociales organizados), ya que han abandonado las responsabilidades que antes cumplían con los niños y jóvenes, y ahora se pide a las instituciones educativas que cubran ese espacio, aumentando el trabajo y desempeño de los maestros afectando la estructuración de su tiempo.

Marcelo, afirma: “la fragmentación del trabajo conlleva que aparezca un considerable número de especialistas (supervisores, asesores, técnicos, evaluadores, etc.), cuya actividad repercute en más trabajo para los profesores...; todo ello unido a concreciones y adaptaciones curriculares y de proyectos institucionales...determina un cúmulo considerable de trabajo adicional, reducción del tiempo personal, múltiples reuniones, realización de tareas extras voluntarias... y todo ello en el mismo tiempo y con la misma retribución”⁶⁸

Las Fallas del Decreto.

*"se generó eso, porque en ese Decreto se les olvidó decir, que las 6 horas a las que tienen derecho los niños, a nivel académico, **no se computan con el descanso escolar**, que hasta el 1860 se hacía esta clarificación. Y curiosamente eso venía desde por allá el General Santander, cuando escribe la primera ley de educación y dice: los niños deben estudiar tantas horas, y esas horas son diferentes al descanso escolar"*

Los maestros tienen razón al pedir que no se les exija la media hora de más, que se le quiere asignar, puesto que durante el tiempo de descanso, ellos también

⁶⁷GAVILÁN, Mirta Graciela. La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 19. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. Pág. 32.

⁶⁸MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. *En revista de educación*, n. ° 306, Madrid, 1996, pág. 205.

están al tanto de la formación integral de sus estudiantes, al acompañarlos en el desarrollo de sus prácticas sociales, culturales y recreativas, en las que se participa, cuando no se está en el aula de clase. Algunos maestros expresan; *"la Escuela Normal, como que ha sido el caballito de batalla donde el conflicto en ese nivel ha sido fuerte, tan fuerte, que eso creó el conflicto con la anterior rectora, y la salida de ella, y me parece que no está claro, y no está claro si el gobierno no habla de una forma explícita."*, dejando entrever que las leyes pueden ser malinterpretadas y ajustadas a intereses particulares.

También se observa que la adopción de la nueva normativa puede convertirse en un cambio brusco si no se tienen estrategias de comunicación y de apropiación de las mismas. Es así, como algunos maestros se sienten de cierto modo agredidos al no tener claridad en las leyes que expide el estado respecto a la organización de su tiempo laboral, según ellos, *"genera inseguridad, inestabilidad, y por supuesto molestia, al estar acomodándose a la "nueva lectura" que alguien dio al Decreto o a las modificaciones del mismo, que van saliendo con cada directiva ministerial"*.

Jornada Laboral del Maestro

"que es el que dice lo de los tiempos del maestro, de lo de las 6 horas de clase, y las 2 horas que podemos trabajar donde lo estemos mejor"

El artículo 9º, se refiere a las actividades de la Jornada Laboral de los Docentes, al "tiempo que dedican los docentes al cumplimiento de la asignación académica; a la ejecución de actividades curriculares complementarias tales como la administración del proceso educativo; la preparación de su tarea académica; la evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos; las reuniones de profesores generales o por área; la dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil; la atención de la comunidad, en especial de los padres de familia; las actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el

proyecto educativo institucional; la realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación; actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional; y actividades de planeación y evaluación institucional”⁶⁹.

"en cuanto a la distribución docente, de las horas de trabajo, usted como docente por orden del Ministerio de Educación, usted tiene que cumplir con cierto horario; de ese horario, nosotros tenemos que tomar parte del horario que tenemos, aparte de las 8 horas que nos pide la ley", "a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el Decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio", "1277, hay un Decreto, no recuerdo cual. En ese Decreto vienen... reglamentadas todas las horas de asignación, ese es el decreto 1850, eso es lo único que yo sé de ese Decreto".

De las actividades, contempladas en este Decreto, propias de la labor docente, sin duda alguna, la evaluación, es la labor que más desgasta y demanda tiempo según los maestros, puesto que pedagógicamente hablando, se debe evaluar teniendo en cuenta lo que el estudiante verdaderamente logró apropiarse, y esto no es medible con pruebas de preguntas de selección múltiple, pues ahí entran en juego otros factores, como la copia y la misma suerte.

"De pronto la calificación, que eso le quita a uno mucho tiempo, porque la enseñanza no, pero lo que es calificar y pasar notas, eso es muy engorroso", "evaluar, evaluar se lleva uno mucho tiempo, mucho tiempo, uno hace una evaluación para 40 personas, y usted mínimo se demora 6 o 7 minutos calificando, multiplicado por alumnos y eso multiplicado por grupos, eso es mucho tiempo y

⁶⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

ese es tiempo extra que uno trabaja", "evaluar, mirar procesos, calificar exámenes, todo eso demanda tiempo increíble, porque la planeación,".

Así que evaluar la actitud diaria del estudiante en clase, y fuera de ella, además de los previos de preguntas conocidas como “abiertas”, lleva mucho tiempo si lo multiplicamos, por la cantidad de estudiantes y el número de grupos que un maestro tiene a su cargo.

"Evaluar, yo pienso que esa es como la parte más tediosa, no?, la parte más monótona porque son 40 estudiantes por aula, 42 estudiantes por salón, si usted quiere saber que realmente aprendió el estudiante, tiene que evaluar uno a uno, pero igual no son solo 40, son 400, en un día", "la cuestión de la evaluación, alguien esgrimía alguna vez una tesis de que los maestros deberíamos olvidarnos de la evaluación para que otro evaluara, porque hacer una buena evaluación, eso implica muchísimo tiempo, eso no es, a ver, saque una hoja y se me ocurrieron 2 preguntas, pero no, de pronto la evaluación bien hecha requiere muchísimo tiempo", "Sin duda alguna la evaluación por lo mismo, por la gran cantidad de estudiantes que atendemos al mismo tiempo en el aula..."

Y ya en cuanto a la Jornada laboral de los directivos docentes de las instituciones educativas, en el artículo 10, se establece que “es el tiempo que dedican al cumplimiento de las funciones propias de dirección, planeación, programación, organización, coordinación, orientación, seguimiento y evaluación de las actividades de los establecimientos educativos”⁷⁰.

⁷⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

No trajo nada Nuevo... nos Recordó.

"del 1850 que si uno se pone a mirar realmente no trajo nada nuevo lo que pasa es que nos recordó... le dijo al maestro, si usted tiene su horario usted debe cumplir una jornada entonces el maestro debió quedarse en la jornada completa... fijese que el cambio no es que haya sido tan drástico sino que nos metió como un poquito en cintura de lo que realmente veíamos en el Decreto, no las interpretaciones que han hecho"

Para la mayoría de los maestros no es claro que el Decreto 1850, solo se creó con el fin de recordarles algunos parámetros para desempeñar el papel de maestro oficial; el maestro según el estado, es un funcionario, es así como, directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales, deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias.

"Si se obliga al maestro a permanecer más de 8 horas en la institución sea por la razón que sea (reuniones, atención a padres, sistemas de calidad) no quedará tiempo para nada más, mucho menos para descansar", además, "actualmente no contamos con el tiempo suficiente para esos ámbitos de nuestras vidas, porque tenemos que responder por la educación, y cuando hablo de responder por la educación, es que se nos ha delegado suplir todas las necesidades que tiene el ser humano, y han olvidado que nosotros somos seres humanos con otro tipo de necesidades, como precisamente el pasar tiempo con la familia, amigos y con uno mismo, pero al parecer eso no se nos está permitido, porque para eso no se nos paga, y así lo "queramos hacer gratis" no se puede"

Rosa Vásquez, afirma: "el tiempo en la organización escolar no es la organización del tiempo; ésta es sólo una parte de ese tiempo en la organización educativa, que se corresponde con la planificación, los horarios y los calendarios. Lo que completa y caracteriza al tiempo en la organización es, precisamente, lo que siempre se ha omitido o ignorado, a saber, el tiempo de la conciencia, de la vivencia y de la experiencia; el tiempo de la historia, del diálogo, del conflicto".

El tiempo en la organización escolar es más ambicioso, porque no se conforma con el tiempo objetivo; no es aquel que se expresa en cuadrículas que nos hablan de un antes y un después, sino es el de la vida que circula por todos los rincones de la organización escolar, sin atender a normas ni a regulaciones. Por supuesto, que esta manera de entender el tiempo exige, en gran medida, una manera de comprender y definir la organización escolar. Podríamos decir, que ésta tiene que ser conceptualizada como el mundo de la vida cotidiana de la escuela⁷¹.

La reflexión abierta y profunda sobre este tema es una necesidad. Algunos documentos abordan la caracterización de la calidad con bastante precisión, como es el caso de la Misión Ciencia Educación y Desarrollo: *“Por calidad se entiende la coherencia de todos los factores de un sistema educativo que colma las expectativas de una sociedad y de sus más críticos exponentes. Por lo tanto, incluye la calidad de los **insumos** materiales y financieros que entran a él; la de los **agentes** involucrados en él, entre los cuales los educandos y los educadores son los más importantes, aunque no los únicos; 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, medidas de múltiples maneras y no sólo por indicadores de rendimiento académico”*⁷².

La calidad se obtiene como fruto de la autonomía cuando la escuela misma define una misión compartida por todos sus estamentos; administra efectivamente sus recursos logrando alcanzar ambientes óptimos de aprendizaje; logra que sus directivos y maestros sean educadores y líderes, verdaderos maestros que desarrollen al máximo su potencial y el de sus estudiantes; cuando ejerce autonomía para definir sus currículos e incorpora desde muy temprano actividades

⁷¹VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 2.

⁷²MISIÓN CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Colciencias, 1994, Pág. 84.

investigativas, que le posibilite generar productos que apunten a la cualificación de sus propias prácticas pedagógicas.

"del 1850, que si uno se pone a mirar, realmente no trajo nada nuevo, lo que pasa es que nos recordó unas cosas que... hasta antes del 2002, uno veía en los colegios que los maestros se podían ir; entonces decían: "a mí cuádre me hasta las diez de la mañana", y a las diez de la mañana se iban. Eh, de pronto tenían unos compromisos laborales adicionales; entonces lo que el 1850 le dijo al maestro fue, si usted tiene su horario, usted debe cumplir una jornada, entonces el maestro debió quedarse en la jornada completa, así tuviera las mismas horas de clase, pero debió permanecer en la institución; entonces son cosas que fíjese que el cambio no es que haya sido tan drástico, sino que nos metió como un poquito en cintura de lo que realmente veníamos haciendo del Decreto no las interpretaciones que han hecho"

Es importante resaltar que los maestros, no están en desacuerdo con este Decreto, el malestar es con la falta de detalle en el mismo, ellos están de acuerdo con laborar las 6 horas de clase, con los 30 minutos de descanso, y todo lo demás que se decreta allí, pero resaltan que este Decreto va en contravía con la política de calidad de la cual se jacta el estado, pues de esta manera los procesos pedagógicos no se puede cumplir al pie de la letra, ya que para que haya procesos de enseñanza aprendizaje de calidad, el gobierno debe dar garantías, en cuanto al número de estudiantes por grupo, pues estas exorbitantes cantidades de estudiantes por grupo, exceden no la capacidad intelectual de los maestros, pero si su disponibilidad de tiempo, pues de un momento a otro, pasaron a atender el doble de sus estudiantes, con las mismas condiciones de espacio y tiempo, y así, no puede haber calidad.

4.2.3.3 Directivas Ministeriales: Un tópico que emergió de la voz de los maestros, fue la implicación de las directivas ministeriales, respecto a la organización del tiempo laboral en los últimos doce años.

Son Confusas

"pienso que el problema ha sido en las directivas ministeriales que son muy confusas y entonces cada cual ha optado por entender lo que quiere entender si pero para mí el Decreto esta bien el Decreto está bien."

Los maestros asumen estas como confusas, y un tanto incómodas, puesto que al parecer, no han acabado de interpretar una, cuando ya se está expidiendo otra, y esto independiente de las molestias a nivel personal de cada maestro, generan conflictos y/o choques entre maestros, y la parte administrativa.

"pienso que el problema ha sido en las directivas ministeriales que son muy confusas y entonces cada cual ha optado por entender lo que quiere entender si pero para mí el Decreto esta bien el Decreto está bien."

En la Directiva Ministerial No. 03 – 2003, numerales 4 y 5, aclaran situaciones, que para muchos, había generado dudas, y es precisamente que si los treinta minutos del descanso estaban o no incluidos dentro de las seis horas de su jornada laboral.

Para el caso particular de la población participante, de este estudio, partiremos desde la aclaración hecha en esta directiva, respecto a que “la suma total del tiempo semanal dedicado por el docente a atender la intensidad horaria correspondiente a las áreas obligatorias y optativas de Secundaria y Media será de veintidós (22) horas efectivas”⁷³.

⁷³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86194_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

"a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el Decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio", "Primero la de la distribución de los horarios, esa que es un bendito problema y que todavía genera caos, genera crisis, genera conflicto, con las 6 horas de ejercicio laboral continuo, que la media hora de descanso si, que la media hora de descanso no, entonces esa es una de las políticas."

Según el numeral cinco de esta directiva ministerial "Las actividades lúdicas y recreativas que las instituciones educativas organizan durante la jornada escolar en tiempos comprendidos entre los períodos de clases, constituyen una actividad educativa muy importante para el desarrollo de actitudes y valores fundamentales en el desarrollo personal. El tiempo dedicado a la atención del recreo de los estudiantes está incluido en las seis (6) horas diarias que como mínimo, debe permanecer el docente en el establecimiento y no está incluido en el número de horas de asignación académica.⁷⁴"

Queda claro que el descanso si está incluido en las 6 horas de la jornada laboral del maestro, por tanto el maestro no tendrá una jornada adicional de treinta minutos, pero en el descanso de los estudiantes, su función estará dirigida fundamentalmente, hacia la formación integral de sus estudiantes, en cuanto a convivir con otros respetando las diferencias, a compartir, enseñar a solucionar conflictos mediante el diálogo, etc.

En el numeral cuatro indica que "La dirección de grupo reviste una gran importancia para orientar la formación integral de los estudiantes en las diferentes etapas de su desarrollo y para atender a los padres de familia de un grupo determinado. Es una responsabilidad que hace parte de las actividades curriculares complementarias, que se cumple en los diversos espacios y

⁷⁴ Ibíd.

oportunidades de la jornada escolar. El tiempo que dedican los docentes a este servicio de orientación estudiantil es distinto de las veintidós (22) horas de la asignación académica del docente de Básica Secundaria y Media”⁷⁵.

"Después vienen otros factores como la vigilancia, la atención a padres, la dirección de grupo, etc.", "Los encuentros con padres de familia, y hablar para poder indagar por conflictos de los estudiantes, eso no es como ahora que todo lo quieren hacer por internet", "otras cuestiones que son de desgaste y que de desgaste, cuando los chicos se meten en conflictos, si? cuando un papá viene a hacer alguna reclamación justa o no justa eso demanda tiempo, y son esas cosas a veces las que desgastan", "En este momento, se demanda muchísimo tiempo la organización del Sistema de gestión de la calidad.", "Nosotros también estamos en procesos de investigación y algo de extensión y pues eso no lo cubren los tiempos que nos tienen asignados"

Según los maestros, unas de las actividades en las que se hace mayor inversión de tiempo, es precisamente, en lo que en esta directiva ministerial, ha denominado como Servicio de Orientación Estudiantil, que aunque precisa que esta fuera de las 22 horas de atención directa al educando, el maestro está en la obligación de asumirlo dentro de las otras 2 horas.

Entonces ¿será que son suficientes 2 horas, para que el maestro cumpla con las labores de Servicio de Orientación Estudiantil, además de la planeación de la clase, elaboración de material didáctico para las mismas, calificación de diferentes instrumentos (evaluaciones, trabajos, guías, tareas, etc.), evaluación y seguimiento de estudiantes, actividades propias de la institución y cumplir con su autoformación?

⁷⁵ Ibíd.

"evaluar, evaluar se lleva uno mucho tiempo, mucho tiempo, uno hace una evaluación para 40 personas, y usted mínimo se demora 6 o 7 minutos calificando, multiplicado por alumnos y eso multiplicado por grupos, eso es mucho tiempo y ese es tiempo extra que uno trabaja", "La evaluación aspecto que más demanda tiempo, porque no es solo la nota, sino el proceso que este tiene en todo el tiempo", "calificar cuatrocientas evaluaciones, entonces me toca esperar otras dos semanitas para calificar o sea, me toca como alternar así, entonces digamos, eso demanda mucho tiempo".

Más que confusas, para algunos son un tanto fuera de contexto, pues si se tienen en cuenta todos los factores que se implican en la enseñanza, las 2 horas terminan siendo insuficientes, para que el maestro cumpla con todas las labores anteriormente destacadas, y más aún, cuando cada aula de clase, cuenta con un mínimo de 40 estudiantes; es definitivamente este factor, (el número de estudiantes), el que impide un poco, el cumplimiento cabal, de todo lo que ha sido estipulado en este Decreto, y es así como finalmente, el maestro termina haciendo otra cosa, completamente contraria a lo que significa la labor docente.

"Bueno la mayor dedicación del tiempo tiene que hacerlo uno en lo que es su misión. Kant dice que los maestros estamos es para enseñar, ¿sí? Eso es lo que demanda la mayor atención, cómo enseñar bien. Y cómo hacer que los chinos aprendan bien ¿sí?, y eso es lo que lo debe ocupar a uno"

Buscando aclarar dudas planteadas por FECODE en un comunicado emitido en el mes de julio de 2009, sobre la permanencia de los docentes en los establecimientos educativos, se emite la Directiva Ministerial No. 17 – 2009, para aclarar las confusiones generadas y garantizar que el tiempo destinado a la formación de los estudiantes sea el establecido en la normatividad; es decir, vuelven a realizar aclaraciones de la polémica jornada laboral del maestro, establecida desde el Decreto 1850 de 2002.

En el mismo sentido, señala la Directiva que “es importante resaltar que las actividades curriculares complementarias que establece el Decreto 1850 de 2002 en el artículo 9, incluida la dirección de grupo, hacen parte de la jornada laboral de los docentes, contrario a lo que se señala en el comunicado”⁷⁶, pero no en las seis horas de atención directa al estudiante, aunque aquí no se explicita, recordando la Directiva Ministerial No. 10 de 2009, a la jornada laboral a la que se refiere aquí, es a la de las dos horas, restantes, de las ocho horas de la jornada laboral del maestro.

Se aclara que lo estipulado en el comunicado hecho presuntamente por FECODE, ““La asignación académica para cada docente de los niveles de educación básica secundaria y media son de 22 periodos semanales de 55 minutos” , este numeral claramente está contradiciendo la Directiva 10 de 2009 y el Decreto 1850 de 2002, debido a que una institución educativa puede definir la duración de los períodos de clase siempre y cuando garantice que los docentes de básica secundaria y media tengan 22 horas efectivas semanales de asignación académica. No se puede confundir los períodos de clase con las horas efectivas de asignación de los docentes”⁷⁷.

Recientemente en la Directiva Ministerial No. 16 – 2013, se hacen nuevas aclaraciones, esta vez un poco más detalladas respecto a las jornadas tanto escolares como laborales; en este sentido mencionan que la jornada escolar es de “40 semanas lectivas adoptadas por el calendario académico establecido por entidad territorial certificada y que el cumplimiento de las intensidades académicas mínimas es: 20 horas en Pre-escolar, 25 horas en Primaria y 30 horas en la Básica Secundaria y Media.”⁷⁸

⁷⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-202467_archivo_pdf_directiva17.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

⁷⁷ Directiva Ministerial No. 10 de 2009

⁷⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-323827.html>. Fecha de consulta: Julio de 2013

En cuanto a la jornada laboral destaca tres aspectos fundamentales; en primer lugar, que “La permanencia obligatoria de los docentes en todos los establecimientos educativos será de 30 horas semanales incluido el descanso o recreo que se defina en uso de la autonomía escolar”⁷⁹, en segundo lugar, que “La asignación académica de los docentes de básica secundaria y media es de 22 horas de clase. En aquellos establecimientos educativos donde exista más de una jornada escolar, la asignación académica de los docentes se establecerá en una sola jornada escolar, salvo que el docente acuerde con el rector otra distribución”⁸⁰, y finalmente que “La determinación de actividades curriculares complementarias de cada docente hasta completar las 30 horas semanales de permanencia en el establecimiento, en las cuales está incluido el periodo diario de descanso; el rector podrá adoptar horarios flexibles de la jornada laboral de los docentes de la manera que cada uno pueda cumplir 30 horas semanales de permanencia sin que deba iniciar o terminar su jornada a la misma hora cada día”⁸¹.

“porque a veces, uno tiene que estar pendiente de que terminó un clase a las 12:30m, para continuar con la próxima a la 1:00pm, es decir, solo contaría con 30 minutos para almorzar y descansar; aunque algunos hablamos con la rectora, y nos solucionó ese inconveniente, porque muy probablemente, no brindaríamos lo mejor de nosotros en el aula”.

Con lo anterior, se busca aclarar, desde la mirada ministerial las dudas existentes respecto a si los maestros debían o no cumplir con media hora de más debido al tiempo no computable del descanso en su jornada laboral, igual se asevera que si las instituciones educativas trabajan las dos jornadas, el maestro solo tendrá asignación de carga en una de ellas, exceptuando los acuerdos directos con el rector de la institución.

