

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DE LOS MAETROS: CALIDAD DE
VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

MARLENY GOYENECHÉ DELGADO

MARÍA MARGARITA RINCÓN CEPEDA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

ESCUELA DE EDUCACIÓN

BUCARAMANGA

2010

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DE LOS MAETROS: CALIDAD DE
VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

AUTORAS:

MARLENY GOYENECHE DELGADO.

Lic. Educación Básica Con Énfasis Ciencias Naturales Y Educación Ambiental

MARÍA MARGARITA RINCÓN CEPEDA.

Lic. Educación Básica Con Énfasis Lengua Castellana.

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad Educativa y Gestión Escolar

Director:

MG. CESAR AUGUSTO ROA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

ESCUELA DE EDUCACIÓN

BUCARAMANGA

2010

TABLA CONTENIDO		PAG
1.	LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DE LOS MAESTROS: CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACION	13
1.1.	Problema De Investigación	13
1.2.	Más Tiempo Y Mejores Maestros	16
1.3.	OBJETIVOS	17
1.3.1.	Objetivo General	17
1.3.2.	Objetivos específicos	17
2.	MARCO DE REFERENCIA	18
2.1.	Antecedentes investigativos	18
2.2.	Marco Legal	26
2.3.	Horizonte Teórico	34
2.3.1.	Calidad de vida	35
2.3.2.	Calidad educativa	36
2.3.3.	La Formación de los maestros	38
2.3.4.	Rol Profesional	41
2.3.5.	El tiempo escolar un prisionero de la planificación del tiempo	43
2.3.6.	Gestión del tiempo en el establecimiento y tiempo para el maestro	44
2.3.7.	El Tiempo en Educación	45
2.3.8.	El Tiempo en la Organización Escolar	45
2.3.9.	El Maestro como persona, ciudadano y profesional	46
2.3.10.	Desvalorización del Rol del Maestro	47
2.3.11.	Condiciones del trabajo docente	49
2.3.12.	Remuneración del maestro	50
2.3.13.	Los Incentivos	51
3.	METODOLOGÍA	53
3.1.	Tipo de investigación	53
3.2.	Escenario y participantes	54
3.3.	Proceso metodológico	55
3.3.1.	Recolección de información	55
3.3.2.	Análisis de información	56
3.3.3.	Validación de la información	56
4.	HALLAZGOS	57
4.1.	PROCESO DESCRIPTIVO	57
4.1.1.	Concepciones de Calidad de Vida del Maestro y Calidad de la Educación	60
4.1.2.	Las Políticas Educativas en el Tiempo Laboral de los Maestros	60
4.1.3.	La Organización del Tiempo Laboral en la Calidad de Vida de los	61

Maestros	
4.1.4. La Organización del Tiempo laboral de los Maestros en la Calidad de la Educación	61
4.1.5. Organización del Tiempo y Formación Permanente de Maestros	61
4.2. PROCESO INTERPRETATIVO	61
4.2.1. Calidad de Vida del Maestro	62
4.2.2. Calidad de la Educación	64
4.2.3. Las políticas educativas en el tiempo de los maestros	66
4.2.3.1. Aportes positivos de las políticas educativas	66
4.2.3.2. Aportes negativos de las políticas educativas	68
4.2.4. La Organización del Tiempo Laboral en la Calidad de Vida de los Maestros	70
4.2.4.1. Aportes negativos	70
4.2.5. La Organización del Tiempo Laboral de los Maestros en la Calidad de la Educación	72
4.2.5.1. Aportes positivos	72
4.2.6. La Organización del Tiempo Laboral y Formación Permanente de Maestros	73
5. CONCLUSIONES	75
6. RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFIA	79

TABLA DE ANEXOS

ANEXO 1 Cuestionario	83
ANEXO 2 Respuestas de la aplicación del cuestionario	85

TABLA DE CUADROS

Cuadro 1. Esquema básico de categorización	58
Cuadro 2. Matriz de categorización	97

RESUMEN

TÍTULO: LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DE LOS MAESTROS: CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN¹.

AUTORAS: Marleny Goyeneche Delgado².
María Margarita Rincón Cepeda³.