⁷⁹ Ibíd.: pág: 2

⁸⁰ Ibíd.: pág: 2

⁸¹ Ibíd. pág: 2

Muy Duras con Nosotros

"... se hizo una directiva ministerial antes y ahorita volvieron a hacer otra o sea pues ahí se están planteando eh cambios se están planteando muchos cambios eh me parece a mí que están siendo como muy duros con nosotros"

En la Directiva Ministerial No. 10 de 2009, lo que se recordó fue que el maestro debía cumplir seis de sus ocho horas laborales dentro de la institución educativa, lo cual hasta hace poco se estaba incumpliendo, pues los maestros en sus "horas libres" salían de la institución educativa a realizar sus diligencias, no obstante, esta directriz expedida en el 2009, le recordó a maestros, y directivos, que " La permanencia obligatoria de los docentes en la institución educativa debe ser de 30 horas efectivas semanales, en las que se incluye un período de descanso por cada día de la semana"⁸².

"Condiciona bastante, porque es que 6 horas de permanencia institucional, y hay ocasiones en las que se presentan situaciones que uno dice, bueno yo tengo que estar allá, en ese momento, tengo que hacer esta vuelta súper urgente, y a veces eso no se permite por la exigencia de la permanencia, si?, y uno a veces dice, bueno yo tengo esto de la escuela, y uno le saca el tiempo con calma o trasnocha, o madruga o le dedica el sábado, o le dedica el domingo, y esas son las cosas que a veces no compensan, y eso desmotiva bastante, a algunos maestros, nos desmotiva bastante".

Si el maestro debe salir para capacitarse, o para acompañar a sus estudiantes, para participar en eventos académicos, esta reglamentación sería absurda, más que "dura"; ahora bien, el maestro puede solicitar el permiso para hacerlo, pero debe demostrar de manera legal, a donde es que se dirige y con qué finalidad, esto causa malestar, en el sentido de que el maestro se siente "coartado" un poco

⁸² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-193996_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

de su tiempo; pero hay que mirar también que el maestro podría correr riesgos fuera de la institución, que el Estado no estaría de acuerdo en asumir, porque en ese sentido, el Estado tiene claro que el maestro, es un funcionario más.

4.2.3.4 Otras Políticas que han Influido en el Tiempo Laboral del Maestro: A lo largo de este estudio, se pudo evidenciar, que más que el factor tiempo, los maestros aseguran que la organización del tiempo laboral del maestro y la influencia de esta en su calidad de vida y en la calidad del quehacer pedagógico, están relacionados con otros factores que surgen a raíz de otras políticas del estado, entre ellas, las más destacadas son la de la fusión de las instituciones, y la de cobertura y gratuidad.

La Fusión de las Instituciones

"la fusión de las instituciones, hizo que la planta física se llenara de estudiantes, y se requirió, el emplear, tanto en la jornada de la mañana como en la jornada de la tarde, el emplear al 100% la planta física"

Fue la resolución N° 16092/2003 por la cual se establecieron criterios y procedimientos para la habilitación, desdoblamiento, fusión y cierre de secciones en instituciones educativas del sector oficial de los niveles de educación inicial, escolar básica y media; resolución que va de la mano con la directiva ministerial no. 15 del 23 de Abril de 2002, en la cual se establecen las orientaciones para la organización de las plantas de cargos docentes, directivos y administrativos de los establecimientos educativos.

"la fusión de las instituciones, hizo que la planta física se llenara de estudiantes, y se requirió, el emplear, tanto en la jornada de la mañana como en la jornada de la tarde, el emplear al 100% la planta física".

Al fusionar algunas instituciones educativas, el gobierno buscaba cubrir la necesidad de ofertar cupos educativos a todo niño colombiano a fin, de que todos tuvieran acceso de manera gratuita a este “servicio”, que desde la constitución del 91 señala como derecho fundamental de todos los colombianos, es así que a raíz del “...aumento de las necesidades frente a la limitación de recursos plantea la necesidad de establecer criterios y procedimientos para racionalizar y transparentar el uso de los recursos, a fin de garantizar una oferta educativa con equidad; ...; Que, las secciones por alumno, constituyen la mínima unidad de organización y de costo de un centro educativo, siendo a partir de estas que se dimensionan las estructuras de cargos, contemplando el tipo de servicio, la ubicación geográfica, superficie por alumno y relación de alumno/sección.”⁸³

Pero al parecer no se pensó en la calidad de ese servicio ofertado de esa manera, al ocupar al 100% la capacidad de las instalaciones de las instituciones educativas, se tuvo que disminuir el tiempo de permanencia de los estudiantes, y al parecer, esto afectó en gran medida su nivel académico, como lo reflejan los resultados, año a años de las pruebas saber pro.

"el gobierno hace rato, sabe que el periodo de permanencia de los niños en las instituciones educativas, se debe ampliar, lo que pasa es que no tienen la infraestructura"

Es indispensable, que el gobierno piense de inmediato en la necesidad de las escuelas, pues sin duda alguna, se requiere la construcción de manera inmediata, de infraestructura y mejorar las ya existentes, para que se pueda pensar así mismo, en las otras garantías necesarias, para ofrecer una educación de verdadera calidad.

⁸³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86197_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

En el mismo Decreto se señala, que “Si el total de alumnos/as de dos secciones de un mismo grado/curso de una misma institución, sin importar el turno en que funciona, no fuera superior a la cantidad mínima establecida para cada nivel y zona, deberá constituir una sola sección”⁸⁴.

Con lo anterior queda claro que para cumplir con la expectativa creciente de la población colombiana, el gobierno creyó pertinente, hacer el cierre total de algunas instituciones y la fusión de otras, con el fin de brindar mayor calidad de educación.

No se sabe si el gobierno es consciente del déficit de plantas físicas que existe en la actualidad, con lo que en ocasiones, las instituciones pasando por encima de esta resolución y de parámetros netamente pedagógicos, debe atender a 40 ó más estudiantes por aula de clase, lo cual en muchas ocasiones es deplorable, debido a que los grupos rotan de aula; la rotación de grupos por aula, ha sido una estrategia funcional, para posibilitar la atención de toda la comunidad educativa, cuando no hay espacio suficiente; de esta manera, mientras unos grupos están en las canchas u otros espacios abiertos, haciendo deporte o artes, los demás estarán en aulas, en otras áreas de conocimiento.

Se debe tener en cuenta que no todas estas tienen la misma capacidad, ni las mismas condiciones, para atender a un número tan amplio de estudiantes, sin hablar del deterioro de la calidad del vida del maestro, quien el ultimas, es quien se somete al cumplimiento de estos parámetros, pensados fuera del contexto de la realidad, de las necesidades educativas del país.

⁸⁴ Ibíd. pág: 2

Cobertura y Gratuidad no son Calidad

"dada las condiciones actuales eh es un poco complicado porque es complicado para un solo maestro brindar una educación verdaderamente de calidad cuando en los salones de pronto tenemos cuarenta o más de cuarenta estudiantes"

En el artículo 2 del Decreto 4809 del 20 de diciembre de 2011, se habla sobre el alcance de la gratuidad educativa, estableciendo que "la gratuidad educativa se entiende como la exención del pago de derechos académicos y servicios complementarios. En consecuencia, las instituciones educativas estatales no podrán realizar ningún cobro por derechos académicos o servicios complementarios"⁸⁵.

Entre los comentarios de los maestros, se deja ver la necesidad, de que se vuelva a pensar en la jornada única, para que los estudiantes, tengan mejores espacios para poder cumplir satisfactoriamente, lo que les demanda el currículo; hasta ahora el gobierno solo habla de cifras, de cuantos estudiantes, deben ubicarse por aula, de cuantos coordinadores debe asignarse por estudiantes en cada institución, pero no habla de mejorar las garantías necesarias, para que la educación colombiana, sea una educación que se caracteriza por la calidad que se brinda en ella, y por la calidad que se les brinda a los actores directos, (directivos, maestros, estudiantes y padres de familia).

"si a uno lo pusieran en ese como sometimiento de tensión de que cantidad de formación, aquí, aquí, acá... el chico no alcanza a procesar", "dada las condiciones actuales eh es un poco complicado porque es complicado para un solo maestro brindar una educación verdaderamente de calidad cuando en los salones de pronto tenemos cuarenta o más de cuarenta estudiantes", "esa gratuidad que llaman ha deteriorado muchas otras cosas en cuanto a que la instituciones

⁸⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-293375_archivo_pdf_decreto4807.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

educativas ya no cuentan con muchos recursos que antes de una u otra forma eh la comunidad también ayudaba en esa construcción y podía colaborar con esos procesos".

El estado inicia su política de cobertura-gratuidad y calidad, con el fin de mejorar la prestación del servicio educativo en el país, no obstante, es interesante ver como el gobierno desarrolla su política a lo largo de este documento, mediante el cual, promulgan a la comunidad en general, sobre su DERECHO a la EDUCACIÓN GRATUITA.

Según el artículo 3, del presente Decreto, señala que "la gratuidad educativa se financiará con los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones por concepto de calidad, de que tratan los artículos 16 y 17 de la Ley 715 de 2001.

"sí, seguimos pegados al derecho a la educación, y la gente se acostumbró a "yo tengo la gratuidad y porque tengo que pagar" y solo son pendientes de donde hay espacios para llenar, todo esto por el erróneo concepto de cobertura"

Las entidades territoriales podrán concurrir con otras fuentes de recursos en la financiación de la gratuidad educativa conforme a lo reglamentado en el presente Decreto y en concordancia con las competencias previstas en la Constitución Política y la ley."⁸⁶.

"15. Contratación de *"Yo creo que en cuanto a jornada laboral y todo esto, creo que todo eso está bien, más bien lo que si se necesita del gobierno es, que le pare más bolas a la educación, en cuanto a no hacinamiento de estudiantes, en cuanto a recursos a los colegios, saber el porqué es que disfraza con "gratuidad" el actual mal servicio de educación", entonces le niega recursos a los establecimientos, no*

⁸⁶ Ibíd. pág: 2

dan para el pago de la luz, no dan para el pago de servicios públicos, entonces el colegio, con lo poco que le dan por cada estudiante, tiene que de ahí sacar, para pagar todo, tiene que hacer reformas que necesite, arreglos que tenga que hacer en la planta física, etc, etc.”

Respecto a la Utilización de los Recursos, en el artículo 9, adicionan los siguientes numerales al artículo 11 del Decreto 4791 de 2008, relacionado con la utilización de los recursos de los Fondos de Servicios Educativos de las instituciones educativas estatales, “el desarrollo de las jornadas extendidas y complementarias para la población matriculada entre transición y undécimo grado, incluyendo alimentación, transporte y materiales.”⁸⁷

“el estado ha desamparado a las instituciones educativas, apurado dan lo de los sueldos de nosotros y ya... y sus dos palabras mágicas, Cobertura y Gratuidad, esto es una guardería para mayores, de mi materia muchos, pierden mi materia y los padres ni se asoman, porque han descargado su responsabilidad en nosotros. Esto debe organizarse, el gobierno debe dar más estímulos a los docentes, y no desmotivarlos como hasta ahora lo ha hecho, es especial con la política de “HACINAMIENTO”.

En este Decreto, no se estiman recursos para el sostenimiento de las plantas físicas de las instituciones educativas, tal vez, el gobierno no cree necesario mal gastar sus recursos, por ende, no es necesario que ni estudiantes ni maestros requieran condiciones óptimas para llevar a cabo sus procesos de enseñanza aprendizaje.

"Entonces es por eso que, yo considero que la política de cobertura, no es calidad, la idea era.... fuese calidad sí, pero si se hubiese aumentado el número de instituciones para que toda la jornada como de la mañana y de la tarde, estuviera

⁸⁷ *Ibíd.* pág: 2

el mismo grupo de estudiantes, y se pudieran distribuir como los periodos académicos de tal manera que en la mañana se atendieran algunas asignaturas que normalmente consideramos claves, y en la tarde los chicos, tuvieran el espacio para hacer la retroalimentación, para hacer talleres, para hacer un deporte"

El estado ha reformado el Decreto 1850, tantas veces, según las directrices ministeriales existentes, pero no ha replanteado este Decreto, que en últimas, es el que mayor daño puede estar ocasionando a la calidad de la educación que se cree, quiere brindar a los colombianos.

Finalmente es importante señalar la voz de la rectora de la Institución que destaca el Decreto 3020 de diciembre de 2002, en el que se establecieron los criterios y procedimientos para organizar al personal docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales, entre otras disposiciones.

Hecho que suena interesante, pues se pensaría que al fin, los gobernantes piensan en la posibilidad de dar orden a la educación colombiana, con el fin de mejorar, lo que ya se tiene, pero aunque en el Artículo N°2 de este Decreto, establece que, "La planta de personal será fijada en forma global y debe contener el número de docentes, directivos docentes y administrativos de cada departamento, distrito o municipio certificado, necesarios para la prestación del servicio educativo", se evidencia nuevamente que siguen viendo la Educación no como el fin de un complejo proceso, sino como un "servicio" educativo, que a propósito, dista de una educación de calidad.

Además, establecen cuotas mínimas, es decir que totalizan el número de estudiantes por institución y a partir de ahí, hacen la distribución de los cargos de maestros y directivos en cada institución; centrándose en las cifras cuantificables,

para poder hablar de “mayor cobertura”, y olvidan las necesidades de las instituciones, aulas, maestros y de los estudiantes, en cada situación particular.

“las políticas se han delimitado muy a fórmulas técnicas vamos a una revisión del plan decenal, es cuántos maestros, cuántos estudiantes, cuántos maestros; duele, duele, duele, porque no estamos en una fábrica de producir productos concretos zapatos, muebles, son seres humanos y en la escuela normal, MAESTROS, entonces duele, cuando aparecen las fórmulas, yo comparto el uso de indicadores, de metas; pero una cosa es manejar indicadores y otra cosa es que nos midan con fórmulas técnicas”

Las necesidades que se presentan en los contextos institucionales deben convertirse en el insumo que tomen en cuenta las entidades territoriales para adelantar las acciones pertinentes. Quizás con el fin de “ahorrar” recursos, el gobierno, opta por unir 2 grupos de “una cantidad mínima” de estudiantes, en un solo grupo de cantidades exorbitantes de estudiantes, pero y ¿dónde queda el maestro?, ¿acaso es un objeto que se puede pasar de un lugar a otro?, al momento de reubicar docentes, ¿tendrán en cuenta sus necesidades, disposiciones y posibilidades de hacerlo, sin afectarlos?

Hoy en día, tanto el papel del estudiante (que al estar en un grupo tan numeroso pierde la posibilidad de contar con un buen proceso de aprendizaje) y el papel del maestro (que al tener tantos estudiantes y un tiempo laboral limitado, no puede cumplir de la mejor manera con los procesos de enseñanza), en la escuela, se han desvanecido de la mirada del gobierno, que ha dejado de lado los “estándares de calidad” de los que tanto hablan en sus Políticas Públicas, en los que además se supone, se vela por el bienestar de las partes (Instituciones Educativas, Directivos Docentes, Maestros, Estudiantes y los mismos Padres de Familia); para abrir paso a su Política de Cobertura.

Tal parece que también el papel de la escuela hoy, ha cambiado, pasó de ser el espacio de formación de personas intelectuales, que le aporten en buena manera a la sociedad; a convertirse en una bodega, o en “un gran parqueadero de niños”, como lo dijo el maestro del Instituto popular de cultura de Cali, William Rodríguez, en la película “La Educación Prohibida”, en donde quieren compilar la mayor cantidad de personas, que le ayuden a sumar, a las estadísticas, con las que le comprueban al pueblo, el dinero que invierten en la “Educación de los Colombianos”, convirtiendo a las escuelas en grandes “parqueaderos de personas”.

Es importante reiterar, que para lograr una educación colombiana de calidad apuntando a formar profesionales competentes, el gobierno debe procurar los elementos necesarios al sector educación, que permitan ir instaurando poco a poco ese Sueño de País, que algún día personajes destacados como, Carlos Eduardo Vasco Uribe, César Gaviria Trujillo, Rodolfo R. Llinás, y Gabriel García Márquez, pensaron del futuro de nuestra nación, y lo dejaron plasmado en el documento Colombia al filo de la oportunidad.

4.2.4 Reglamentaciones Institucionales, Organización Tiempo Laboral 2001 al 2013. A continuación se quiere dar un panorama sobre el impacto que han tenido las reglamentaciones y la interpretación que se han hecho de estas en el contexto de las Instituciones educativas.

4.2.4.1 El Decreto 1850: En este apartado se abordan algunos elementos que están estipulados en el Decreto 1850, como lo son, la organización del tiempo laboral del maestro, pero esta vez, a nivel institucional; y algunos detalles, que los maestros creen fundamentales, y que se están obviando de alguna manera a nivel interno de las instituciones educativas.

Se Rigeng por la Normativa Nacional

"Pues la reglamentación institucional no ha estado ajena a los parámetros oficiales"

En muchas realidades educativas de las Instituciones se hace una contextualización muy particular de la normativa nacional, pero es de destacar la preocupación de directivos docentes por estar actualizado y funcionando acorde a las directrices de orden nacional, dado que este fenómeno se asocia a calidad educativa, si la institución se acoge rápida y eficazmente a lo dispuesto se relaciona con mejores oportunidades y condiciones de aprendizaje para los estudiantes.

En el Artículo 8°, resalta que el Rector será asignado por la entidad territorial certificada, para la administración única de cada institución educativa; más adelante en el Artículo 10°, habla sobre la asignación de los coordinadores y que esta asignación académica, se hará de acuerdo con el número de estudiantes de toda la institución educativa, para la población de esta investigación, se tiene en cuenta "Si atiende más de 3.500 estudiantes: seis (6) coordinadores"⁸⁸, como parámetro a seguir.

En este sentido, a esta institución educativa de cuatro mil estudiantes, es necesario, incluir cuatrocientos estudiantes más, para esperar la llegada de un nuevo coordinador, sin tener en cuenta, que la distribución espacial y de las mismas necesidades del contexto, son más importantes que las cifras, en este Decreto, estipuladas; aunque en el párrafo del Artículo 10, señala que "Prevía disponibilidad presupuestal, cuando una institución educativa ofrezca jornada nocturna podrá contar con un coordinador adicional para atender el servicio educativo en esta jornada", esta institución, aun no se lo han delegado.

⁸⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

En el Artículo 11. Señala que “el número promedio de alumnos por docente en la entidad territorial debe ser como mínimo 32, y en el Artículo 15. Manifiesta que para el nombramiento de los docentes de Escuelas Normales Superiores, se tendrán en cuenta las necesidades de formación del ciclo complementario de los normalistas superiores de acuerdo con las áreas o núcleos del saber establecidos en el Decreto 3012 de 1997”⁸⁹. El mínimo de estudiantes por maestro es de 32 estudiantes, pero la realidad que se vive en las aulas de clase hoy en día, son cifras elevadas a las que en este Decreto se conciben.

"Cada vez más se ve que en las aulas con 44 estudiantes por salón, se necesitan menos maestros para más alumnos", además del "cambio de 40 a 32 horas, al cambiar esto, entonces, muchas asignaturas desaparecieron, y otras quedaron solo de una hora, entonces el tener una clase de una hora significa que para cumplir las 22 horas, tiene que tener 22 grupos diferentes, con 22 planillas, con cantidades mínimas de 45 personas"

Sería importante que el gobierno pensara la distribución de cargos en las instituciones, desde lo pedagógico y no desde las cifras que a ellos les conviene mostrar; sería importante, que no se restringieran, en la dotación de todos los elementos físicos y humanos de la escuela, pues es desde allí, donde se hace país.

Pero vemos que la realidad nos señala un gran abismo y brecha entre las políticas educativas y lo que se vive en las instituciones educativas; esa incongruencia parte de ver el fenómeno educativo desde el exterior, desde los sistemas de indicadores y las exigencias a nivel político, pero poco se detienen en un análisis in situ.

⁸⁹ Decreto 1850 de 2002. Disponible en: http://www.sedbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/DECRETOS/DECRETO_1850_DE2002.pdf. Fecha de consulta: Agosto de 2013

Este fenómeno es perceptible por la gran mayoría de docentes, lo vemos en expresiones como, *"El valor agregado de las leyes es haber convertido al docente, en alguien que aplica"*, lo cual deja entrever que las leyes afectan el concepto de docente, y lo convierten en un simple ejecutor de políticas, quitando el espacio para reflexionar sobre su práctica pedagógica y por ende la posibilidad de ser un intelectual transformativo. Este hecho implica que los hacedores de políticas públicas no son maestros en ejercicio o por lo menos no existe un canal de comunicación en que se tengan en cuenta la opinión de los maestros.

Muchos de los docentes reconocen el tiempo como un factor limitante en su quehacer pedagógico y con respecto a este ámbito reflexionan sobre la reacomodación que sufren sus horarios laborales cada vez que se empieza el proceso de integración y aplicación de una nueva directriz, es así como se hace evidente este constante cambio en expresiones como;

"veníamos trabajando tal como decía el 1850 de pronto un año creo que fue en el 2007 2008 entonces que dijeron que no y se quitó nosotras entrábamos a las seis de la mañana hasta la doce y media de pronto en el 2008 se quitó esa media hora adicional luego cuando ya cuando se inventó colocar esa media hora ya hubo una dificultad"

Si bien es cierto que no se puede desconocer que el fenómeno educativo por su naturaleza requiere de un constante cambio que responda a los desafíos de la sociedad actual, también es innegable que deben existir mejores estrategias de comunicación sobre los cambios, que logren incentivar en los docentes un nivel de apropiación por estos acuerdos, y sobre todo generen espacios de discusión y debate sobre los mismos. Desafortunadamente ocurre el proceso contrario, la ley es analizada solo por los directivos, quienes la reinterpretan en su contexto y los maestros no son tenidos en cuenta en este proceso.

Pasando por encima de los Decretos

"Normalmente, siempre las directivas se han regido, por lo que manda la ley, aun cuando hace un tiempo, tuvimos una rectora, que ella pues, pasando por encima de los Decretos, de las leyes, ella quería imponernos a nosotros un horario a la fuerza, ella sin haber discutido, quería imponernos la media hora adicional"

En algunos casos los directivos de las instituciones educativas pueden hacer una variedad de interpretaciones y este hecho sin lugar a dudas ocasiona tensiones entre el cuerpo docente. Este hecho pone de manifiesto que la normativa legal demanda un proceso que vaya más allá de su aplicación por tanto requiere ser analizada a profundidad y cuestiona fuertemente los canales de comunicación que se establecen en la organización interna de las instituciones.

Igualmente toda adopción de una política debe estar basada en el conocimiento profundo de su impacto en las dinámicas previamente establecidas que maneja la Institución educativa. Así como algunas medidas gubernamentales ponen de manifiesto la concepción ligada a mayor cantidad de horas mejor educación, al respecto los maestros expresan:

"nos han querido hacer trabajar la media hora que "perdemos en el descanso" pero que a la larga eso no repercute en la mejora de la educación."

Señalan que muchos de estos cambios que ha tenido la jornada escolar han llegado de cierta forma a alterar no solo la dinámica de las comunidades de aprendizaje sino además a agotar la energía del maestro, en la medida que no se tiene en cuenta los mínimos espacios para el descanso.

4.2.4.2 Actividades de Apoyo Pedagógico: En el artículo 5º del Decreto 1850, se establecen los parámetros sobre la Asignación Académica, que "Es el tiempo que, distribuido en períodos de clase, dedica el docente a la atención directa de sus estudiantes en actividades pedagógicas correspondientes a las áreas

obligatorias y fundamentales y a las asignaturas optativas, de conformidad con el plan de estudios”⁹⁰.

En este Decreto, se establece que “la asignación académica de los docentes de preescolar y de educación básica primaria será igual a la jornada escolar de la institución educativa para los estudiantes de preescolar y de educación básica primaria, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Decreto”⁹¹; mientras que para los maestros de educación básica secundaria y educación media “será de veintidós (22) horas efectivas de sesenta (60) minutos, las cuales serán distribuidas por el rector o director en períodos de clase de acuerdo con el plan de estudios. Esta asignación rige a partir del 1 de septiembre de 2002, en todo caso, los establecimientos educativos de calendario A deberán culminar el proceso de asignaciones a que se refiere esta disposición el 1º de enero de 2003”⁹².

"en cuanto a la distribución docente, de las horas de trabajo, usted como docente por orden del Ministerio de Educación, ... tiene que cumplir con cierto horario, de ese horario, nosotros tenemos que tomar parte del horario que tenemos, aparte de las 8 horas que nos pide la ley", "a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el Decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio", "esa organización laboral habla de que como todos los empleados, tenemos una jornada laboral de 8 horas, de las cuales 6 debemos permanecer en el colegio, y las otras 2 en el colegio o fuera de él, en ese caso, cuando uno prepara clase, califica evaluaciones, prepara material para la clase", ""que es el que dice lo de los tiempos del maestro, de lo de las 6 horas

⁹⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

⁹¹ Ibíd. pág: 2

⁹² Ibíd. pág: 2

de clase, y las 2 horas que podemos trabajar donde lo estimemos mejor", "a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el Decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio".

Se evidencia, que los maestros tienen “algo” de autonomía, dentro de la organización del tiempo laboral, pues si bien es cierto que el Decreto establece que son ocho horas laborales, seis de ellas dedicadas al contacto directo con los estudiantes en el aula, y dos de ellas, en las que el maestro se dedica a otras actividades complementarias a la docencia, como lo son planear, evaluar, calificar, etc.

En el artículo 6º se habla sobre el Servicio de Orientación Estudiantil, estipulando que “Todos los directivos docentes y los docentes deben brindar orientación a sus estudiantes, en forma grupal o individual, con el propósito de contribuir a su formación integral, sin que la dirección de grupo implique para el docente de educación básica secundaria y educación media una disminución de su asignación académica de veintidós (22) horas efectivas semanales”⁹³.

“ehh, pues, yo no lo he sentido tanto, pero si he visto maestros, que debido a su jornada, y debido a las actividades en la clase, como que presentan trastornos de salud, digamos... mucho estrés, se presenta mucho estrés, porque manejar 40 alumnos, no es tan fácil, si todos los alumnos fueran ideales, pues no habría problema, pero es que de los 40, el 70% son alumnos que vienen con dificultades, de toda índole, entonces que uno a veces debe afrontar, y eso pues provoca algunos trastornos en la salud, que uno como maestro a veces, este, tiene sus maneras de resolverlo, pero en otros casos la gente se enferma”.

⁹³ *Ibíd.*

Sin embargo, aclara que para apoyar el servicio de orientación estudiantil, “en cumplimiento del artículo 40 del Decreto 1860 de 1994, las entidades territoriales certificadas podrán asignar los actuales orientadores escolares a las instituciones educativas, según los criterios que defina el Ministerio de Educación Nacional”⁹⁴.

"Después vienen otros factores como la vigilancia, la atención a padres, la dirección de grupo, etc.", también "Los encuentros con padres de familia, y hablar para poder indagar por conflictos de los estudiantes, eso no es como ahora que todo lo quieren hacer por internet" y "Nosotros también estamos en procesos de investigación y algo de extensión y pues eso no lo cubren los tiempos que nos tienen asignados"

En este sentido, el Maestro además de reconocérsele como responsable de contribuir en el proceso de formación de los seres humanos, educador de estos, se le han delegado funciones propias de un juez, al tener que hacerse cargo de la “disciplina” (aunque si toma decisiones sobre comportamientos no validos en la sociedad sobre un estudiante, puede verse envuelto en tutelas, demandas, etc.); padre de familia, al tener que satisfacer todas las necesidades de la “formación de los alumnos”, (al tener padres modernos dedicados a trabajar, y que carecen de tiempo para hacerse cargo de sus hijos, a los maestros se les ha asignado el cuidado de sus estudiantes); quizás, “recreacionistas”, al tener de cumplir con actividades “culturales y deportivas”; no basta con ser el directo responsable de la “formación de sus estudiantes”, debe atender a los padres de familia y acudientes, quienes en muchas ocasiones nunca van a la escuela, la mayoría de los que van, van a reclamar el por qué el maestro “no hace bien su tarea”, y muy pocos, atienden a su obligación como padres en el proceso de formación de sus hijos; psicólogos al tener que prestar el “servicio de orientación estudiantil”; y hasta

⁹⁴ Ibíd.

empresario al tener que realizar “actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación”.

En el Artículo 7º, se menciona la distribución de actividades de los docentes, el cual para el desarrollo de las cuarenta (40) semanas lectivas de trabajo académico con estudiantes, definidas en el calendario académico, el rector o director del establecimiento educativo, fijará el horario de cada docente, distribuido para cada día de la semana, discriminando el tiempo dedicado al cumplimiento de la asignación académica y a las actividades curriculares complementarias; mientras que en el Artículo 8º, se establecen las actividades de desarrollo institucional, es decir, sobre el tiempo dedicado por los directivos docentes y los docentes a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios; a la investigación y actualización pedagógica; a la evaluación institucional anual; y a otras actividades de coordinación con organismos o instituciones que incidan directa o indirectamente en la prestación del servicio educativo.

"la Docencia, porque implica muchísimo, es la planeación, la lectura para la planeación" pues "La que mayor demanda es el seguimiento porque yo planeo tengo mi bitácora y luego es con esa bitácora hágale seguimiento es ejecute la bitácora y haga seguimiento entonces es ese día a día como son seres humanos yo con esa bitácora organizo la clase pero me doy cuenta que no me funcionó entonces diseño otra estrategia entonces es la implementación" y "Bueno la mayor dedicación del tiempo tiene que hacerlo uno en lo que es su misión. Kant dice que los maestros estamos es para enseñar, ¿sí? Eso es lo que demanda la mayor atención, cómo enseñar bien. Y cómo hacer que los chinos aprendan bien sí?, y eso es lo que lo debe ocupar a uno"

Dentro de la Carga Laboral Otras Tareas Demás

Adicional a las tareas que demanda la labor docente, se encuentran otras actividades aleatorias, las cuales requieren atención y tiempo por parte del docente, en el caso particular de la investigación educativa, aspecto que empieza a incursionar con mayor fuerza en las instituciones y que exigen la consolidación de espacios concretos para su desarrollo, al respecto los maestros expresan: *"Por ejemplo en las aulas que tengan proyectos de investigación eh pienso que esos maestros deben dentro de esa carga laboral tener espacio de tiempo para atender esos semilleros de investigación que se están creando en las instituciones"*

Los maestros señalan, que estas actividades, externas a las clases y tan necesarias para mejorar los procesos de aprendizaje, terminan siendo un ejercicio muy difícil de articular con la docencia, dicho fenómeno también nos señala la concepción que se tiene de educación, ya que al no tener en cuenta organizativamente tiempo para otras actividades denota que se limita a una concepción de educación ligada exclusivamente a la clase y a la explicación de contenidos.

Esta concepción equivoca (por cuanto el fin último de la educación no es transmitir información, tal como lo ha pensado el Estado) y tan arraigada en las políticas públicas perjudica el desarrollo de procesos complejos de enseñanza sesgando fuertemente la actividad del maestro. Algunos de los maestros que han optado por la decisión de seguir haciéndose responsables de este tipo de actividades argumentan;

"los maestros estamos trabajando quienes nos gusta esa parte trabajando de más y de pronto pues es por nuestra gratificación personal pero sería mucho más agradable contar con ese respaldo gubernamental."

Estos ponen de manifiesto el apoyo que no solo a nivel institucional se debe dar sino además a nivel nacional con políticas que incentivan y estimulen a los docentes, asegurándoles condiciones óptimas de vinculación y desarrollo de estas actividades.

Jornadas Adicionales

Con respecto a las jornadas adicionales que tienen los maestros muchas de estas se destinan con el objeto de promover “mejoramiento institucional” algunas informan de cambios en la dinámica de la institución, sobre la logística de determinadas actividades y otras pocas se destinan a jornadas de capacitación, los maestros manifiestan *"tenemos como procesos de mejoramiento institucional, que se van dando dentro de los mismos procesos de evaluación y autoevaluación"* o que en su jornada contraria se ven expuestos a *"Asistir a reuniones en horario extra"* situación que demanda una gran disponibilidad por parte del maestro.

En cuanto a la organización del tiempo en las jornadas se evidencia que es un factor que se somete a constantes modificaciones, *"pues se han experimentado muchos cambios en los tiempos, respecto a los horarios o sea de digamos respecto a las como a las mismas jornadas pedagógicas"* lo que también contribuye a una desorganización en la medida que los cambios frecuentemente alteran pueden llegar a alterar la disposición de recursos y generar desinformación en la comunidad educativa.

La enseñar, es la actividad cumbre de la escuela, y no se le deberían delegar acciones a los maestros, que corresponden a otros agentes en la escuela, como padres, psico-orientadores, etc., pues esto hace, que a estos, se les conciba como hacedores, funcionarios cumplidores de tareas explícitas, que de cierto modo les imposibilita participar de espacios que les permita reflexionar y repensar su práctica pedagógica a fin de que ellos puedan generar su propio conocimiento.

4.2.4.3 Acuerdos y Resolución Rectoral: Este apartado corresponde a las instancias legales, por medio de las cuales, los maestros aseguran, que se les establece una organización de su tiempo laboral, al interior de la institución educativa, que puede ser:

Por Acuerdos

En cuanto a la organización de la carga académica de cada docente, se evidencia que en algunos casos se realizan de forma conjunta con el respectivo directivo, algunos maestros manifiestan *"al principio de año, con la rectora se pactan las horas de trabajo en el aula y otras actividades, y ella lo expide en una resolución y ya."*, y varios coinciden en que se pueden establecer acuerdos: *"Aquí en la normal pues a principio de año, la rectora nos da la carga académica, claro que ella nos permite negociarla, en especial para los que estudiamos"* dejando entrever que la asignación de horas puede ser un asunto mediado que beneficie, entre otras, el estudio de los maestros.

Por Resolución Rectoral

Se contrapone a las opiniones de algunos docentes que afirman que la carga académica no es un asunto muy negociable en la medida que el procedimiento se basa en *"Solo una resolución que expide la rectora, en la que nos da a conocer, lo que nosotros llamamos "carga horaria" y el directivo simplemente informa sin entrar a valorar aspectos o demandas por parte de los maestros, "se hace la asignación académica a cada maestro y la rectora nos informa a través de una resolución"* en algunos casos el cronograma institucional con los principales evento de la agenda escolar, también se establece previamente y se comunica a los docentes.

Al respecto surge la inquietud si el docente debe estar o no involucrado en la organización del calendario académico y si se necesita crear espacios para debatir la factibilidad de organizar los eventos en determinado tiempo del calendario. En

este aspecto se cuestiona si el docente debe asumir una actitud pasiva frente a la organización general del tiempo en la Institución o si simplemente se encarga de ejecutar las actividades en el tiempo establecido por los directivos, dejando a un lado un proceso participativo y democrático que responda al ritmo interno de los grupos escolares.

4.2.5 Influencia de la Organización del Tiempo Laboral-Calidad de Vida. En este apartado se quiere analizar desde la voz del maestro, la influencia de la organización del tiempo laboral sobre su calidad de vida, a continuación se presentan las perspectivas de los docentes, se identificaron los aspectos en común, con el objeto de mostrar desde la voz de los maestros la relación del tiempo laboral con su calidad de vida. Principalmente se reconocen dos corrientes, los maestros que señalan que sí afecta y de forma negativa, absorbiendo otros aspectos de su vida y los maestros que manifiestan no verse afectados.

4.2.5.1 No Afecta: Esta categoría, recoge, las apreciaciones de los maestros, sobre la poca importancia que le prestan al tiempo, como valor agregado a su vida tanto profesional, como personal, pues aseguran que, el invertir un poco más de tiempo a su labor docente, cuando es necesario, sencillamente, no les afecta.

Un Poquito más de Tiempo no Afecta

Iniciaremos con los maestros que manifiestan no ver ninguna alteración en su calidad de vida, no verse afectados negativamente por la organización del tiempo laboral, estos maestros expresan "*Hay veces que tiene que dedicarle un poquito más de tiempo, pero es que uno no debe ser tan milimétrico si uno debe darle unos minuticos más pues se los da... Eso no afecta en mucho*" dejando ver que tampoco obedece a un factor constante de trabajo extra que demande grandes lapsos de tiempo. Otro docente afirma "*Le toca a uno estar muy organizado, para poder hacer las cosas, solo es cuestión de uno estar bien organizado*" señalando que si el tiempo se distribuye de forma acertada, se puede cumplir de forma eficaz

con las labores asignadas. Dicha organización hace alusión a la distribución que cada maestro debe hacer de forma individual conjugando las actividades derivadas de la práctica pedagógica y de su horas de clase.

Algunos maestros manifiestan *"si yo veo que necesito quedarme más en un aula de clase o en la institución, después de la salida de los estudiantes, pues me quedo, de lo contrario me sirve para adelantar y no trastear ciertas cositas para la casa, y eso no afecta digamos negativamente"* mostrando que la tendencia a dedicar algún tiempo adicional después de la jornada laboral.

Otros maestros dan una explicación de por qué se les facilita dedicar más tiempo del señalado con el objeto de crear mejores condiciones para sus prácticas pedagógicas, *"pero el mismo sentimiento así como de, de, entrega de trabajar con los chicos, lo tenía iniciando aquí en la normal, la diferencia, era que era todo el día, uno trabajaba mañana y tarde, y fuera de eso los sábados, porque había internado, y las niñas internas tenían una hora de estudio y cuando uno estaba de vigilancia le tocaba sentarse con ellas a estudiar"* esta intervención señala también como se compara la distribución de tiempo que se realizaba anteriormente con la actual, difiriendo en esta caso en especial que por ser antes la Escuela Normal una institución que funcionaba en la modalidad internado, y después de estar acostumbrado a este ritmo de trabajo, no se le dificulta destinar ahora más tiempo adicional a su jornada laboral. Adicionalmente, llama la atención la relación de cercanía que se establece con los estudiantes y relaciona este afecto con el deseo de estar disponible más tiempo para la labor docente.

Hay otras expresiones sobre este aspecto que ponen de manifiesto ciertas condiciones personales para destinar o no más tiempo, es así como una docente manifiesta *"Bien eh digamos en mi caso pues yo soy soltera y no tengo hijos entonces eh podría decirse que tengo disponibilidad de más tiempo sin embargo pues yo trabajo"*, en este caso la docente argumenta que el hecho de responder

con otras actividades derivadas de su familia, le permite destinar más tiempo a su quehacer pedagógico, aunque señala que tiene un trabajo adicional.

Un argumento que sintetiza las perspectivas antes mencionadas tiene que ver con la organización que cada docente da a su tiempo laboral y expresa: "*la calidad de vida se afecta si también el maestro no asume las pautas en relación de su tiempo porque haber la norma le dice son seis horas entonces serían treinta de esas treinta son veintidós efectivas entonces le quedan ocho para hacer tareas adicionales*" es decir que el maestro debe organizar su labor en ese tiempo y si hace una buena organización no es necesario estimar tiempo extra.

Nunca estar Pendiente del Tiempo

Otra perspectiva muy ligada con la anterior y que confluyen en el hecho de no denotar ninguna influencia negativa es la de no estar pendiente del tiempo, es decir, no encasillarse en un margen de horas para su labor docente, es así como un docente afirma "*Yo como que nunca he estado pendiente del tiempo, no soy como tacaña con el tiempo*" es decir no delimita rigurosamente el tiempo de trabajo. Este hecho le permite, según el docente, ser generoso en la disposición incondicional que tiene con su labor.

Otro docente afirma "*manejamos unos tiempos de permanencia en las instituciones y pues de una u otra forma puede uno organizar algunas cosas de la vida personal en el tiempo restante*" manifestando que no tiene ningún inconveniente en la organización de su tiempo laboral y su tiempo personal.

Otros docentes argumentan que su labor pedagógica no tiene ningún tipo de influencia en su vida personal, al expresar; "*Mi tiempo de trabajo no afecta mi vida del hogar, mi vida que afortunadamente, pues ya mis hijos ya cada uno tiene su vida trazada no tengo el afán de "ahh córrale a ver los chiquitos", esa es la ventaja que tiene uno a esta época de la vida.*" Esta intervención también pone de

manifiesto que al no tener una vida demandante en el hogar, se puede responder con mayor facilidad a la actividad docente extra y a cargas adicionales.

Cabe resaltar que de los maestros entrevistados, la mayoría de los que se encuentran nombrados por el decreto 2277 de 1979, aseguran que a esta época, el tiempo no es factor de problema en sus vidas, ya que ellos, y sus familias están totalmente realizados, y ya no cargan sobre ellos, responsabilidades que de alguna manera les implica mayor demanda de tiempo con lo es la crianza de sus propios hijos; en el caso de un mínimo número de maestros nombrados por el decreto 1850 de 2002, quienes a su corta edad aún no tienen su propio núcleo familiar, aseguran poder dedicar un poco más de tiempo a su labor.

Sin embargo hay circunstancias que tanto a unos como a otros, el hacer una mayor dedicación de tiempo a la labor docente, afecta un poco su vida personal, pues deben dejar de lado, sus sueños y/o logros personales.

4.2.5.2 Políticas que Afectan: Aquí se recogen, las valoraciones de los maestros, sobre la importancia que representa el tiempo, como valor agregado a su vida profesional, pues aseguran que, el invertir un poco más de tiempo a su labor docente, les afecta otros espacios de su vida, en especial la familiar.

Jornada Laboral del Maestro es Insuficiente

Como posición contraria a la manifestada anteriormente, están los docentes que argumentan verse afectados en distintos planos de su vida laboral, cuestionando la gran cantidad de labores que cada día se incrementa y que como docentes tienen que asumir para cumplir con las exigencias de la comunidad educativa. En este caso se presentan situaciones donde la docencia genera una serie de actividades y tareas que son imposibles de cumplir en el escaso tiempo de la jornada laboral, en la que por las características de la escuela surgen situaciones

que deben ser abordadas con urgencia y contar siempre con tiempo para atender eventualidades.