PALABRAS CLAVE: Maestro Calidad de la educación, Calidad de vida, Reconocimiento, Valoración, Formación, capacitación, 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 sino reflexivos frente a la labor que desempeñan; la calidad de su vida y la calidad de la educación dependen del modo en que ellos distribuyen su tiempo, es por esto que determinar la influencia de la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y calidad de la educación configura un interesante tópico investigativo indispensable y necesario para modernizar 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 varias instituciones escolares de la ciudad de Bucaramanga; se orientó alrededor de las siguientes preguntas: ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los maestros favorece su calidad de vida y calidad de la educación?, ¿De qué manera la organización del tiempo del maestro desde las políticas, reglamentos y horarios favorece su calidad de vida y la calidad de la educación? y finalmente ¿De qué manera la organización del tiempo escolar favorece que el maestro se pueda formar permanentemente? .

Finalmente, se concluyó que uno de los problemas claves para la calidad de vida del maestro y calidad de la educación es la organización del tiempo, ello ha generado 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

¹ Proyecto de investigación. Licenciatura en Educación Básica. Facultad Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Director Proyecto: César Augusto Roa.

² Estudiante Licenciatura en Educación Básica, énfasis Ciencias Naturales y Educación Ambiental

³ Estudiante Licenciatura en Educación Básica, énfasis Lengua Castellana.

SUMMARY

TITLE: THE ORGANIZATION OF THE LABOR TIME OF THE TEACHERS: QUALITY OF LIFE AND QUALITY OF THE EDUCATION⁴.

AUTHORS: Marleny Goyeneche Delgado⁵.
María Margarita Rincón Cepeda⁶

KEY WORDS: Masterful Quality of the education, Quality of life, Recognition, Valuation, Formation, qualification, Organization of the Time.

DESCRIPTION:

The organization of the time of the teachers, is today a determining factor to guarantee an education of quality; enabled but reflective the globalized world demands educational not single front to the work that carries out; the quality of their life and the quality of the education depend on the way in which they distribute their time, is by which to determine the influence of the organization of the time of the teachers in its quality of life and quality of the education forms an interesting investigative topic indispensable and necessary to modernize the scholastic systems, the administration of such, in where their curricula, the methods and the strategies include new possibilities that allow to confront the challenges of the changing world.

This proposal was developed through a process of qualitative investigation of ethnographic design with the participation of teachers of several scholastic institutions of the city of Bucaramanga; it was oriented around the following questions: How the organization of the labor time of the teachers favors her quality of life and quality of the education, How the organization of the time of the teacher from the policies, regulations and schedules favors her quality of life and the quality of the education? And finally How the organization of the scholastic time favors that the teacher can be formed permanently?

Finally, it concluded that one of the key problems for the quality of life of the teacher and quality of the education she is the organization of the time, has generated like consequence among other factors, malaise in the educational ones caused by extensive labor schedules that as well become risks for their health and good professional performance, limiting their possibilities of update and permanent formation and improvement of their quality of personal family and social life.

⁴ Project of investigation. Degree in Basic Education. Faculty Human Sciences, School of Education. Director Project: Cesar Augusto Roa.

⁵ Student Degree in Basic Education, emphasis Natural Sciences and Environmental Education

⁶ Student Degree in Basic Education, emphasis Castilian Language.

INTRODUCCIÓN

Actualmente son de gran relevancia los trabajos e investigaciones que se desarrollan alrededor del tema de la calidad de la educación; un aspecto poco o casi nada investigado que contribuye a ello es la organización del tiempo escolar o laboral del maestro y su relación con su calidad de vida y calidad de la educación, pues aunque la actividad educativa es hoy una tarea de profunda e intensa responsabilidad, la calidad escolar es un objetivo alcanzable que no se puede evadir; y aún mas, si permite contribuir al fortalecimiento de la figura del maestro, proporcionándole condiciones que contribuyan a su cabal y pleno desenvolvimiento, al mejoramiento de la calidad de su desempeño y calidad de la educación.

El presente trabajo de investigación 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. El capítulo 1, presenta la contextualización y caracterización de la investigación, situación problemática, justificación y objetivos de la misma.

El marco de referencia se presenta en el capítulo 2, comprende antecedentes de investigaciones que se han realizado a nivel nacional e internacional sobre la problemática a indagar; el horizonte teórico que fundamento el estudio y marco legal que regula el tiempo escolar y laboral del maestro.

Seguidamente, en el capítulo 3 se describe en detalle la metodología utilizada para la realización de la investigación: tipo de investigación, escenario, participantes, instrumentos utilizados, análisis y validación de la información.