Al respecto un maestro manifiesta; *"La exigencia interna tan radical, pero al mismo tiempo la flexibilidad que si se tiene que dar para cumplir con los requisitos con los desempeños que se esperan, con los compromisos que no cubre el tiempo laboral del maestro"* mencionando que se debe dar cierta flexibilidad dado las exigencias que se hacen al cargo docente. Ante esta situación muchos directivos son conscientes de que la inmediatez no es un criterio exigible en la labor docente, si bien es cierto que como en toda coordinación hay que establecer fechas límites también es importante tener un rango de flexibilidad.

Otros maestros señalan que la docencia abarca mucho tiempo en su vida lo que les imposibilita tener un actividad diferente a la cual dedicarse, al respecto un docente afirmó *"si, el tiempo laboral, yo antes de entrar aquí a la escuela normal, tenía una fundación, y entonces cuando ingreso a la Escuela Normal, pues si hay unos horarios de tiempo mañana y tarde, es decir, en un mismo día se trabaja en la mañana y también se trabaja en la tarde, entonces eso implicó dejar de lado la fundación"* dejando ver una afectación negativa, dado que le imposibilitó desempeñarse alternativamente en otro campo.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los maestros. El proceso de conversión del rol del maestro en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que contraponen el rol tradicional de mero transmisor de conocimientos al de facilitador del aprendizaje de los alumnos.

En la actualidad algunos autores consideran que la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo.

En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven.

Las remuneraciones no se compadecen con las responsabilidades asignadas ni con el nivel de preparación, y abundan más las frustraciones que las gratificaciones entre los docentes. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje⁹⁵.

Por otro lado, La autonomía escolar es el marco apropiado para la configuración profesional del rol docente. Una auténtica descentralización que haga menos rígida y uniforme la administración, que entregue crecientes cuotas de poder a los actores sociales y a las comunidades locales, que atienda a la heterogeneidad de las realidades regionales y locales y a la diversidad de cada escuela y de cada aula, es el ámbito privilegiado para construir la profesionalización del trabajo docente⁹⁶.

Es decir, la docencia más que un trabajo es un estilo de vida, ya que requiere ser una persona íntegra, por su carácter de aceptarse en la sociedad como persona pública, sus valores y principios deben ser idóneos, su remuneración de igual

⁹⁵ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. ciudad. Universidad. Argentina: MEA, 1994. pág. 96.

⁹⁶NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, «Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación», Santiago: UNESCO/OREALC, 1990. pág. 36.

manera es aceptable, requiere de competencias laborales y educacionales. El docente es quien estimula el aprendizaje autónomo. Por eso ser maestro es un estilo de vida.

Muchos de los docentes coinciden en que la jornada laboral del maestro es insuficiente, porque requiere actividades de planeación que no están presupuestadas y que demandan esfuerzo intelectual y tiempo, es así como un docente afirma; *"lo que yo le comentaba de las guías o sea cuando yo hago una guía por ejemplo yo no uso guías digamos hay encontré en internet esta guía y venga y la mando... las guías que hago yo las hago porque generalmente... a mí me gusta... llevar lo que yo haga como que como yo tengo mi hilo conductor de las temáticas... a mi manera entonces yo siempre acomodo las cosas... en un lenguaje que sea más comprensible para ellos me gusta colocarles... cosas simples... el escudo, el membrete del colegio... organizar las columnas... uno haciendo esa organización se puede demorar dos horas en cada guía"* señalando en primera instancia que si se concibe al maestro más allá de un ejecutor y se ve su rol como intelectual, entre lo cual cabe la labor ardua del diseño de material de clase y el diseño de pruebas de evaluación se debe destinar más tiempo para realizar estas actividades tan características en las practicas pedagógicas que parten de contexto escolar y que por lo tanto si generan aprendizajes significativos.

A su vez en esta labor de diseñar su material pedagógico propio, que responda a la dinámica del grupo y a sus características específicas, no solo se necesita espacio para el diseño sino un tiempo antecesor que esté orientado a la fundamentación teórica e indagación conceptual; algunos de los detractores de este postulado pueden afirmar que para esto son las bases adquiridas en su formación profesional, pero como sabemos el conocimiento no es un objeto inmóvil y estático, sino que está cambiando constantemente y que las necesidades formativas de los escolares de cada generación difiere de las

anteriores, un docente pone de manifiesto esta necesidad al afirmar: *"la Docencia, porque implica muchísimo, es la planeación, la lectura para la planeación"* esta expresión señala, así mismo que la lectura y actualización de conocimiento son factores imprescindibles en la ardua labor de educar.

Un docente expresa que particularmente hay una labor que le demanda más tiempo y afirma *"La que mayor demanda es el seguimiento porque yo planeo tengo mi bitácora y luego es con esa bitácora hágale seguimiento es ejecute la bitácora y haga seguimiento entonces es ese día a día como son seres humanos yo con esa bitácora organizo la clase pero me doy cuenta que no me funcionó entonces diseño otra estrategia entonces es la implementación"* este docente llama la atención sobre otra actividad necesaria para mejorar la calidad del acto educativo y es la valoración de las prácticas, el docente está perdiendo el espacio para reflexionar sobre sí mismo, sobre las estrategias que diseña e implementa y sin este espacio de reflexión no podrá determinar los alcances de su labor docente ni mucho menos generar procesos de cualificación frente a su práctica pedagógica.

Otro docente coincide al señalar; *"Bueno la mayor dedicación del tiempo tiene que hacerlo uno en lo que es su misión. Kant dice que los maestros estamos es para enseñar, ¿sí? Eso es lo que demanda la mayor atención, cómo enseñar bien. Y cómo hacer que los chinos aprendan bien sí?, y eso es lo que lo debe ocupar a uno"* este docente nos recuerda otro asunto necesario, y es el hecho de filosofar sobre nuestra actividad docente y problematizarla, este aspecto también requiere que se creen espacios a nivel colectivo para propiciar entre los maestros el debate de estrategias sobre todo en grupos de escolares que tiene en común.

Desde esta perspectiva, el tiempo del docente se queda corto para todo lo que demanda éticamente la profesión. Los docentes son conscientes de este aspecto y afirman *"Dentro de la jornada laboral digámoslo así es insuficiente la realización"*

de eso debemos terminar realizándolo en la casa contra jornada tarde o noches porque son muchas las evaluaciones que uno se lleva prácticamente todos los días" poniendo de manifiesto que en sus hogares realizan labores educativas que no alcanzaron a desarrollar en su jornada. Otro profesor expresa "hay que estar planeando constantemente las clases revisando las practicas preparando el material eh el trabajo es mucho, es gratificante pero poco valorado al final pero durante el proceso es un trabajo arduo." Haciendo evidente la complejidad del proceso educativo y el poco reconocimiento que en muchos casos se da a esta labor.

Otro docente sentencia *"Si se obliga al maestro a permanecer más de 8 horas en la institución sea por la razón que sea (reuniones, atención a padres, sistemas de calidad) no quedará tiempo para nada más"* resaltando que hay otras actividades aleatorias a su clase y que limitan para que el maestro asuma ya sea otra responsabilidad laboral o destine tiempo para otras actividades.

En la concepción colectiva de la gran mayoría de docentes e incluso de la sociedad en general, se establece que la docencia es una labor demandante y exigente por parte del profesional dedicado a la educación y más teniendo en cuenta que esta función educadora cada vez se delega al docente antes a que a otros agentes socializadores aparte de la escuela, y como lo es la familia. Un docente afirma: *"actualmente no contamos con el tiempo suficiente para esos ámbitos de nuestras vidas, porque tenemos que responder por la educación, y cuando hablo de responder por la educación, es que se nos ha delegado suplir todas las necesidades que tiene el ser humano, y han olvidado que nosotros somos seres humanos con otro tipo de necesidades, como precisamente el pasar tiempo con la familia, amigos y con uno mismo, pero al parecer eso no se nos está permitido, porque para eso no se nos paga, y así lo "queramos hacer gratis" no se puede"* esta situación denota que el maestro en la actualidad está asumiendo un gran desafío y es el de no formar simplemente académicos, sino ciudadanos y que

estos esquemas de aprehensión de valores y pautas de comportamiento se han delegado a la escuela.

El profesional de la educación no es solo un enseñante, un instructor o un educador, sino que, al ser la docencia una vocación de practica social, se requiere que el maestro se constituya a sí mismo como un ser intercultural, es esa *dimensión de la vida humana en sociedad que tiene que ver con toda la urdimbre social, política y económica*⁹⁷. Desde esta perspectiva, más que un concepto es un *desafío vital*, la esencia de la educación intercultural se fundamenta en el valor de intercambiar entre las culturas cualidades propias de una comunidad educativa.

Por lo tanto, en cualquier nivel de la educación, inclusive al formar especialistas del más alto nivel académico, se tiene que valorar lo humanístico en el sentido más amplio de la palabra, es decir, enseñar a la gente para que se comprenda así misma y a los otros y para comprender lo que ocurre en su entorno social.

En el mismo sentido, Palacios y Paiba, expresan: “el maestro debe recuperar su condición de ciudadano activo, pues esa experiencia le es fundamental para estar en condiciones de formar personas integra con criterio social y político, dispuestos a participar de la transformación de su comunidad, buscar el bien común y vivir en democracia”⁹⁸.

Cantidad de Estudiantes

Uno de los factores que sin lugar a dudas más llega a influenciar es la cantidad de estudiantes por curso, un maestro sostiene: *"no es lo mismo trabajar uno en una oficina en un horario normal, que estar atendiendo un grupo de 40 alumnos al*

⁹⁷HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. N° 104,1992. pág. 94.

⁹⁸PALACIOS, M. A., y M. PAIBA. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997. Pág. 54.

mismo tiempo, hay más desgaste" y este desgaste que menciona está asociado al hecho de brindar atención y asesoría al proceso individual de cada estudiante.

Esta particularidad de la profesión docente hace que el maestro adquiera variedad de técnicas y estrategias didácticas para llevar a cabo su trabajo y que estas puedan ser aplicadas a la cantidad de estudiantes que tiene, al respecto un docente afirma *"pienso que no es la organización del tiempo, si no la cantidad de estudiantes que tenemos en el aula, a los cuales debemos dedicar el mismo tiempo a apuntar trabajar más procesos, de los que se trabajaban antes con el mismo tiempo"* si bien es cierto que con un grupo de estudiantes se generan actividades extra clase; si es mayor la cantidad de escolares, estas labores demandarán más tiempo.

Se reconoce que los procesos de formación difieren altamente según las capacidades que cada individuo ha desarrollado o demanda desarrollar, y que según las corrientes pedagógicas actuales, es un proceso valido y necesario individualizar los desempeños, este proceso demanda no solo tiempo sino condiciones como la disminución de estudiantes a cargo. Al respecto un docente afirma *"En cuanto a lo pedagógico más que el tiempo, pienso que es el número de estudiantes por salón, por cuanto hay tantos niños y tantos procesos que en ese sentido el tiempo es insuficiente, pero si tuviéramos menos niños, el tiempo sería perfecto"* pero a pesar de ser un principio pedagógico derivado de siglos de reflexión, no ha llegado a verse reflejado en las políticas públicas.

El Valor Agregado de las Leyes

Las leyes y su adopción en las instituciones educativas suelen causar malestar entre los docentes y más si llegan a realizar más exigencias sobre aspectos como el tiempo, que se convierte en una problemática que termina afectando la calidad del acto educativo. Según esta perspectiva un maestro reflexiona: *"No estamos muy de acuerdo con la media hora de más, porque es que de todas maneras,*

porque es que uno a veces en su casa, tiene que dedicarle más de 2 horas, 2 horas a veces no son nada, a uno le dan las 12 de la noche, la una de la mañana, calificando. Preparando, no es todo los días, pero si en muchos casos uno gasta más de las 2 horas." Señalando que en vez de que la normativa legal llegue a favorecer lo que se hace es reducir las condiciones iniciales que se tiene.

Un docente expresa *"cuando yo empecé a trabajar las jornadas eran de 24 horas, pero cada hora era de 45, ahora nos obligan a 22 horas, pero de hora, y en la medida que uno fuera ascendiendo en su escalafón, le iban descargando horas, en la medida que al final, terminaba dando 20 clases semanales"*, estas condiciones señalan que aunque se ha problematizado constantemente sobre el manejo del tiempo no ha sido suficiente ni mucho menos ha respondido a las necesidades que manifiestan los docentes.

Respecto a la actitud del gobierno, muchos señalan que los tiene como "conejiillos de indias" que aplican una ley sin conocer de fondo el contexto y probando por ensayo y error que es lo mejor, sin detenerse a escuchar a los directamente implicados, los docentes. Un maestro señala: *"El valor agregado de las leyes es haber convertido al docente, en alguien que aplica"* llamando la atención sobre la concepción del maestro que expresan las leyes y que está ligada al simple ejecutor, de la nueva cartilla que salió de la nueva directriz que se dio.

Algunos maestros cuestionan fuertemente la estrategia que tiene el gobierno para decir que sí escucha a los maestros y afirma *"Se preocupan por hacer congresos (movimientos masivos) pero nada de fondo y eso es cuestionable para la educación"* es decir genera eventos que no problematizan, solo convoca espacios como requisito político. Finalmente un maestro expresa *"Otras políticas han incidido bastante, una de ellas, pues indudablemente los procesos de acreditación y renovación del registro calificado que están llevando a que nos reorganicemos, a que nos replanteemos, a que de construyamos y construyamos procesos en*

función de una calidad de vida" pero dichas políticas han sido exploradas muy superficialmente por las instituciones educativas.

Es importante reiterar la importancia que tiene el contar con ambientes de aprendizaje de calidad, y condiciones socio-laborales adecuadas, para que la dinámica entre los actores de la escuela sea más efectiva, y desde allí se satisfagan las necesidades que hoy en día son tan latentes, en especial en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

4.2.5.3 El Maestro deja de Ser Persona para Ser Maestro: Categoría que destaca, que la responsabilidad del maestro, por hacer un muy buen ejercicio pedagógico en su trabajo, sin importar que muchas veces, esta situación, acaba con los espacios de su vida personal, familiar y social.

La Organización del Tiempo, Repercute en la Vida Familiar

"A veces uno debe descuidar la familia por atender los temas de la educación"

En el ámbito familiar, muchos de los maestros coinciden al afirmar un efecto negativo, algunas de estas expresiones como *"En mi vida familiar, pues aunque mis hijos ya están grandes, tengo nietos, y el tiempo para compartir con ellos es sentarme cerca de ellos e ir interactuando, mientras califico, o planeo, y esto no es calidad"* señalan los límites que se imponen para desarrollarse en el ámbito personal; otros maestros afirman: *"A veces uno debe descuidar la familia por atender los temas de la educación, al calificar, preparar clase, hasta para cualificarse"* dejando entrever un descontento creciente por no tener condiciones laborales que aseguren hacer un trabajo profesionalmente bueno y a la vez atender los aspectos personales de su vida.

Los maestros señalan que aun estando seis horas en la institución educativa, ese tiempo no alcanza. Un docente manifiesta *"Bueno creo que los hombres somos algo menos hábiles que las mujeres para organizarnos, pero hacemos nuestro mayor esfuerzo, pero aun así esta labor demanda tiempo extra que necesariamente, debe buscarse en el tiempo familiar"* bajo la misma perspectiva un colega expresa *"Influye porque son dos organizaciones que van de la mano la organización laboral y la organización familiar el maestro nosotros pasamos más de la mitad del tiempo en la escuela una jornada que llega uno aquí a las seis de la mañana y salen a la una , directivos de tres a cuatro, es decir, si hay una actividad uno se queda hasta tarde."*

Se argumenta también, que la labor por su naturaleza formativa demanda mayores responsabilidades que quizás otras profesiones sin llegar a desmeritar la importancia que tiene, pero si reconociendo que, como lo afirma un docente, *"los maestros son muy entregados a sus procesos para que el aprendizaje se dé y por algo los proyectos y programas en que estamos se evidencian porque es la entrega del maestro entonces repercute porque si el maestro también no se organiza puede absorber su familia descuidar su familia por darle demasiado porcentaje al trabajo y tampoco si yo pienso que la más que la magia la sabiduría está en ese equilibrio entre lo laboral y lo familiar, es decir, el maestro deja de ser persona, para ser maestro"* y este equilibrio que señala el docente debe ser producto de manejar su profesión y su vida personal de forma plena.

Otros docentes, señalan que entre mayor compromiso e identificación institucional demuestren, a veces más labores son encomendadas, *"de pronto cuando a veces empezamos a colaborar en muchas situaciones cada vez nos piden más y más tiempo y más tiempo de que estemos ahí en la institución y eso empieza a afectar la vida familiar ya se empiezan a descuidar las cosas pues del hogar propias de uno en la familia y eso ejerce influencia de una otra forma negativa."*

Poco Tiempo para Intereses Propios

"De pronto ha implicado también como ciertos esfuerzos, para poder estudiar, entonces tener que hacer, como muchas adecuaciones a nivel personal para poder cumplir a nivel laboral y a nivel de los propios intereses personales"

Otros van más allá de una repercusión en el ámbito familiar, a nivel personal llaman la atención sobre aspectos de su salud física y mental, por ejemplo, un docente expresa; *"Porque todas estas han sido presiones psicológicas, por ejemplo, que usted ya no tiene derecho a la pensión de gracia, porque el gobierno siempre quiere ahorrar dinero a las personas que le prestan un servicio en la educación"* además señalan *"Y lo afectan a uno porque cada vez hay mayor presión y eso ha hecho que muchos de mis compañeros se enfermen y terminen en clínicas psiquiátricas, psicólogos"* esta situación alarmante debe encender las alarmas a nivel nacional sobre las condiciones docentes.

La expectativa de muchos es poder actualizarse e iniciar estudios de postgrado, encuentran impedimentos y señalan, *"A eso hay que sumarle que las universidades no ofrecen alternativas de estudiar al mismo tiempo que laboro, en la jornada contraria poder estudiar, sus horarios son los fines de semana, tiempo menos para la familia"* y esta situación hace que los maestros destinen el poco tiempo que tienen libre a sus estudios. Muchos llevan un ritmo de vida desgastante con tal de responder a las aspiraciones en el ámbito laboral, familiar y personal.

Un maestro expresa *"hace días me cuestioné eso precisamente, porque he estado mucho tiempo sentada frente al computador... listo yo puedo porque yo no tengo un niño... por ahora que cuidar, pero de pronto las personas que tienen hijos que cuidar, que tienen esposo, que tienen su hogar... no sé cómo harán esas personas o sea, desde el punto de vista de mi o sea desde mi punto de vista que soy soltera que tengo mis compromisos pero que nadie depende de mí entonces"*

digamos hay si estoy implementando si estoy usando mucho de mi tiempo para labores" poniendo de manifiesto que la realidad de los maestros en Colombia deja entrever un panorama desalentador en la medida que es una profesión que requiere cuestionarse fuertemente, para que se incluyan los espacios de autoformación y se aseguren condiciones óptimas para un ejercicio de labor que impacte positivamente en los estudiantes y por tanto en el futuro del país.

Para sintetizar esta perspectiva, los maestros se ven limitados en sus dimensiones de desarrollo personal por la organización precaria del tiempo que ha inducido a que se deteriore la misma concepción que tienen de su profesión. Al respecto un docente afirma *"La realidad es que miles de maestros ya no tienen vida familiar, mucho menos vida personal. Todo se está volviendo social-laboral"*, bajo la misma línea otro colega expresa *"de pronto el que antes uno como que salía a cualquier hora ya desde hace unos seis años atrás le controlan a uno las salidas eso es lo que más tiene uno en cuenta que no puede salir no tanto es institucional, son las nuevas reglas del gobierno"* y se argumenta que *"Eso tiene que ver con un cambio mucho más profundo que termino por arrasar la individualidad y la vida cotidiana. El maestro de hoy llega a su casa a trabajar y a contar las peripecias del día. Es un sobreviviente."*

Vida Social, Poco a Poco ha Ido Desapareciendo

"a mí me dan las once de la noche en el computador hay domingos en que estoy desde las tres de la tarde hasta las diez de la noche ahí sentada en el computador"

Algunos educadores, como se mostraba en expresiones anteriores sienten que su equilibrio psicológico se pone en riesgo, es común encontrar expresiones como *"hay días que uno no quisiera saber de nadie, pero como uno debe responder por todo el mundo es imposible"* dejando entrever una carga emocional fuerte: *"mi vida social, poco a poco ha ido desapareciendo, porque uno ya tiene otros intereses, mientras los jóvenes mueren por ir a jugar futbol, uno quiere otras cosas, entre*

esas descansar." Y expresan que han sufrido de cambios de humor ocasionados por la misma demanda y estrés.

"de pronto uno va a responder de pronto de mal genio porque uno quisiera salir al instante y de pronto la parte social si se va a ver afectada porque va a estar uno como de mal genio" esto sin lugar a dudas afecta negativamente el clima laboral".

Lo anterior, ha generado en los maestros un malestar creciente, que en la actualidad es conocido como el síndrome de Burnout, es tan demandante esta situación que estudios han demostrado que "el número de bajas laborales transitorias en el campo de la enseñanza debida a trastornos somáticos y emocionales aumenta día a día y los profesionales de la educación se sienten indefensos a la hora de luchar contra lo que se ha denominado Síndrome de BURNOUT"⁹⁹. Es necesario preparar a los maestros de hoy en cuanto al manejo de emociones, en especial a manejar el estrés negativo por medio de estrategias, que ayuden a evitar el Síndrome de Burnout.

4.2.5.3 Otros Factores que Afectan: En esta categoría, se refleja cómo los maestros en Colombia, *"nos sentimos, al menos los de los colegios oficiales, sentimos una especie de persecución del Gobierno, porque siempre es tratando de acabar con derechos, adquiridos de hace mucho tiempo, tan así que ya lo único que nos queda es el régimen especial y han tratado por todos los medios de acabar con eso, entonces nos sentimos, como, cada vez más perseguidos, por el mismo gobierno, a dejarnos sin nada, sin nada especial"*, señalan además que esto *"nos afecta, porque cada vez hay mayor presión y eso ha hecho que muchos de mis compañeros se enfermen y terminen en clínicas, psiquiátricas, psicólogos"*.

⁹⁹ISSN 0213-8464 Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(1), (2005), 197-220.

El Estatus que Hemos Perdido

"ese es el otro factor, no tenemos incentivos suficientes para realizar nuestros estudios posteriores eh por ejemplo bueno estudios además de que no se nos da el tiempo los estudios tenemos que costearlos nosotros"

Los Educadores sienten que su formación académica no ha sido un aspecto que se reconozca plenamente: *"Si nos formamos, el gobierno no nos aporta ni tiempo ni dinero, lo hacemos por mejorar la calidad de vida nuestra y la de nuestros estudiantes"* señalando que es un esfuerzo que asumen de forma adicional al que realizan diariamente en sus aulas de clase, que no es visible para las políticas públicas que establece el gobierno. Otros maestros se cuestionan fuertemente por el estatus que le dan a su profesión: *"Me desilusiona que dijeran que cualquier persona puede ser maestro, precisamente, porque la calidad del maestro no se improvisa"*.

Este estatus no solo repercute en visibilidad sino en condiciones como atención a la salud: *"es el estatus que hemos perdido... hemos perdido la parte médica, anteriormente la atención era mejor, ahoritica para una cita digamos con un especialista son quince veinte días para pedirla y se la asignan al mes y medio antes a los ocho o diez días ya la teníamos se ha perdido eso."*

En Casa se Encuentran los Recursos Faltantes de la Escuela

"Pensando en el tiempo que el maestro hiciera todo en el colegio, y no tuviera que llevarse nada para la casa, uno tendría que tener muchas ayudas, porque uno en la casa tiene su computador, tiene sus instrumentos"

Otro factor que no se tiene en cuenta es la no disponibilidad de recursos en la Institución: *"entonces cada profesor, tendría que tener aquí su oficina con sus cosas para poder trabajar como debe ser y esto es como un poco difícil."* poniendo de manifiesto que no se brindan las condiciones para efectuar las labores

encomendadas y por eso tiene que recurrir a recursos personales que tiene a disposición en su hogar.

El Sueldo no me Alcanza

"Realmente tiene que ver mucho, porque por ejemplo en mi caso, el sueldo de aquí no me alcanza para cubrir mis gastos, pues me estoy pagando una maestría que inicié hace poco, entre otras cosas, así que me vi obligada a buscar otro trabajo en el sector privado, y entre mis 2 trabajos y mi estudio, pues no me queda tiempo suficiente para estar en familia"

El factor económico es un agravante más que acentúa la problemática, muchos maestros coinciden en afirmar que es insuficiente y que *"hay compañeros docentes que laboran en jornada contraria en otro establecimiento, entonces, esto les incurriría en que tendrían que retirarse y lógicamente, esto influye en la misma persona económicamente"*.

Los maestros se ven obligados a recurrir a otras fuentes adicionales de recursos, lo cual agota más y reduce el tiempo, como lo señala un profesor: *"infortunadamente, como le dije anteriormente, el factor salarial, hace que uno ande buscando por allá trabajo en otros lares, sí? y eso si lo atafaga a uno, ve?, estar trabajando en 2 sitios, eso lo llena a uno de carga laboral"* señalando este como un factor que se asocia de forma negativa a la falta de tiempo para laborar, este hecho amerita que nos replanteemos el sentido de la educación y sobre todo de quien está estrechamente ligado a ella y es el maestro, pues quien está cumpliendo con una tarea maratónica en un tiempo que cada vez se reduce más.

Existe un consenso en las crecientes y variadas demandas de la sociedad, así como del propio sistema educativo hacia los maestros. Es por esto que, con el correr de los años se han aumentado las acciones de los maestros, y estas están relacionadas con el análisis y planificación del contexto en que se desarrolla su actividad; saber trabajar integrados en un equipo docente; reflexionar y analizar sus teorías; investigar, innovar y atender a alumnos de diferentes niveles de

rendimiento; participar en proyectos de innovación curricular; participar en procesos de autoevaluación de la escuela; mantener relaciones fluidas con la comunidad y con los propios compañeros; elementos característicos en el sistema educativo de los países con altos niveles educativos.

Al mismo tiempo, han aumentado las dificultades y tareas con que se enfrentan los maestros y profesores: elaboración y aplicación de proyectos educativos, clases muy numerosas, diversidad de poblaciones y de necesidades educativas, escasez de materiales educativos, edificios deteriorados y carencia de asistencia profesional. Entonces, en estas condiciones, ¿se pueden esperar buenos resultados?, ¿no se trata acaso de que las sociedades proporcionen a las escuelas y a los docentes lo que merecen?¹⁰⁰.

Marcelo, afirma: “la fragmentación del trabajo conlleva que aparezca un considerable número de especialistas (supervisores, asesores, técnicos, evaluadores, etc.), cuya actividad repercute en más trabajo para los profesores...; todo ello unido a concreciones y adaptaciones curriculares y de proyectos institucionales...determina un cúmulo considerable de trabajo adicional, reducción del tiempo personal, múltiples reuniones, realización de tareas extras voluntarias... y todo ello en el mismo tiempo y con la misma retribución”¹⁰¹

Desde esta perspectiva, el incremento de responsabilidades puede idealizarse como una oportunidad para que los maestros adquieran nuevas destrezas y competencias sociales aplicables en su labor formativa y académica. Por el contrario, si no se mejoran o se transforman ciertas condiciones del trabajo docente, entonces puede llegar a mirarse como una carga negativa que se adiciona a la actividad y organización del tiempo de los maestros con una serie de

¹⁰⁰O.C.D.E. Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional». Paidós, Barcelona. 1991. pág. 65.

¹⁰¹MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. En revista de educación, n.º 306, Madrid, 1996, pág. 205.

consecuencias poco favorables para un desempeño verdaderamente profesional.

La gestión autónoma de las escuelas tiene muchas posibilidades de organizar sus acciones en función de las políticas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los maestros y de aprendizaje de los estudiantes.

4.2.6 Influencia de La Organización Tiempo Laboral - Calidad del Quehacer Pedagógico. En este apartado se señala la intencionalidad de indagar sobre factores que puedan generarse dentro del quehacer pedagógico desde la organización del tiempo laboral del maestro. A continuación se presenta parte del análisis e interpretación que se dio a partir de las expresiones de los maestros, las cuales arrojaron una perspectiva de cómo han vivido ellos la influencia de la organización del tiempo en su quehacer pedagógico.

4.2.6.1 El Tiempo es muy Limitado: Bajo esta configuración se condensan las opiniones de maestros que coinciden al afirmar que el factor tiempo limita sus acciones y de cierta forma influye en que la labor no se efectuó bajo los parámetros esperados.

Lo Estratégico de la Educación

"Afecta por cuanto a veces el maestro no tiene el tiempo suficiente para dedicarle a sus estudiantes, como sería lo ideal."

Comúnmente en la jornada escolar se viven un sinnúmero de situaciones no solo propias de los procesos pedagógicos, también de la interacción humana y de hechos de la sociedad que impactan el sector educativo y que de cierta forma pueden llegar a limitar aún más el tiempo que se tiene previsto para las actividades propias de enseñanza, por ejemplo un maestro señala que su organización de tiempo se ve afectada "cuando por ejemplo hay paros, eso sí me afecta bastante, porque como yo les digo a los estudiantes, quiénes son los que

pierden?: los estudiantes", esta apreciación pone de manifiesto los paros que en el sector educativo se presentan con cierta frecuencia.

Por otro lado también es común encontrarse con eventos que no han sido programados con antelación, por ejemplo: *"nosotros los profesores de educación física, muchas veces cuando tenemos encuentros deportivos, con otras instituciones que son programadas por el mismo Instituto Municipal del Deporte, bajo políticas de la alcaldía, y para uno salir por ejemplo con un equipo, a acompañarlo a un encuentro deportivo nos toca pedir permiso y si bien requiere la institución, le da a uno el permiso y si no, le toca a uno programar partidos en contra jornadas y ese es tiempo que uno requiere para otras cosas."*

Si bien estos escenarios de visibilización del trabajo interno de la institución son necesarios, se suele presentar el conflicto de tener que reponer las horas invertidas en esas actividades o el hecho de destinar tiempo para su planeación, aun siendo compromisos adquiridos en favor de la Institución se presentan entre los maestros cierto grado de inconformidad porque no son compensados en tiempo.

Algunos de los maestros van más allá de centrar la responsabilidad de la escasez de tiempo y la sobre carga laboral en las Instituciones y señalan como agente promotor de estos hecho al gobierno que en aras de asegurar procesos de cobertura y de resultados se deja a un lado la importancia del proceso, es así como un maestro afirma *"Las políticas se contradicen, la política es ambiciosa, es ambiciosa en procesos, en calidad, es ambiciosa en desarrollos, y eso está muy bien, pero la política se contradice, en cuanto no permite, no genera, ni los espacios ni los recursos, para que esos procesos estratégicos de la educación (planeación, reflexión, reconstrucción y evaluación) se den en su momentos, y no acelerarlos por cumplir metas"* mostrando como deficiencia que no se conciben las actividades como proceso sino como resultado, es decir que no se tiene en cuenta

las etapas de gradualidad de los actos pedagógicos sino que se centran en datos y resultados.

Bajo este punto de vista, son varios los maestros que señalan que el tiempo es un factor que acosa su quehacer docente, que por esto es muy común que durante el año, algunos de los contenidos expuestos para verse en el transcurso de un año lectivo sean reducidos, o que se hacen una serie de acciones sin trasfondo, es decir sin conexión, por el ánimo de cumplir con las expectativas de un currículo o plan de asignatura y desconociendo el verdadero sentido de la enseñanza.

Procesos De Cualificación

"con las nuevas políticas, ya NO se permiten las jornadas pedagógicas en donde nos encontrábamos todos para hacer procesos de cualificación de enriquecimiento de socialización de experiencias, y pues eso también ha perdido la mirada en torno a lo que se está haciendo en el aula."

Quizás uno de los efectos que más se le otorga a la escasez de tiempo, sea el de posibilitar el crecimiento profesional, ya sea porque no se cuenta con el tiempo para reflexionar sobre su práctica pedagógica, o porque no se dan espacios de formación, esto hace que el maestro perciba que su labor se vuelve cada vez más mecánica y lineal.

Si bien es cierto que en las Instituciones se cuentan con organizaciones internas de docentes, como los colectivos de área y que se destina un tiempo para dicha reunión, también es un aspecto que se cuestiona: *"en la normal estamos cuestionando la organización de los colectivos de área, entonces eso lo tenemos organizado por aspectos positivos, pero ya lo estamos viendo como aspectos negativo, porque nos organizamos para debatir, para planear, para mirar los aspectos a mejorar al interior del área, pero entonces nos quedamos solo en el área, y eso no nos permite hacer una interacción con otras áreas, con otros compañeros"* y bajo este punto de vista se recae en fragmentar la experiencia

pedagógica por determinada área disciplinar, en estos espacios si bien son valiosos para poner de manifiesto, situaciones como el bajo rendimiento académico o las malas bases de determinado grupo para cierta asignatura, sabiendo que estos problemas pueden tener causa en otros factores y que para descubrirlos es necesario un dialogo interdisciplinar.

4.2.6.2 Se Necesita Organización del Tiempo: Bajo otro punto de vista se encuentran los maestros que afirman que el tiempo, si se organiza de forma adecuada es suficiente. Esta postura choca con la expuesta anteriormente y en sus argumentos predomina que una buena organización del tiempo derivada del ingenio y de estrategias didácticas que den al maestro el papel de acompañante, y no centren todo el proceso en sus acciones, es decir reducir el protagonismo del docente implica reducir el número de responsabilidades y por ende a optimizar el tiempo.

Ser Organizado con Poquito o Bastante Tiempo

"uno tiene que ser muy organizado, sea con poquito o con bastante tiempo, si uno está siempre organizado, con el tiempo que tenga, uno responsablemente, tiene que hacer su programación, en ese tiempo que tiene en su jornada"

Algunos maestros, afirman que aún se conserva cierto nivel de autonomía en su práctica pedagógica y sobre todo en la forma de organizar su tiempo, señalan que todo depende de ese proceso de organización.

Al profundizar sobre este punto de vista, se encontraron argumentos como la entrega que hacen a su profesión por la satisfacción personal que se deriva de ella, esto se ve reflejado en expresiones como: *"Pues en el mío casi no porque es que como yo quiero tanto mi materia yo vivo con mi materia, amo lo que hago, entonces de pronto no me afecta mucho"* o también se ven maestros que señalan que dada su responsabilidad en la formación de los nuevos ciudadanos es

innegable y por tanto no escatiman tiempo por esta labor: "En mi caso dejo afectar más la calidad de mi vida personal que la calidad del quehacer pedagógico, es, creo que cuestión de responsabilidad, entonces siempre trato de dar todo de mí, hasta mi tiempo personal, para cumplirle más que al colegio a los niños", estos dos argumentos señalan que ciertos maestros logran desarrollar un nivel de compromiso, entrega y disposición por su labor que para ellos la organización del tiempo no incide de ninguna manera en su quehacer pedagógico.

También se resaltan argumentos que atribuyen al ingenio del maestro, el hecho de realizar una adecuada organización de su tiempo y expresan *"Es que nosotros como maestros nunca permitiremos que nada empañe los procesos educativos por falta de tiempo, es por eso que hay tantos maestros enfermos, porque sacrifican todo por su profesión, pero pienso que todo cambiaría si no hubiera tantos estudiantes en un solo grupo"* esta expresión devela que si bien se ha desarrollado una consciencia de priorizar sobre los procesos educativos sin escatimar tiempo y recursos, también se reconoce que ciertas condiciones como un número elevado de estudiantes se convierten en un elemento que desencadena factores que implican más compromisos laborales y menos tiempo para focalizar la atención en la esencia del proceso educativo.

Tiempo para Pensar en el Quehacer

"Son 30 horas de permanencia, 22 horas al frente de las clases, tendría 8 horas que normalmente a uno se le van ehhh, en la calificación y en la revisión de trabajos y tareas pero aun así tengo tiempo para ir pensando mi quehacer pedagógico y escribo."

Si bien es cierto que un maestro que no se conciba como un agente reflexivo y crítico de su práctica está desconociendo gran parte de su ser profesional, también es alarmante que no se destinen espacios para hacerlo. Como maestro se parte de conocer que los estudiantes cada vez llegan con más particularidades propias del momento de su desarrollo personal o de las generaciones que se

están gestando y que para responder a esto, no se forma al maestro, ya que uno de los principales agentes formadores es la experiencia sobre la misma problemática y no se abre un espacio para vivirla y retroalimentarse de experiencias de otros colegas.

Al respecto un maestro señala: "*si la persona de verdad está dedicada a conocer al estudiante, a saber cuál es su problemática va a ir más allá.*" Esto implica que se requiere de un tiempo para pensar en su quehacer, para sistematizarlo con la rigurosidad propia de un intelectual que busca incidir más que en la recepción de contenidos en la formación de la persona que llega a su salón de clases.

Es importante recalcar que elementos como la Calidad de los procesos, de los ambientes de aprendizaje, las mismas condiciones socio-laborales, y el apoyo al desarrollo profesional del maestro, contribuye a la mejora de calidad de la educación.

5. CONCLUSIONES

A través del desarrollo del trabajo de investigación se evidenció la constante preocupación de los maestros, 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.

Los maestros no rechazan las labores extras a la de enseñar, que se le han atribuido por medio de las diferentes Políticas y/o Reglamentaciones; de hecho, se sienten complacidos de colaborar con ello, siempre y cuando el estado, pensando en el sentido pedagógico de la educación, reforme sus política de Cobertura y Gratuidad, Calidad de la Educación.

De otro lado, se hizo evidente la importancia del tiempo para los procesos de actualización y formación permanente de maestros, (que en la actualidad, se trabaja en horarios extra a los laborales); para el desarrollo de potencialidades y competencias pertinentes (cognitivas, sociales, laborales y ciudadanas) en maestros y estudiantes. De este modo, la formación profesional del maestro supone articular la potenciación de nuevas competencias y así mismo, es necesario contar con mecanismos de idóneos de evaluación, que se adecuen y valoren las diferentes acciones propias del ser maestro, y de esta manera poder comprobar si estas iniciativas han tenido un impacto en la mejora de la calidad del quehacer pedagógico y por ende de la calidad de la educación.

Ahora, mirando esta problemática salarial desde otra perspectiva, enseñar es un arte, y tener vocación por la docencia, significa aspirar al dominio de ese arte, de las habilidades y aptitudes propias de la enseñanza, y en tal sentido, es necesario reconocer, que si bien la vocación, la dedicación y el sentido de responsabilidad son valores que no se ejercen o logran por dinero u otros medios, la sociedad, el Gobierno y las instituciones tienen la obligación de reconocer, valorar y compensar adecuadamente esta vocación, su dedicación y sentido de responsabilidad, ya que el maestro es un profesional de la educación y debe tratársele como tal.

La organización del tiempo laboral del maestro incide en mayor grado en los maestros jóvenes que recientemente se han vinculado al magisterio, que en los maestros que ya llevan un buen tiempo dedicados a esta labor, debido a que los maestros jóvenes, deben enfrentarse a grandes cambios, dado que los maestros

con antigüedad, quizás enfrentaban, pero no con la misma frecuencia; no con los mismos niveles de exigencia.

Los maestros recién vinculados al magisterio, son más “vigilados” y constantemente evaluados, no con las mismas condiciones que los maestros nombrados con el anterior decreto, pues hoy en día, deben adquirir su experiencia con grupos de 40 o más estudiantes, en instituciones educativas con múltiples necesidades.

A través de este estudio se detectó, que la mayoría de los maestros jóvenes son maestros por Inspiración, lo cual puede que al maestro le haya coincidido lo que imaginaba, con la realidad y están felices con su profesión, o no y se sienten insatisfechos con lo que hacen; o peor aún, porque les tocó; quizá porque se le dio la oportunidad de ser maestro, aunque no quisieran, aunque no les agradara; mientras que la gran mayoría de los maestros de mayor trayectoria en la educación, son maestros por vocación, porque desde muy pequeños, sintieron la necesidad de brindar sus conocimientos, de la mejor manera a los demás.

A nivel personal, la organización del tiempo del maestro incide, en la medida en que debe cualificarse, para poder alcanzar muchos de sus propósitos educativos, entre ellos la cualificación de su práctica pedagógica, y para ello, invertir su tiempo personal, ya sea de descanso, de recreación o disfrute, para poder estudiar sus posgrados, esto, primordialmente por dos razones, la primera, ellos no pueden estudiar en horarios laborales, pues es tiempo destinado al contacto directo con los estudiantes (6 horas) y tiempo para dedicarle a la preparación de su intervención en el aula (oficialmente 2 horas, aunque en ocasiones, dedican mucho más) según el decreto 1850 del 2002 y las directivas ministeriales N° 03 de 2003, 10 de 2009, 02 de 2012 y 16 de 2013; y la segunda, es que la gran mayoría de instituciones de educación superior, solo ofrecen horarios de estudio el viernes en la noche y los sábados todo el día.

La calidad de vida del maestro a nivel familiar, se ha visto afectada por la

organización de su tiempo laboral, al igual que su tiempo personal; ya sea por cuestiones de estudio, por lo que decretan las políticas educativas y/o las reglamentaciones institucionales; debe limitar su tiempo de descanso además, para preparar sus clases, para evaluar a sus estudiantes, para calificar previos y/o trabajos; y mientras cumple con estas funciones inherentes al ser maestro, el poco “tiempo libre” que le queda, es para dedicarle tiempo de muy calidad a su familia, esposo e hijos, y si son solteros, a su familia nuclear; mientras cumple.

Se esperaría que la Institución escolar fuese el espacio donde estudiantes y maestros gozaran de la experiencia de ser y aprender.... Sin embargo, al tener niveles de exigencia, tan elevados, y al carecer de elementos tanto materiales (aulas dotadas de recursos dignos en la escuela), como intangibles (el tiempo); los procesos se aceleran y los actores se ven obligados a cumplir los parámetros mínimos, dejando la de lado la importancia de disfrutar cuando se aprende y cuando se enseña.

6. RECOMENDACIONES

Producto de las reflexiones generadas a través de este estudio, surgen las siguientes recomendaciones dirigidos al Estado, al Sistema Educativo Colombiano, a Directivos Docentes, a Maestros y a la Sociedad en general.

POLÍTICAS DE COBERTURA – GRATUIDAD Y CALIDAD

Para apuntar a una educación de calidad, el gobierno debe repensar sus políticas teniendo en cuenta:

Si se quiere ofrecer el servicio educativo gratis a todos los ciudadanos colombianos, es necesario invertir más recursos para mejorar las condiciones socio-laborales de los maestros, las condiciones de las instituciones existentes en cuanto a infraestructura y tecnología de punta y la construcción de nuevas instalaciones para atender de manera digna los procesos de enseñanza – aprendizaje en la escuela.