Posteriormente, el capítulo 4 presenta los hallazgos y resultados del estudio, se divide en dos apartados: El primero, el proceso descriptivo, aborda las concepciones de calidad de vida del maestro y calidad de la educación, influencia de las políticas educativas en el tiempo de los maestros, influencia de la organización del tiempo en la calidad de vida de los maestros y calidad de la educación y la organización del tiempo para la formación permanente de maestros; el segundo, apartado comprende la fase interpretativa correspondiente al análisis de los aspectos mencionados anteriormente.

Finalmente, en los capítulos 5 y 6 presentamos las conclusiones y recomendaciones sobre la organización del tiempo de los maestros y su influencia en la calidad de vida y calidad de la educación.

Es grato para las investigadoras presentar los resultados de este trabajo y la voz de algunos maestros de la ciudad que contribuye a rescatar la tarea vocacional más importante de nuestras vidas: aprender con los demás a través de la tarea de educar; a alcanzar el mayor fruto de esta experiencia que nos dará nuevos alientos, nuevo vigor, nueva vida. Esperamos contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y calidad de la educación.

1. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL DE LOS MAESTROS: CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACION.

1.1. Problema De Investigación

El proceso de construcción de una educación de calidad no termina nunca; pues cuando se avanza unos pasos, el objetivo se aleja; esto debido a que el mundo cambia y las demandas se incrementa. Por esto, es insuficiente asociar la calidad solo con los resultados del aprendizaje, pues aunque son necesarios, también se requiere profundizar en los esfuerzos, ambientes educativos, inversión en recursos humanos, docentes e instrumental pedagógico; en donde el tiempo influye significativamente como un factor que contribuye a la calidad educativa y calidad de vida de maestros, este aspecto sobre el cual pocos teóricos han profundizado, ha generado un interesante tópico de investigación sobre el cual se profundizará.

La calidad educativa más que un concepto, constituye una revolución del pensamiento, pues implica crear nuevas formas de organizar el sistema educativo y repensar los procesos de enseñanza y aprendizaje, de modo que se convierte en una necesidad, ya que se vincula con la estrategia pedagógica expresada en el currículo, en los planes y programas de estudio, en los procesos de aprendizaje y sus didácticas, y en el tiempo dedicado al trabajo académico.

En nuestro país, hablar de la calidad educativa implica directamente a los responsables del proceso de enseñanza y aprendizaje, los maestros, quienes según se ha constatado enfrentan situaciones que afectan su calidad de vida y calidad de educación, una de ellas se refiere a la reglamentación y organización de su tiempo, donde el maestro se ve obligado a abandonar su sed de iniciativa e innovación requerida para llevar al aula y generar adecuados procesos de aprendizaje, debido a la cantidad de actividades y responsabilidades que se le

exigen para desarrollar su rol educativo, sin ofrecerle además, los recursos y materiales necesarios para alcanzar los requerimientos y fines de la educación.

Actualmente, la actividad docente presenta una serie de inconvenientes provocados principalmente por la presión que se ejerce sobre el profesorado: la sociedad y la acumulación de responsabilidades; puesto que se somete a rigurosos criterios de control sobre su trabajo, igualmente, al auge de las nuevas concepciones de la teoría y práctica del currículo, y especialmente a la organización de su tiempo disponible para su labor académica, además de políticas que legalizan su tiempo de permanencia en la institución, y otra serie de controversias que los afectan actualmente como son:

- ❖ Desvalorización del trabajo docente
- ❖ Bajos salarios
- ❖ Intensificación de trabajo
- ❖ Enfermedades laborales: ansiedad, stress, fatiga
- ❖ Sobre carga laboral y académica
- ❖ Escasos recursos y material didáctico
- ❖ Inadecuadas condiciones de trabajo
- ❖ El ausentismo
- ❖ Baja autoestima

Desde este punto de vista, la calidad de la educación debe responder a necesidades no solo educativas, sino también atender a las necesidades divergentes de los maestros, pues no solamente se cuestiona la relación con el tiempo laboral, también se requiere un mejor ingreso económico que se corresponda con la responsabilidad de su rol y el tiempo que normalmente debe dedicar para ello.

Ahora bien, esta dimensión del análisis es muy importante en la relación calidad de la educación y rol docente, para determinar la organización del tiempo laboral del maestro en su vida y en la calidad de educación, por cuanto las políticas respectivas necesitan una renovación frente a la concepción de la situación del profesor respecto del tiempo y el ejercicio profesional.