Un mayor número de instituciones educativas permitiría una mejor organización del tiempo, pues con todos los elementos que el estado considera pertinentes incluir en el currículo y la multiplicidad de asuntos extracurriculares en la escuela, el tiempo es insuficiente para desarrollar adecuadamente estos elementos, saturando no solo a los maestros, quienes enfrentan a grupos de cuarenta o más estudiantes, con elementos insuficientes; sino además a los estudiantes que deben cumplir aprendiendo en lugares casi precarios y en períodos de tiempos limitados. Todo lo anterior, se solucionaría volviendo a las jornadas únicas en donde por sugerencia de los maestros se deberían abordar las áreas básicas como matemáticas, física, química, lengua castellana, etc. las llamadas materias fuertes en horas de la mañana y las complementarias como música, dibujo, arte, etc. en la tarde.

Si el estado cree que el dinero que podrían invertir los padres y sociedad en la educación no es viable, se espera que sea porque no la tienen y no porque no les interesa, el gobierno debe pensar en la posibilidad de apoyarse en pagos de matrículas, quizás pensando en algún porcentaje por nivel socio-económico.

Las políticas educativas deben mejorar, y para que esto sea posible, es necesario pensar en mejorar la infraestructura de las escuelas, y en brindar calidad de vida a los maestros que día a día entregan lo mejor de sí en la enseñanza.

CALIDAD DE VIDA

El mejoramiento de las condiciones socio laborales, teniendo en cuenta la necesidad de ajustar el salario de los maestros, pensando en la gran labor que éstos desempeñan y lo que aportan al país, que se considera es mucho más que muchos parlamentarios, más que pensar en el “ahorro económico” del país.

Apoyar la cualificación inicial y permanente de los maestros, pero una cualificación pensada desde las necesidades pedagógicas del ejercicio y del saber propio y no charlas infociosas que dan cabida a perder tiempo valioso para ellos; los posgrados, son una buena estrategia para cualificar maestros.

LA AUTONOMIA DEL MAESTRO

Favorecer el ejercicio de la autoridad y autonomía en las instituciones educativas, (en la formulación, desarrollo y seguimiento del PEI, de sus reglamentos institucionales y planes de mejoramiento); ejemplo de ello, fue en su momento los énfasis que se abordaban en las instituciones que permitía entre otras cosas, el reconocimiento de las habilidades de los estudiantes; por otra parte, el establecimiento de normas; que apuntaban a formar a los estudiantes como personas honestas, responsables, respetuosas, etc., valores hoy perdidos en la escuela; y por supuesto la autoridad y autonomía de directivos y maestros, quienes son los profesionales expertos en el acto pedagógico, y conocen las

necesidades y capacidades desde los contextos propios de la escuela, son los que tienen mayor claridad en la toma de decisiones en pro de la calidad de educación.

PARA AL ESTADO

El interés del estado por brindar una calidad en la educación y de los “servicios educativos”, se asocia a la preocupación por formular políticas educativas pertinentes, que apunten no solo a cubrir las carencias de cifras en cada uno de los gobiernos, si no que apunten en definitiva a suplir las carencias de la escuela y a favorecer a los actores de la misma.

Una educación de calidad para todos debe ser diferente a la que hasta el momento se ha tenido de manera que a través de adecuados procesos educativos, ambientes y actores de calidad, se forme personas capaces de comprender el mundo y gestar sus proyectos, aprovechando las oportunidades de las sorpresas inevitables que forman parte del escenario de comienzos del siglo XXI.

Una de las acciones que se requiere para favorecer la calidad de vida, desempeño del maestro y calidad de la educación, consiste en trazar políticas institucionales, territoriales y nacionales que replanteen la organización del tiempo escolar y laboral del maestro, sus funciones y responsabilidades, de manera que junto con los demás factores determinantes de la calidad educativa, se contribuya a dignificar la profesión educadora, la formación permanente de los maestros y mejoramiento permanente de los ambientes de aprendizaje y de desempeño.

Incentivar a través de reconocimientos útiles para su ser como persona y como profesionales a los maestros, como por ejemplo, brindándoles apoyo de espacio y tiempo, para emprender sus estudios de posgrados, realizar proyectos de investigación, son necesarios para brindar una educación de calidad y no tanto para lo que lo ha hecho útil el posgrado el Estado, pues hoy en día, se les exigen

estos estudios, como índice que determina que tan cerca está un maestro de ascender en su escalafón, pues además de tener que costearse con recursos propios sus estudios de posgrados, los maestros, deben presentar una prueba, que no propiamente mide las condiciones de su saber adquirido, para al fin acceder a un lugar más alto en esta escala, procesos que le representan recibir un salario más “representativo” que dignifique su labor.

PARA PROFESIONALES NO LICENCIADOS

Si bien es cierto un maestro no puede construir edificios, hacer cirugías o llevar la contabilidad de una empresa, sencillamente porque no se preparó profesionalmente para ello; de igual manera, se debería pensar a la hora de permitir a médicos, ingenieros, abogados, desempeñar el papel de maestros, pues estos muy seguramente, carecen de elementos pedagógicos necesarios para atender las necesidades de la escuela y de no tener otra opción, debido a la falta de licenciados en ciertas áreas específicas, el gobierno podría exigir que estos profesionales no licenciados, durante sus dos años de provisionalidad; hagan un posgrado que contribuya a suplir sus carencias en cuanto a pedagogía didáctica, etc., elementos característicos de un maestro; y que esto sea tenido en cuenta a la hora de determinar su continuidad o no en el magisterio.

PARA MAESTROS

Actualmente el maestro se encuentra saturado de labores que le impiden llevar su vida personal y profesional con idoneidad, gusto y satisfacción, esto debido a que el sistema educativo le exige un desempeño fructífero con el cual se consolide la calidad de la educación que imparte; para esto, se recomienda abrir espacios como consultas y encuentros en los cuales los puedan exponer sus necesidades y expectativas, formando parte activa de los procesos para la formulación de políticas y programas relacionados con su formación y desempeño.

La sociedad reclama la formación de ciudadanos competentes que sepan enfrentar no solo los cambios de la realidad, sino que sepan dar solución a la diversidad de conflictos que los embarga a diario; su mirada se dirige hacia los procesos de enseñanza-aprendizaje, hacia los educadores: los maestros; éstos a su vez requieren más espacios que favorezcan la relación entre la teoría y la práctica, lo cual se logra desde una perspectiva integral que involucre la formación permanente, con las necesidades de formación y mejoramiento de su desempeño, enfrentando las problemáticas relacionadas con sus condiciones socio laborales, reconocimiento y valoración social de su profesión.

PARA LA SOCIEDAD

La sociedad actual, está acostumbrada a los “beneficios” y “grandes comodidades” que les ha ofrecido las leyes en los últimos años, sin embargo no deben perder de vista el valioso papel que cumplen ellos en la formación de los ciudadanos colombianos, en especial cuando son padres de familia, pues deben tener claro que la formación, es una responsabilidad demandante que requiere contar con la participación activa de todos actores involucrados (gobierno, maestros, estudiantes y padres de familia); en este sentido, la sociedad debe dejar de “culpar” al maestro, de los problemas de la educación, pues este es solo un mediador de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

PARA LAS UNIVERSIDADES

Es necesario que las instituciones de educación superior, pensando en las posibilidades que tiene el maestro, para la cualificación profesional, replantee los horarios en los que se ofertan los servicios académicos de los posgrados, pues esta es una de las razones por la cual, muchos maestros no pueden acceder a estos espacios académicos, ya que ellos durante el día deben cumplir con compromisos institucionales y los fines de semana compromisos laborales y/o personales.

PARA INVESTIGADORES

Las Escuelas Normales en general, aún cuentan con cierto estatus ante la sociedad, el gobierno y ante los mismos estudiantes, y aunque esta investigación resultó interesante, sería importante pensar en la posibilidad de llevar a cabo este estudio en contextos diferentes, es decir, instituciones educativas públicas ubicadas en sectores populares de la ciudad, donde además de las situaciones aquí planteadas, se tenga en cuenta la población y situaciones que atienden.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN, Nancy. Calidad y productividad en la docencia de la educación superior. Chile: Artículo publicado en Gestión de la Docencia e Internacionalización de las Universidades Chilenas. CINDA. 2001

ÁLVAREZ GALLEGO, Alejandro. ¿Acreditar, certificar y evaluar? Tres procesos distintos y un solo estado verdadero. Encuentro Nacional Sobre Acreditación de Calidad. FUNDACULTURA-ASCOFADE. Bogotá, mayo 30 y 31 de 2002.

_____. La flexibilidad laboral. Un estudio de caso de maestro de secundaria en TLAXCALA: 1995 – 2000: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, número 3 - 4, Centro de Estudios Educativos, A.C. México, p. 226 – 230. 2006

ANADÓN, Oscar. La formación en estrés para la prevención del síndrome de “Burnout” en el currículo de formación inicial de los maestros: Revista Universitaria de Formación de Profesorado, año/vol. 19, número 19, número 001, Universidad de Zaragoza España, p. 197 – 200. 2005

BENEDITO I ANTOLÍ, V. “Formación permanente del profesorado universitario: reflexiones y perspectivas”. Ponencia presentada en las III Jornadas de Didáctica Universitaria Evaluación y Desarrollo Profesional. Las Palmas de Gran Canaria. 1991

BONILLA, Elsy; RODRÍGUEZ, Penélope. La investigación en ciencias sociales, más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Uniandes. p.91. 1985

CAINO, María angélica. Una perspectiva interpretativa del malestar docente y su sufrimiento psíquico. En: ensayos y experiencia No 30. Novedades educativas-CTERA-AP8

COHEN, M.Z., y OMERY, A. Escuelas de Fenomenología: Implicaciones para la Investigación. En: J, Morse (Editora), Asuntos Críticos en los Métodos de Investigación Cualitativa. Universidad de Antioquia, Medellín, PP.160-182. 2003

CONDE, Alfonso. Concepciones de educación popular y papel del educador. Un análisis en la corporación compromiso. Colombia: Tesis de Grado, Universidad Industrial de Santander. Maestría en Pedagogía, p. 16 – 25. 2005

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 1991

ESCOLANO, Benito. "Maestros de ayer, maestros del futuro". Madrid: Rev. Vela Mayor. Anaya. III, nº 9. P, 44-46. 1996

FIERRO, Alfredo. El Ciclo Del Malestar Docente. Revista Iberoamericana de Educación, Nº 2. 1993

FIGUEROA MOLINA, Roberto. Devenir histórico de la calidad educativa dentro de la evaluación dinámica del desempeño docente. Universidad del atlántico, 2009. Historia Caribe No. 9 atlántico. 2009

GALENANO M., María Eumelia. Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada. Medellín: La carreta. p20, 21. 2004

GAVILÁN, MIRTA, Graciela. La Desvalorización Del Rol Docente. En: Revista Iberoamericana de Educación No. 19. Biblioteca Digital Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura .Biblioteca Digital de la OEI. Formación Docente. Noviembre de 2007.

GOETZ y LeCompte. Etnografía y diseño cualitativo en investigación cualitativa. Madrid: Morata. p, 20. 1988

GÓMEZ, María Amelia. Maestro y escuela: una mirada histórica sobre su ser y su hacer. En: Cuadernos de psicopedagogía. No 4. Universidad pedagógica y Tecnológica de Colombia. 2007

GOYENECHÉ DELGADO, Marleny; RINCÓN CEPEDA, Margarita. La organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación. Bucaramanga: UIS. 2001

GUALTEROS SUAREZ, Nohora Rubiela. La organización del tiempo de los maestros y su influencia en su calidad de vida y la calidad de la educación. (Anteproyecto.) Bucaramanga: UIS. 2009

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley 115 de 1994.

MARTÍNEZ BOOM, Alberto. La Escuela frente al Límite. Actores Emergentes y Transformaciones Estructurales. Bogotá: Magisterio. 2006

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1278: Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá, D. C.: Ministerio de Educación Nacional. 2002

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1850: Jornada Escolar. Bogotá, D. C.: Ministerio de Educación Nacional. 2002

MINISTERIO DE INSTRUCCIÓN PÚBLICA. Código de Instrucción Pública de Colombia, Bogotá, imprenta Nacional edición oficial, 1911

MINISTERIO DE INSTRUCCIÓN PÚBLICA. Las Leyes Generales de Educación en la Historia de Colombia. En: Revista Educación y cultura. No. 25. CEID-FECODE, agosto de 1991.

MISIÓN CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Colombia Al Filo De La Oportunidad. Bogotá: Colciencias. 1994

RAMÍREZ, Tulio. Ser maestro en Venezuela. Caracas: Revista de Pedagogía, enero – abril, número 078, Universidad Central de Venezuela, p. 116-119. 2006

REIMEL DE CARRASQUEL, S. ¿Para qué se Estudia la Calidad de Vida Laboral? Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo. 1998

RODRÍGUEZ GÓMEZ, Gregorio y otros. Metodología de la investigación cualitativa. 1996

RODRÍGUEZ VALBUENA, Rosa Helena. El maestro en Colombia. Hitos, avatares y paradojas. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 2009

SALDARRIAGA VÉLEZ, Oscar de Jesús. Del oficio del maestro. Prácticas y teorías de la pedagogía moderna en Colombia. Bogotá: Magisterio. 2009

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

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

VILLARROEL, Marcela y WOODING, John. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. USA: Artículo publicado en la revista iberoamericana de Educación Principal OEI. 2005

E-GRAFÍA

ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. ciudad. Universidad. Argentina: MEA, 1994. pág. 96.

ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. Argentina: MEA, Mayo - Agosto 1994. Pág. 94.

ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. Mayo - Agosto 1994. Pág. 94.

ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. ciudad. Universidad. Argentina: MEA, 1994. pág. 96.

ABRILE DE VOLLMER, María Inés. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 5. Calidad de la Educación. Requerimientos para la profesionalización de los docentes. IV Parte. Mayo-Agosto 1994. pág. 47.

ACHILLI, Elena Libia. *Investigación y formación docente*, Colección Universitas, Serie Formación Docente. Rosario: Laborde Editor. 2000. pág. 43.

Al tablero: Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-195893.html>. Fecha de consulta: Octubre de 2011.

AVALOS, B. La profesión docente y el desarrollo de la educación en América Latina y el Caribe. En boletín UNESCO-OREALC, nº 41, diciembre 1996, pág.

540.

BONILLA, Elsy; RODRÍGUEZ, Penélope. La investigación en ciencias sociales, más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Uniandes. 1985. p.91

CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: *Revista de innovación Educativa*. España: REICE, Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar, N° 4 (1994) VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 3

CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: *Revista de innovación Educativa*, N° 4 (1994) pág. 11-20

CEGE. Macroproyecto de investigación. La organización del tiempo de los maestros. Influencia en su calidad de vida y calidad de la Educación. Bucaramanga: Maestría en Pedagogía, UIS.

Decreto 1850 de 2002. Disponible en: http://www.sedbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/DECRETOS/DECRETO_1850_DE2002.pdf. Fecha de consulta: Agosto de 2013

DELGADO, Farah; GUTIÉRREZ, Erika. Una Descripción General del Burnout y sus Efectos en Profesores Universitarios. 2011. México. Volumen 14 N°3.

DÍAZ DE KÓBILA, E. El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I. Rosario: Laborde Editor. 2003. pág. 23.

Directiva Ministerial No. 10 de 2009

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65907805>. Fecha de consulta: Agosto de 2013

ESCOLANO, Agustín.—Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar, en *Revista de Educación*. N° 289, 1992 pág. 55-79.

GALENANO M., María Eumelia. Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada. Medellín: La carreta. 2004. p20,21

GAVILÁN, Mirta Graciela. La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 19. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. Pág. 32.

GAVILÁN, Mirta Graciela. La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 19. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. Pág. 32.

GOETZ y LeCompte. Etnografía y diseño cualitativo en investigación cualitativa. Madrid: Morata. 1988. p, 20.

GOYENECHÉ DELGADO, Marleny; RINCÓN CEPEDA, Margarita. La organización del tiempo laboral de los maestros: calidad de vida y calidad de la educación. Bucaramanga: UIS; 2010.

HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. N° 104,1992. pág. 94.

HUSTI, A. Investigaciones y Experiencias del Tiempo Escolar. Paris: INRP, 1985. pág.82.

Informe Banco Mundial. Disponible en:
<http://hydra.icfes.gov.co/pisa/Documentos/CalidadDeLaEducacionEnColombia.pdf>

ISSN 0213-8464 *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), (2005), 197-220.

ISSN 0213-8464 *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), (2005), 197-220.

Liderada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España, se creó la Red Iberoamericana de Investigación sobre Eficiencia Escolar y Mejora de la Escuela- Rieme.

MAGENDZO, A., Calidad de la Educación y su relación con la Cultura, La Educación. n. ° 96, diciembre, 1984 pág. 33.

MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. En revista de educación, n. ° 306, Madrid, 1996, pág. 205.

MARCO. VILLALTA Y SERGIO. En artículo: Tiempo Escolar como objeto de Políticas. Chile, 1997.pág. 37.

MARTÍNEZ, A. Profesionalización ¿Oficio, profesión, función? Bogotá, Colombia. 2010.

MAX-NEEF, Manfred. "En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro". Proyecto 20 Editores, Medellín, 1997. pág. 20

Minieducación: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87608.html>. Agosto de 2013. Fecha de consulta: Noviembre de 2011

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN. «Programa: transformación de la formación docente», Buenos Aires. 1991 pág. 78.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-196228_archivo_pdf_directiva_12_2009.pdf. Fecha de consulta: Julio de 2013

MISIÓN CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Colciencias, 1994, Pág. 84.

MORALES, C.C. Calidad De Vida Y Productividad Académica. Bogotá, Colombia. 1999.

NEFFA, Julio. Las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1995, pág. 91.

NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, «Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación», Santiago: UNESCO/OREALC, 1990. pág. 36.

NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, «Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación», Santiago: UNESCO/OREALC, 1990. pág. 36.

O.C.D.E. Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional». Paidós, Barcelona. 1991. pág. 65.

O.C.D.E. Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional». Paidós, Barcelona. 1991. pág. 65.

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

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

Revista Iberoamericana de Educación Principal OEI

Revista Latinoamericana... Vol. XXXIX, Núms. 3-4, 2009

RIOS, P.A. Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (capf) de la liga de natación de Antioquia. Colombia: Universidad de Antioquia. 2007.

RODRIGUEZ, C. Calidad de la Educación: Variables e indicadores referidos al proceso de enseñanza-aprendizaje||, *Revista de Tecnología Educativa*, vol. X, números 2 y 3, Santiago de Chile, 1987 pág. 47.

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

SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad. Buenos Aires, Argentina: Editorial Planeta, pág. 114.

TEDESCO, J.C. La educación superior en América Latina. Lima: Encuentro, n. ° 37, 1985 pág. 39.

TORRES DÍAZ, Johana Andrea. Profesionalizar a los docentes sin formación inicial: Puntos de referencia para actuar Seminario Internacional: 2-6 de Junio de 2008. Desarrollo profesional de docentes y directivos docentes en Colombia.

VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 2.

ANEXOS

ANEXO A. Eje Temático: Inclinação por ser maestro

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	EVIDENCIAS
POR VOCACIÓN	Soy un enamorado de la profesión	"Para mí la matemática es el amor de mi vida y ahorita la voy a extrañar mucho cuando me retire"
		"Bueno me incliné a la educación porque toda la vida o sea desde niña yo quise ser maestra"
		"es decir aquí me formé como maestra y la verdad que me encantó"
		"Soy un enamorado de esta profesión, que si muero, y vuelvo a nacer, sería profesor de matemáticas."
	me formé como maestra y me encantó	"yo pienso que esa sensibilidad que le desarrollan a uno como normalista a nivel de 7 - 8 - 9, es lo que hace, que se despierte en uno el deseo de compartir su vida con los jóvenes, de ayudarles, de acompañarlos en ese... crecimiento intelectual, en fin me gusta..."
		"estudí en la Normal, estas tenían mucha importancia porque su sistema de educación era diferente, daban mucha orientación en pedagogía"
		"Porque estudié en la normal soy exalumna de la normal ... esto como que lo lleva uno en el alma por haber estudiado aquí en la normal"
		"yo estudié en una escuela anexa lo que llamaban antes la anexa que luego llevaba a la normal yo veía el proceso pues que se realizaba con todas las practicantes como ellas trabajaban con nosotros con esa dedicación con ese cariño eh también conté con muy buenos maestros, muy buenas maestras en la escuela primaria que me motivaban como ese interés por algún día yo también poder compartir lo que conozco mis saberes con otras personas"
		"...en la normal, y definitivamente aquí, me di cuenta que no era cuestión de capricho de niña si no un gusto innato por esta bella profesión"
		"a mí me llamaba la atención enseñar ser maestra entonces me presenté aquí en la escuela normal que en ese entonces se presentaban dos exámenes para ingresar uno de cultura general y otro de lo pedagógico pasé gracias a dios y me vinculé aquí en el año 1970 a hacer décimo grado como maestra"
	Siempre me gustó, esta labor interesante	"me fascinaba reunir a mis hermanos que fueron muchos y otras niñas y jugábamos al profesor"
		"Siempre me gustó, siempre me llamó la atención, me parece una labor bien interesante"
		"conocer todos los campos de acción, no se como describírtelo, pero sentí mucha atracción hacia el campo educativo, ser docente me llamó mucho la atención."
		"Siempre quise ser maestra desde niña, siempre me nació"
		"Pues desde niña aún siempre me había gustado la como la profesión de ser docente"

POR INSPIRACIÓN	...fui encontrando el lado artístico de ser maestro	"Pues porque se me facilitaba las matemáticas"
		"Porque en este ambiente podía hacer 3 cosas importantes del ser humano, enseñar y aprender de otros, conocer y preservar el medio ambiente y velar porque otros lo hagan"
		"poco a poco fui encontrándole el lado artístico de ser maestro, a la labor tan importante de nuestra sociedad, la de formar seres humanos"
		"Por qué desde mi primera experiencia en la enseñanza descubrí que podía llegar a ser un buen maestro"
	me arriesgué y me gustó	"me arriesgué a tener esa experiencia y me gustó. Me gustó y empecé a trabajar como docente desde aquella época,"
		"Es una experiencia maravillosa, no pretendía ser maestra, sin embargo lo acepté, y no puedo negar lo mucho que me encanta mi profesión"
	uno va encontrando maestros que lo inspiran	"Porque tengo muchos familiares educadores,"
		"Yo creo que en casa siempre vivimos como un ambiente educativo, mis padres, hermanos y tíos fueron maestros."
		"esos como que fueron modelos interesantes para poder determinar como profesión la docencia."
		"A ver yo pienso que uno no nace maestro, se hace, y va encontrando personas que lo inspiran"
		"Ya era profesora, cuando encontré la inspiración pero no fue por inspiración que nació, sino que por el tiempo fue que nació."
		"además mi familia toda (mi papá fue rector tengo dos hermanos profesores).....educativa"
		"Es una labor que han ejercido mis padres"
		"siento que las ganas de mi mama por ser maestra y no poder realizarlo, me llevó a ser maestra"
POR QUE ME TOCÓ	por necesidad	"Pues mas que todo la necesidad y el golpe de suerte que se dio"
		"Yo quería ser filósofo y terminé siendo un maestro de filosofía"
	por cosas de la vida	"Primero, también por cosas de la vida"
		"Porque mi carrera tenía entre sus campos de acción, la de ser maestro"
		"Yo quería ser filósofo y terminé siendo un maestro de filosofía"
		"exactamente no fue por vocación realmente inicialmente no fue por vocación"

ANEXO B. Eje Temático: Satisfacciones recibidas como maestros

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	EVIDENCIAS
desde los logros personales	Regresar a la Normal como maestra.	"pero primero que todo, lograr desempeñarme en lo que yo quería, quería salir y trabajar en la normal"
		"Satisfacción muy grande, trabajar preparando alumnos maestros"
		"una que la vida misma me haya dado la oportunidad de llegar aquí a la normal como maestra, creo que todo normalista sueña con esto"
	Crecimiento personal y cualificación profesional	"Crecimiento personal, crecimiento al nivel de cualificación, el haber iniciado mi proceso en zonas marginales, con población"
		"Poder plasmar en unos textos toda la experiencia"
		"Realizar los congresos de filosofía EN LA ESCUELA NORMAL y descubrir liderazgo y una serie de competencias en los estudiantes"
desde los logros profesionales	Reencuentro y gratitud de los egresados	"Pues la mayor satisfacción es que uno se encuentra sus exalumnos, y que se acuerden de uno, que lo saluden, que lo saluden con alegría"
		"es el reencuentro con los egresados, porque yo creo que de alguna u otra forma, como que uno ha colocado un granito de arena, para que los chicos, "ustedes" crezcan que se hagan profesionales, que vuelen muy lejos, esa es la idea"
		"Pues encontrarse después de unos años con los exalumnos y que lo saluden a uno con alegría y que le den a uno las gracias"
		"Esa una, y otras, pues encontrarse con exalumnos, exalumnas y exalumnos, que en el transcurso de los años, pues no lo olvidan a uno, y uno tampoco y si ya los ha olvidado, los recuerda, y los recuerda uno con mucho cariño."
		"ya he visto promociones completas que de una u otra forma que yo los he tenido desde el grado sexto hasta el grado once y ver como de una u otra forma uno pues ejerce en ellos una influencia positiva una motivación a que quieran superarse para mí eso es muy gratificante"
		"La mayor satisfacción es poder ver los resultados del proceso de aprendizaje, de una manera en que los estudiantes son felices aprendiendo y conociendo el mundo y las cosas que le rodean"
	El día a día con los estudiantes	"Me he sentido feliz cuando mis estudiantes alcanzan lo que se proponen"
		"el día a día de los estudiantes, o sea no hay una cosa que diga ese estudiante es egresado, ehhh y esta posesionado bien, egresado y tiene pues un puesto reconocido, todos y cada uno de los estudiantes que pasan por las aulas"

	<p>"y la otra, pues que los estudiantes a uno lo aprecien, y me reconozcan como su profesora favorita"</p>
	<p>"Mi mayor satisfacción es ver la sonrisa de los niños y de los jóvenes y la palabra gracias por lo me enseñó"</p>
	<p>"que mis estudiantes vean no en mi sino en mi profesión, un ejemplo a seguir, en especial por aquellos que en su futuro optan por ser maestros"</p>
	<p>"Ver a los estudiantes que he tenido, muy bien ubicados, porque así sé que al menos un granito de arena he aportado para que su calidad de vida, sea mucho mejor, para que su pensamiento sea de progreso, para ser mejor persona para la sociedad."</p>
	<p>"Eh lograr que los niños les guste cantar que los niños puedan cantar y que les guste la música eso es lo que yo pienso que es como la mayor satisfacción digamos también cuando logro que ellos toquen un instrumento"</p>
	<p>"grandes satisfacciones en el aspecto de que yo ya he podido ver el proceso de transformación en la formación del pensamiento en la transformación de los conocimientos de los saberes de los jóvenes,"</p>
	<p>"De los pequeñitos me parece fascinante cuando ellos empiezan a leer el proceso de lectura me parece emocionante enseñarles a leer y de los grandes me parece bonito como la cercanía que uno puede lograr con ellos"</p>
	<p>"distingue uno a mucha gente y eso es un aporte muy valioso, para uno"</p>
	<p>"Mi mayor satisfacción trabajar con comunidades, porque al involucrarse con la gente logra comprender realidades, logra generar procesos de investigación participación"</p>
	<p>"La mayor satisfacción sin duda alguna es el compartir con los estudiantes"</p>
	<p>"Cómo maestro el estar, el compartir y el aprender de todos y cada uno de mis estudiantes... entonces las relaciones son más cercanas, ellos terminan siendo como los hijos de uno."</p>
	<p>"Me encanta tener contacto con los seres humanos, la experiencia de tener a cada uno de sus estudiantes con características especiales"</p>

**ANEXO C. Eje Temático: Políticas educativas organización tiempo laboral
2001 al 2013**

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	EVIDENCIAS
EI 1278	el fin del decreto	"si le piden al maestro que se prepare más."
		"pero hay las posibilidades de ascender salarialmente, o cambiar de categoría, que no tenía el otro estatuto"
		"el decreto 1278, que fue por el que nos nombraron a los maestros de esa época"
	el nuevo estatuto docente, nefasto para algunos maestros	"en un momento se creyó que el nuevo estatuto docente, era muy nefasto para algunos maestros, en algunos ambientes es nefasto, porque si el maestro encuentra unos directivos que no son así como muy humanos pues se la montan y lo van a evaluar mal"
		"Evaluación del desempeño anual por competencias a los docentes del decreto 1278, Ascenso mediante la presentación de un examen por competencias"
		"Pedir permiso directamente en rectoría, ya no es suficiente con el coordinador."
"Todo de alguna manera lo que se percibe es mayor control por parte de los rectores con los docentes de la institución pública."		
"se trabaja mucho lo que es la evaluación del docente, esa evaluación la hacían los estudiantes junto con la rectora, y de acuerdo a esas evaluaciones se tenían que implementar los logros académicos, en lo actitudinal, lo procedimental y lo cognitivo."		
EL 1850	Tiempos laborales y escolares	"el 1850, que reglamenta los tiempos de la educación, estos son, los tiempos laborales y los tiempos escolares"
		" el 1850, de la organización del tiempo, laboral y escolar; laboral en cuanto nos da indicaciones del tiempo establecido para las labores extra fuera de la enseñanza, y el tiempo escolar, el tiempo que nos dan para estar en el aula con los estudiantes."
		"El decreto 1850, en donde se establece lo de la jornada escolar y la jornada laboral del maestro, es decir, el tiempo del maestro directamente empoderado de los procesos de enseñanza de los estudiantes y el tiempo que el maestro debe dedicar a algunos asuntos que no son específicamente de la labor de enseñar"

		"el decreto 1850, que habla lo del tiempo laboral del maestro, el tiempo que debemos pasar en la escuela con y sin el estudiante, y el tiempo restante, es decir las dos horas, que debemos pasar haciendo otras labores de esta profesión"
	La media hora más	"el 2002 es un año de inflexión para los maestros en el campo laboral en ese año, el gobierno promulga el decreto 1850, y ese decreto creo un vacío jurídico que ha generado más de una pelea, de que si el maestro debe estar 6 horas o 6 horas y media, y esto ha generado todo un conflicto" "La media hora que se protesta que el maestro debe trabajar de más"
	las fallas del decreto	"se generó eso, porque en ese decreto se les olvidó decir, que las 6 horas a las que tienen derecho los niños, a nivel académico, no se computan con el descanso escolar , que hasta el 1860 se hacia esta clarificación. y curiosamente eso venía desde por allá el General Santander, cuando escribe la primera ley de educación y dice: los niños deben estudiar tantas horas, y esas horas son diferentes al descanso escolar" " pienso que de todos modos si hay muchos vacíos si hay muchas situaciones que se han presentado a raíz de eso sobre todo en los últimos años con lo de la permanencia de los estudiantes también la permanencia de nosotros los maestros y se ha creado controversia" "volverme a temporal y hacer mucho más intenso y sublime ese momento es decir algo más ponerlo en el plano transpersonal del tiempo para hacerlo más trascendente también para hacerlo más humano y no hacerlo muy mecánico desde el cronos desde el tiempo pero las última políticas educativas que han venido es el tiempo el tiempo clase y se ha quedado en una percepción de no hay que perder clase pero que es la clase si la clase puede estar en un patio de recreo es decir en una izada de bandera en un evento cultural en fin es en donde aprendo en donde aprendo es mal el concepto de clase es concepto de aprendizaje donde aprendo entonces es quitar es hacer una ruptura paradigmática del maestro aquel que dice yo solamente en las cuatro paredes enseño y con esto sino que es convertir la escuela y el barrio y todo un proceso de aprendizaje sino que eso requiere de una actitud de concepción y de percepción de toda una comunidad educativa porque desde la política educativa que la comunidad educativa y que autonomía nos dejen hacer un proyecto educativo que sea mucho más trascendente desde ahí desde la utilización del tiempo escolar"
	jornada laboral del maestro	"en cuanto a la distribución docente, de las horas de trabajo, usted como docente por orden del Ministerio de Educación, usted tiene que cumplir con cierto horario, de ese horario, nosotros tenemos que tomar parte del horario que tenemos, aparte de las 8 horas que nos pide la ley" "a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio"

		<p>"esa organización laboral habla de que como todos los empleados, tenemos una jornada laboral de 8 horas, de las cuales 6 debemos permanecer en el colegio, y las otras 2 en el colegio o fuera de él, en ese caso, cuando uno prepara clase, califica evaluaciones, prepara material para la clase"</p> <p>"1277 hay un decreto no recuerdo cual decreto en ese decreto viene como reglamentado todas las horas de asignación ese el 1850 eso es lo único que yo sé de ese decreto "</p> <p>" que es el que dice lo de los tiempos del maestro, de lo de las 6 horas de clase, y las 2 horas que podemos trabajar donde lo estemos mejor"</p> <p>"a nosotros nos rigen unas normas, y el tiempo laboral concretamente, lo rige el decreto 1850 del 2002, que es el que nos encasilla a esta jornada diaria de 6 horas, incluido el descanso, y otras 2 horas que pueden ser fuera del colegio"</p> <p>"1277 hay un decreto no recuerdo cual decreto en ese decreto viene como reglamentado todas las horas de asignación ese el 1850 eso es lo único que yo sé de ese decreto "</p> <p>"Pues ese fue el nuevo decreto, que salió en el tiempo de Álvaro Uribe, y ahí se modificó, el modo como el maestro está vinculado"</p>
	no trajo nada nuevo ... nos recordó	<p>"del 1850 que si uno se pone a mirar realmente no trajo nada nuevo lo que pasa es que nos recordó unas cosas que por ejemplo hasta antes del 2002 uno veía en los colegios que los maestros se podían ir entonces decía a mí cuádre me hasta las diez de la mañana y a las diez de la mañana se iban eh de pronto tenían unos compromisos laborales adicionales entonces lo que el 1850 le dijo fue si usted tiene su horario usted debe cumplir una jornada entonces el maestro debió quedarse en la jornada completa así tuviera las mismas horas de clase pero debió permanecer en la institución si entonces son cosas que fijese que el cambio no es que haya sido tan drástico sino que nos metió como un poquito en cintura de lo que realmente de lo veníamos no el decreto no las interpretaciones que han hecho"</p>
políticas que han de las instituciones	directivas ministeriales	
	son confusas	<p>"pienso que el problema ha sido en las directivas ministeriales que son muy confusas y entonces cada cual ha optado por entender lo que quiere entender si pero para mí el decreto esta bien el decreto está bien."</p>
	muy duras con nosotros	<p>"la directiva ministerial 002 y las que llegan antes de iniciar las semanas institucionales, cuando uno revisa eso, se da cuenta que es como si desde el MEN se tuviese la firme intención de no dejarle al maestro tiempo para la reflexión ni para él mismo"</p> <p>"se ajustó se hizo una directiva ministerial número no es que no recuerdo bien los números se hizo una directiva ministerial antes y ahorita volvieron a hacer otra o sea pues ahí se están planteando eh cambios se están planteando muchos cambios eh me parece a mí que están siendo como muy duros con nosotros"</p>
		<p>"la fusión de las instituciones, hizo que la planta física se llenara de estudiantes, y se requirió, el emplear, tanto en la jornada de la mañana como en la jornada de la tarde, el emplear al 100% la</p>

		planta física"
		"el gobierno hace rato, sabe que el periodo de permanencia de los niños en las instituciones educativas, se debe ampliar, lo que pasa es que no tienen la infraestructura"
	Cobertura y gratuidad no son calidad	"si a uno lo pusieran en ese como sometimiento de tensión de que cantidad de formación, aquí, aquí, acá... el chico no alcanza a procesar"
		"dada las condiciones actuales eh es un poco complicado porque es complicado para un solo maestro brindar una educación verdaderamente de calidad cuando en los salones de pronto tenemos cuarenta o más de cuarenta estudiantes"
		"Entonces es por eso que, yo considero que la política de cobertura, no es calidad, la idea era... fuese calidad sí, pero si se hubiese aumentado el número de instituciones para que toda la jornada como de la mañana y de la tarde, estuviera el mismo grupo de estudiantes, y se pudieran distribuir como los periodos académicos de tal manera que en la mañana se atendieran algunas asignaturas que normalmente consideramos claves, y en la tarde los chicos, tuvieran el espacio para hacer la retroalimentación, para hacer talleres, para hacer un deporte"
		"esa gratuidad que llaman ha deteriorado muchas otras cosas en cuanto a que la instituciones educativas ya no cuentan con muchos recursos que antes de una u otra forma eh la comunidad también ayudaba en esa construcción y podía colaborar con esos procesos"

**ANEXO D. Eje Temático: Reglamentaciones institucionales, organización
tiempo laboral 2001 al 2013**

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	EVIDENCIAS
EL 1850	se rigen a la normativa nacional	"no pues obligatoriamente se debe trabajar 6 horas de clase y el resto en la casa, aunque el tiempo a veces no da"
		"Ahora el cumplimiento de las 6 horas laborales, que es lo que está el gobierno exigiendo"
		"las directivas de la institución se rigen con el decreto 1850, para asignar las cargas a los maestros, y eso lo hacen a principio de año, es ley y no se puede ni menos ni más, porque se estaría incurriendo en una falta disciplinaria."
		"Pues la reglamentación institucional no ha estado ajena a los parámetros oficiales"
		"veníamos trabajando tal como decía el 1850 de pronto un año creo que fue en el 2007 2008 entonces que dijeron que no y se quitó nosotras entrábamos a las seis de la mañana hasta la doce y media de pronto en el 2008 se quitó esa media hora adicional luego cuando ya cuando se inventó colocar esa media hora ya hubo una dificultad"
		"En la institución, se rigen a la normativa nacional, y entonces, la rectora hace la debida asignación laboral y no la entrega al inicio del año"
		"La institución está laborando las 6 horas, incluido el descanso."
	pasando por encima de los decretos	"nos han querido hacer trabajar la media hora que "perdemos en el descanso" pero que a la larga eso no repercute en la mejora de la educación."
		"normalmente, siempre las directivas se han regido, por lo que manda la ley, aun cuando hace un tiempo, tuvimos una rectora, que ella pues, pasando por encima de los decretos, de las leyes, ella quería imponernos a nosotros un horario a la fuerza, ella sin haber discutido, quería imponernos la media hora adicional"
		"la Escuela Normal, como que ha sido el caballito de batalla donde el conflicto en ese nivel ha sido fuerte, tan fuerte, que eso creó el conflicto con la anterior rectora, y la salida de ella, y me parece que no está claro, y no está claro si el gobierno no habla de una forma explícita."
		"los cincuenta y cinco minutos que ahoritica están es la que más estamos recordando porque es la que más esta tiene que ser sesenta cuando es ilógico"
		"Se cambió de 40 a 32 horas, es un cambio brusco, entonces, muchas asignaturas desaparecieron, y otras quedaron solo de una hora, entonces el tener una clase de una hora significa que para cumplir las 22 horas, tiene que tener 22 grupos diferentes."

Actividades de apoyo Pedagógico	dentro... carga laboral	"por ejemplo en las aulas que tengan proyectos de investigación eh pienso que esos maestro deben dentro de esa carga laboral tener espacio de tiempo para atender esos semilleros de investigación que se están creando en las instituciones"
		"los maestros estamos trabajando quienes nos gusta esa parte trabajando de más y de pronto pues es por nuestra gratificación personal pero sería mucho más agradable contar con ese respaldo gubernamental."
	jornadas adicionales	"tenemos como procesos de mejoramiento institucional, que se van dando dentro de los mismos procesos de evaluación y autoevaluación"
		"Asistir a reuniones en horario extra."
"Bueno acá en la normal eh han pues se han experimentado muchos cambios en los tiempos, respecto a los horarios o sea de digamos respecto a las como a las mismas jornadas pedagógicas"		
Acuerdos y Resolución Rectoral	Por acuerdos	"al principio de año, con la rectora se pactan las horas de trabajo en el aula y otras actividades, y ella lo expide en una resolución y ya."
		"Aquí en la normal pues que a principio de año, la rectora no da la carga académica, claro que ella nos permite negociarla, en especial para los que estudiamos"
	resolución rectoral	"Solo una resolución que expide la rectora, en la que nos da a conocer, lo que nosotros llamamos "carga horaria"
		"se hace la asignación académica a cada maestro y la rectora no informa a través de una resolución"
		"Bueno pues uno como rector cumple muchas funciones en la escuela, y para darlas a conocer a la comunidad, emite una resolución al iniciar el año donde determina los horarios donde determina la jornada escolar y el calendario escolar "
		"resolución rectoral donde comunica a la comunidad como vamos a manejar el tiempo se establece también un cronograma institucional que determinan las semanas esa distribución del tiempo la reglamenta"

ANEXO E. Eje Temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad de vida

CATEGORIA	SUB CATEGORIAS	EVIDENCIAS
NO AFECTA	Un poquito más de tiempo no afecta	<p>"Hay veces que tiene que dedicarle un poquito más de tiempo, pero es que uno no debe ser tan milimétrico si uno debe darle unos minuticos más pues se los da... Eso no afecta en mucho."</p> <p>"Le toca a uno estar muy organizado, para poder hacer las cosas, solo es cuestión de uno estar bien organizado"</p> <p>"si yo veo que necesito quedarme más en un aula de clase o en la institución, después de la salida de los estudiantes, pues me quedo, de lo contrario me sirve para adelantar y no trastear ciertas cositas para la casa, y eso no afecta digamos negativamente"</p> <p>"pero el mismo sentimiento así como de, de, entrega de trabajar con los chicos, lo tenía iniciando aquí en la normal, la diferencia, era que era todo el día, uno trabajaba mañana y tarde, y fuera de eso los sábados, porque había internado, y las niñas internas tenían una hora de estudio y cuando uno estaba de vigilancia le tocaba sentarse con ellas a estudiar"</p> <p>"Bien eh digamos en mi caso pues yo soy soltera y no tengo hijos entonces eh podría decirse que tengo disponibilidad de más tiempo sin embargo pues yo trabajo"</p> <p>"la calidad de vida de se afecta si también el maestro no asume las pautas en relación de su tiempo porque haber la norma le dice son seis horas entonces serían treinta de esas treinta son veintidós efectivas entonces le quedan ocho para hacer tareas adicionales"</p>
	Nunca estar pendiente del tiempo	<p>"Yo como que nunca he estado pendiente del tiempo, no soy como tacaña con el tiempo"</p> <p>"manejamos unos tiempos de permanencia en las instituciones y pues de una u otra forma puede uno organizar algunas cosas de la vida personal en el tiempo restante"</p> <p>"Mi tiempo de trabajo no afecta mi vida del hogar, mi vida que afortunadamente, pues ya mis hijos ya cada uno tiene su vida trazada no tengo el afán de "ahh córrale a ver los chiquitos", esa es la ventaja que tiene uno a esta época de la vida."</p>
Políticas que Afectan	la jornada laboral del maestro es insuficiente	<p>"La exigencia interna tan radical, pero al mismo tiempo la flexibilidad que si se tiene que dar para cumplir con los requisitos con los desempeños que se esperan, con los compromisos que no cubre el tiempo laboral del maestro"</p> <p>"si, el tiempo laboral, yo antes de entrar aquí a la escuela normal, tenía una fundación, y entonces cuando ingreso a la Escuela Normal, pues si hay unos horarios de tiempo mañana y tarde, es decir, en un mismo día se trabaja en la mañana y también se trabaja en la tarde, entonces eso</p>

	implicó dejar de lado la fundación"
	"lo que yo le comentaba de las guías o sea cuando yo hago una guía por ejemplo yo no uso guías digamos hay encontré en internet esta guía y venga y la mando y no o sea las guías que hago yo las hago porque generalmente pues a mí a mí me gusta cómo llevar el como como llevar lo que yo haga como que como yo tengo mi hilo conductor de las temáticas y de todo y me gusta cómo hacer las cosas a mi manera entonces yo siempre acomodo las cosas digamos yo la información que encuentro yo la acomodo siempre para que quede en un lenguaje que sea más comprensible para ellos me gusta colocarles eh como pues digamos eh como cosas simples que pueden parecer simples como colocar el escudo el membrete del colegio eh organizar las columnas me gusta que sea que quede solamente en media hoja una organización ahí si uno haciendo esa organización se puede demorar dos horas en cada guía"
	"la Docencia, porque implica muchísimo, es la planeación, la lectura para la planeación"
	"La que mayor demanda es el seguimiento porque yo planeo tengo mi bitácora y luego es con esa bitácora hágale seguimiento es ejecute la bitácora y haga seguimiento entonces es ese día a día como son seres humanos yo con esa bitácora organizo la clase pero me doy cuenta que no me funcionó entonces diseño otra estrategia entonces es la implementación"
	"Bueno la mayor dedicación del tiempo tiene que hacerlo uno en lo que es su misión. Kant dice que los maestros estamos es para enseñar, ¿sí? Eso es lo que demanda la mayor atención, cómo enseñar bien. Y como hacer que los chinos aprendan bien sí?, y eso es lo que lo debe ocupar a uno"
	"Dentro de la jornada laboral digámoslo así es insuficiente la realización de eso debemos terminar realizándolo en la casa contra jornada tarde o noches porque son muchas las evaluaciones que uno se lleva prácticamente todos los días"
	"hay que estar planeando constantemente las clases revisando las practicas preparando el material eh el trabajo es mucho, es gratificante pero poco valorado al final pero durante el proceso es un trabajo arduo."
	"Si se obliga al maestro a permanecer más de 8 horas en la institución sea por la razón que sea (reuniones, atención a padres, sistemas de calidad) no quedará tiempo para nada más"
	"actualmente no contamos con el tiempo suficiente para esos ámbitos de nuestras vidas, porque tenemos que responder por la educación, y cuando hablo de responder por la educación, es que se nos ha delegado suplir todas las necesidades que tiene el ser humano, y han olvidado que nosotros somos seres humanos con otro tipo de necesidades, como precisamente el pasar tiempo con la familia, amigos y con uno mismo, pero al parecer eso no se nos está permitido, porque para eso no se nos paga, y así lo "queramos hacer gratis" no se puede"
idad estu dian	"no es lo mismo trabajar uno en una oficina en un horario normal, que estar atendiendo un grupo"

		<p>de 40 alumnos al mismo tiempo, hay más desgaste"</p> <p>"pienso que no es la organización del tiempo, si no la cantidad de estudiantes que tenemos en el aula, a los cuales debemos dedicar el mismo tiempo a apuntar trabajar más procesos, de los que se trabajaban antes con el mismo tiempo"</p> <p>"En cuanto a lo pedagógico más que el tiempo, pienso que es el número de estudiantes por salón, por cuanto hay tantos niños y tantos procesos que en ese sentido el tiempo es insuficiente, pero si tuviéramos menos niños, el tiempo sería perfecto"</p> <p>Y no es por la falta de la media hora que reclama el gobiernos, sino por la gran cantidad de estudiantes que atendemos a diario en las aulas de clase.</p> <p>"Cada vez más se ve que en las aulas con 44 estudiantes por salón, se necesitan menos maestros para más alumnos"</p>
	El valor agregado de las leyes	<p>"No estamos muy de acuerdo con la media hora de más, porque es que de todas maneras, porque es que uno a veces en su casa, tiene que dedicarle más de 2 horas, 2 horas a veces no son nada, a uno le dan las 12 de la noche, la una de la mañana, calificando. Preparando, no es todo los días, pero si en muchos casos uno gasta más de las 2 horas."</p> <p>"cuando yo empecé a trabajar las jornadas eran de 24 horas, pero cada hora era de 45, ahora nos obligan a 22 horas, pero de hora, y en la medida que uno fuera ascendiendo en su escalafón, le iban descargando horas, en la medida que al final, terminaba dando 20 clases semanales."</p> <p>"lo que pasa es que actualmente, el gobierno quiere, pasando por encima de este decreto, quiere imponer media hora más, con la cual el maestro no está de acuerdo"</p> <p>"el ministerio nos tiene como conejillos de indias, no estamos asimilando una cosa, cuando ya nos envían otra"</p> <p>"El valor agregado de las leyes es haber convertido al docente, en alguien que aplica"</p> <p>"Se preocupan por hacer congresos (movimientos masivos) pero nada de fondo y eso es cuestionable para la educación"</p> <p>"Otras políticas han incidido bastante, una de ellas, pues indudablemente los procesos de acreditación y renovación del registro calificado que están llevando a que nos reorganicemos, a que nos replanteemos, a que de construyamos y construyamos procesos en función de una calidad de vida"</p>
ser persona para ser	Repercute en la vida familiar.	<p>"En mi vida familiar, pues aunque mis hijos ya están grandes, tengo nietos, y el tiempo para compartir con ellos es sentarme cerca de ellos e ir interactuando, mientras califico, o planeo, y esto no es calidad"</p> <p>"A veces uno debe descuidar la familia por atender los temas de la educación, al calificar, preparar clase, hasta para cualificarse"</p>

	<p>"El maestro se encuentra 6 horas en la institución educativa, pero aun fuera de ella sigue con su labor, y ese tiempo se le quita a su vida social y familiar."</p>
	<p>"Bueno creo que los hombres somos algo menos hábiles que las mujeres para organizarnos, pero hacemos nuestro mayor esfuerzo, pero aun así esta labor demanda tiempo extra que necesariamente, debe buscarse en el tiempo familiar"</p>
	<p>"Influye porque son dos organizaciones que van de la mano la organización laboral y la organización familiar el maestro nosotros pasamos más de la mitad del tiempo en la escuela una jornada que llega uno aquí a las seis de la mañana y salen a la una , directivos de tres a cuatro, es decir, si hay una actividad uno se queda hasta tarde"</p>
	<p>"y el maestro sale y llega a su casa llega a planear la clase a revisar el material a consultar a investigar entonces está haciendo trabajo también pues de consulta de planeación en casa que es tiempo de familia"</p>
	<p>"los maestros son muy entregados a sus procesos para que el aprendizaje se dé y por algo los proyectos y programas en que estamos se evidencian porque es la entrega del maestro entonces repercute porque si el maestro también no se organiza puede absorber su familia descuidar su familia por darle demasiado porcentaje al trabajo y tampoco si yo pienso que la más que la magia la sabiduría está en ese equilibrio entre lo laboral y lo familiar, es decir, el maestro deja de ser persona, para ser maestro"</p>
	<p>"de pronto cuando a veces empezamos a colaborar en muchas situaciones cada vez nos piden más y más tiempo y más tiempo de que estemos ahí en la institución y eso empieza a afectar la vida familiar ya se empiezan a descuidar las cosas pues del hogar propias de uno en la familia y eso ejerce influencia de una otra forma negativa."</p>
poco tiempo para intereses propios	<p>"en mi vida personal, en cuanto quedan muy mínimas cantidades para dedicarle a intereses propios, como el estudio, el escribir, siempre he querido publicar un libro"</p>
	<p>"Porque todas estas han sido presiones psicológicas, por ejemplo, que usted ya no tiene derecho a la pensión de gracia, porque el gobierno siempre quiere ahorrar dinero a las personas que le prestan un servicio en la educación"</p>
	<p>"Y lo afectan a uno porque cada vez hay mayor presión y eso ha hecho que muchos de mis compañeros se enfermen y terminen en clínicas psiquiátricas, psicólogos"</p>
	<p>"A eso hay que sumarle que las universidades no ofrecen alternativas de estudiar al mismo tiempo que laboro, en la jornada contraria poder estudiar, sus horarios son los fines de semana, tiempo menos para la familia"</p>
	<p>"uno a veces dice, bueno yo tengo esto de la escuela, y uno le saca el tiempo con calma o trasnocha, o madruga o le dedica el sábado, o le dedica el domingo, y esas son las cosas que a veces no compensan, y eso desmotiva bastante, a algunos maestros, nos desmotiva bastante."</p>

		<p>"En mi vida personal, porque a veces no me queda tiempo para mí misma, es decir, el poco tiempo libre que me queda, después de dedicarle la mayor parte de este a mi profesión, lo distribuyo en mi tiempo como hija y compartir con mis padres, en mi tiempo de esposa"</p> <p>"digamos hace días me cuestioné yo eso precisamente porque he estado mucho tiempo sentada frente al computador entonces yo pensé eso listo yo puedo porque yo no tengo un niño por ejemplo no tengo un niño pequeño por ahora que cuidar pero de pronto las personas que tienen hijos que cuidar que tienen esposo que tienen su hogar porque responder yo no sé cómo harán esas personas o sea desde el punto de vista de mi o sea desde mi punto de vista que soy soltera que tengo mis compromisos pero que nadie depende de mí entonces digamos hay si estoy implementando si estoy usando mucho de mi tiempo para labores"</p> <p>"Llevarse el trabajo para la casa, le quita a uno tiempo de familia, tiempo de uno, que muchas veces uno tiene otras labores que realizar, pero por el hecho de llevarse uno trabajo para la casa, ese es tiempo que uno se quita."</p> <p>"La realidad es que miles de maestros ya no tienen vida familiar, mucho menos vida personal. Todo se está volviendo social-laboral"</p> <p>"de pronto el que antes uno como que salía a cualquier hora ya desde hace unos seis años atrás le controlan a uno las salidas eso es lo que más más tiene uno en cuenta que no puede salir no tanto es institucional, son las nuevas reglas del gobierno"</p> <p>"Eso tiene que ver con un cambio mucho más profundo que termino por arrasar la individualidad y la vida cotidiana. El maestro de hoy llega a su casa a trabajar y a contar las peripecias del día. Es un sobreviviente."</p>
	<p>vida social, poco a poco ha ido desapareciendo</p>	<p>" hay días que uno no quisiera saber de nadie, pero como uno debe responder por todo el mundo es imposible"</p> <p>"mi vida social, poco a poco ha ido desapareciendo, porque uno ya tiene otros intereses, mientras los jóvenes mueren por ir a jugar futbol, uno quiere otras cosas, entre esas descansar."</p> <p>"de pronto uno va a responder de pronto de mal genio porque uno quisiera salir al instante y de pronto la parte social si se va a ver afectada porque va a estar uno como como de mal genio"</p>
<p>Otros Factores que Afectan</p>	<p>el estatus que hemos perdido</p>	<p>"Si nos formamos, el gobierno no nos aporta ni tiempo ni dinero, lo hacemos por mejorar la calidad de vida nuestra y la de nuestros estudiantes"</p> <p>"Me desilusiona que dijeran que cualquier persona puede ser maestro, precisamente, porque la calidad del maestro no se improvisa"</p> <p>"es el estatus que hemos perdido y en lo que hemos perdido, hemos perdido la parte médica también de la parte médica esto anteriormente la atención era mejor ahoritica para una cita digamos con un especialista son quince veinte días para pedirla y se la asignan al mes y medio antes a los ocho o diez días ya la teníamos se ha perdido eso."</p>

En casa...recursos faltantes de la escuela.	<p>"Pensando en el tiempo que el maestro hiciera todo en el colegio, y no tuviera que llevarse nada para la casa, uno tendría que tener muchas ayudas, porque uno en la casa tiene su computador, tiene sus instrumentos"</p>
	<p>"entonces cada profesor, tendría que tener aquí su oficina con sus cosas para poder trabajar como debe ser y esto es como un poco difícil."</p>
	<p>"a mí me dan las once de la noche en el computador hay domingos en que estoy desde las tres de la tarde diez de la noche ahí sentada en el computador"</p>
El sueldo no me alcanza	<p>"si fuera únicamente en la normal, ehhh yo diría que estaría, trabajando sin estrés, sin angustias, de pronto la angustia económica un poquito pero de resto no"</p>
	<p>"a ver si yo trabajara solamente en la Escuela Normal, y tuviera un buen sueldo, tendría tiempo para dedicarme a una de las cosas que más me gusta, que es escribir"</p>
	<p>"yo pienso que si fuera únicamente acá, seria fabuloso."</p>
	<p>"de pronto ha implicado también como ciertos esfuerzos, para poder estudiar, entonces tener que hacer, como muchas adecuaciones a nivel personal para poder cumplir a nivel laboral y a nivel de los propios intereses personales"</p>
	<p>"Realmente tiene que ver mucho, porque por ejemplo en mi caso, el sueldo de aquí no me alcanza para cubrir mis gastos, pues me estoy pagando una maestría que inicié hace poco, entre otras cosas, así que me vi obligada a buscar otro trabajo en el sector privado, y entre mis 2 trabajos y mi estudio, pues no me queda tiempo suficiente para estar en familia"</p>
	<p>"hay compañeros docentes que laboran en jornada contraria en otro establecimiento, entonces, esto les incurriría en que tendrían que retirarse y lógicamente, esto influye en la misma persona económicamente."</p>
	<p>" infortunadamente, como le dije anteriormente, el factor salarial, hace que uno ande buscando por allá trabajo en otros lares, sí? y eso si lo atafaga a uno, ve?, estar trabajando en 2 sitios, eso lo llena a uno de carga laboral"</p>
	<p>"eso es el otro factor no tenemos incentivos suficientes para realizar nuestros estudios posteriores eh por ejemplo bueno estudios además de que no se nos da el tiempo los estudios tenemos que costearlos nosotros"</p>

ANEXO F. Eje Temático: Influencia de la organización del tiempo laboral en la calidad del quehacer pedagógico

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	EVIDENCIAS
el tiempo es muy limitado	Lo estratégico de la educación	" me afecta es cuando por ejemplo hay paros, eso sí me afecta bastante, porque como yo les digo a los estudiantes, quienes son los que pierden?, los estudiantes"
		"nosotros los profesores de educación física, muchas veces cuando tenemos encuentros deportivos, con otras instituciones que son programadas por el mismo Instituto Municipal del Deporte, bajo políticas de la alcaldía, y para uno salir por ejemplo con un equipo, a acompañarlo a un encuentro deportivo nos toca pedir permiso y si bien requiere la institución, le da a uno el permiso y si no, le toca a uno programar partidos en contra jornadas y ese es tiempo que uno requiere para otras cosas."
		"Afecta por cuanto a veces el maestro no tiene el tiempo suficiente para dedicarle a sus estudiantes, como sería lo ideal."
		Las políticas se contradicen, la política es ambiciosa, es ambiciosa en procesos, en calidad, es ambiciosa en desarrollos, y eso esta muy bien, pero la política se contradice, en cuanto no permite, no genera, ni los espacios ni los recursos, para que esos procesos estratégicos de la educación (planeación, reflexión, reconstrucción y evaluación) se den en su momentos, y no acelerarlos por cumplir metas.
		"otros que tengo que venir en la tarde, y hay otros profesores que tienen que venir mañana y tarde, para cumplir con la designación académica, que para cubrir con las exigencias de las políticas, toca así, y eso no es muy conveniente, porque a veces, uno tiene que estar pendiente de que terminó un clase a las 12:30m, para continuar con la próxima a la 1:00pm, y ese tiempo es muy limitado"
		"A ver, de pronto si siento que el tiempo como muy limitado, muy acosado, esto el hecho que se esté midiendo tanto, tantas horas, para tal asignatura, eso afecta, porque uno quisiera que le dieran más horas, cada uno de los docentes según su saber, quisiera lo mismo, pero yo pienso que eso tiene que cambiar, no se debía organizar así como hasta el momento está, yo pienso que lo ideal sería trabajar, siempre, desde pre-escolar a grado once, por proyectos, en módulos"
		"En la parte académica es lo mismo, hay unos horarios laborales y eso permite cierta autonomía, del docente y hay ciertas directrices que se ejercen también cierto poder, eso le permite a uno ser cumplido, desde la parte social, pero también cumplir y poder dar, lo mejor, saber qe hay un tiempo, y que hay que respetar ese tiempo por los otros, esos otros son los mismos niños, padres

		de familia y uno mismo, el compañero que llega a la otra hora, entonces tiene que ingeniárselas."
	Procesos de Cualificación	"al dar uno ese tiempo a veces también entonces empiezan a exigirle a uno mucho tiempo del que ya uno puede dar como tal muy posiblemente."
		"en la normal estamos cuestionando la organización de los colectivos de área, entonces eso lo tenemos organizado por aspectos positivos, pero ya lo estamos viendo como aspectos negativo, porque nos organizamos para debatir, para planear, para mirar los aspectos a mejorar al interior del área, pero entonces nos quedamos solo en el área, y eso no nos permite hacer una interacción con otras áreas, con otros compañeros"
		"con las nuevas políticas, ya NO se permiten las jornadas pedagógicas en donde nos encontrábamos todos para hacer procesos de cualificación de enriquecimiento de socialización de experiencias, y pues eso también ha perdido la mirada en torno a lo que se está haciendo en el aula."
		"estuve dos años fuera yo estuve en Bogotá estudiando estoy haciendo un posgrado entonces yo estuve allá estudiando y como o sea yo tengo un nombramiento y para irme a estudiar yo pedí una comisión de estudio entonces listo pedí la comisión de estudio pero ahí me congelaron como el contrato entonces pues a mí me tocaba trabajar allá yo estuve trabajando en un colegio allá en Bogotá"
		"la organización pues como de ese poco tiempo para la parte pedagógica, pues el maestro tiene que uno ingeniárselas, para poder responder por los procesos escolares; lo otro pues también sirve como para mostrar la responsabilidad del maestro"
se necesita organización del tiempo		ser organizado con poquito o con bastante tiempo
		"la organización pues como de ese tiempo, con la parte pedagógica, pues el maestro tiene que uno ingeniárselas, para poder responder por los requerimientos; lo otro pues también sirve como para mostrar la responsabilidad del maestro"
		"Pues en el mío casi no porque es que como yo quiero tanto mi materia yo vivo con mi materia, amo lo que hago, entonces de pronto no me afecta mucho"
		"En mi caso dejo afectar más la calidad de mi vida personal que la calidad del quehacer pedagógico, es, creo que cuestión de responsabilidad, entonces siempre trato de dar todo de mí, hasta mi tiempo personal, para cumplirle más que al colegio a los niños."
		"Es que nosotros como maestros nunca permitiremos que nada empañe los procesos educativos por falta de tiempo, es por eso que hay tantos maestros enfermos, porque sacrifican todo por su profesión, pero pienso que todo cambiaría si no hubiera tantos estudiantes en un solo grupo"
		"yo me he caracterizado porque además de mi profesión como maestra termino involucrados en

		otras actividades en el colegio"
	Tiempo para pensar en el quehacer	"si la persona de verdad está dedicada a conocer al estudiante, a saber cuál es su problemática a ir más allá."
		"Sabemos que los reglamentos disminuyen el tiempo estratégico".
		"Esas organizaciones laborales van de acuerdo a cada PEI de las instituciones, el tener un periodo de 60 minutos, eso le permite a uno planear, ciertas cosas"
		"cambio de 40 a 32 horas, al cambiar esto, entonces, muchas asignaturas desaparecieron, y otras quedaron solo de una hora, entonces el tener una clase de una hora significa que para cumplir las 22 horas, tiene que tener 22 grupos diferentes, con 22 planillas, con cantidades de personas"
		"Son 30 horas de permanencia, 22 horas al frente de las clases, tendría uno 8 horas que normalmente a uno se le van eh, en la calificación y en la revisión de trabajos y tareas pero aun así tengo tiempo para ir pensando mi quehacer pedagógico y escribo."