Las políticas educativas que regulan la organización del tiempo escolar de los maestros han sido objeto de crítica, una de ellas corresponde al decreto 1850 del 18 de agosto del 2002 el cual hace énfasis en la organización de la jornada escolar laboral y las funciones de los maestros; como el decreto 1278 de 19 de junio del 2002, estatuto de de profesionalización docente, que reduce el rol del maestro a su función docente.

De otro lado, no es suficiente con que se cambien las políticas y algunas normas como sucedió con el decreto (0230 y 3055 del 2002), remplazado por el **decreto 1290 del 2009** el cual modifica la forma en que venían siendo evaluados y promovidos los estudiantes de educación básica y media en Colombia.

Bajo este complejo, se puede inferir que garantizar la calidad de la educación depende no solo de las políticas que influyen positiva o negativamente en la formación y desempeño socio laboral de los maestros, como en la misma organización del tiempo escolar.

A partir de los anteriores aspectos que reflejan una compleja labor de ser maestro y que ha venido generando malestar en el cuerpo docente, surge la pregunta central del trabajo de investigación: *¿ De que manera la organización del tiempo laboral de los maestros favorece su calidad de vida y calidad de la educación que?. Y preguntas directrices: ¿De qué manera la organización del tiempo del maestro desde las políticas, reglamentos y horarios favorece su calidad de vida y calidad de la educación? y finalmente ¿De qué manera la organización del tiempo escolar favorece que el maestro se pueda formar permanentemente.*

1.2. MÁS TIEMPO Y MEJORES MAESTROS

La cuestión de la organización del tiempo de los maestros y su impacto en el rol docente, presenta una actualidad que podría afirmarse que hoy no hay sistema que no se encuentre profundamente preocupado por mejorar la educación y la formación de los ciudadanos, y para ello continuamente suelen preguntarse: ¿Qué podemos hacer para mejorar la calidad de la educación?, y las miradas se dirigen hacia el profesorado: es a ellos a quienes se somete a consideración y evaluación y se responsabiliza de los fracasos y deficiencias del funcionamiento de un sistema del cual sólo son una parte.

La búsqueda de la organización del tiempo laboral de los maestros en relación con la calidad de la educación es un objetivo loable y necesario en los momentos actuales, dada la importancia de la educación para superar los atrasos tradicionales y problemáticas actuales. Se desea contar con buena educación, buena enseñanza, pero también con buenas escuelas y calidad de vida de sus profesores la que se espera se vea reflejada en los ambientes educativos, métodos, procesos y estrategias de enseñanza.

La preocupación por la organización del tiempo en la educación ha llevado a considerar el importante papel que desempeña el maestro en el proceso educativo. Se aboga, en la actualidad, por dar al educador mayor tiempo y valoración del mismo para que pueda ejercer un papel realmente profesional; que se transforme en un docente autónomo, que en lugar de tener que acatar y ejecutar órdenes tenga espacio para tomar las mejores decisiones que favorezcan los procesos formativos y de aprendizaje de sus estudiantes.

Investigar sobre la organización del tiempo de los maestros y su influencia sobre su calidad de vida y calidad de la educación, como el analizar las políticas que regulan su tiempo laboral, contribuirá al interior de las instituciones a desarrollar prácticas de gestión innovadora, flexible, que valore las necesidades educativas y especialmente aquellas que afectan o posibilitan una eficaz organización del

tiempo de los maestros con miras a mejorar su calidad de vida y calidad de la educación; igualmente, a crear condiciones para la formulación de políticas que regulen y valoren adecuadamente el tiempo laboral de los maestros.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación que tiene la organización del tiempo laboral de los maestros en su calidad de vida y calidad de la educación.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Reconocer las políticas que afectan la organización y administración del tiempo laboral de los maestros.
- Identificar de qué manera las formas de organización del tiempo laboral de los maestros favorece su calidad de vida y calidad de la educación.

2. MARCO DE REFERENCIA

Investigar sobre la organización del tiempo de los maestros surge como una necesidad de los Educadores de contar con mayor espacio y tiempo para dedicar y mejorar los procesos educativos y actividades de desarrollo personal, familiar y social con lo cual se logre garantizar la calidad de vida y calidad de la educación.

A continuación se presenta una serie de investigaciones, relacionadas con el problema a indagar, que se han venido desarrollando a nivel internacional, nacional y local; igualmente, los referentes legales que en Colombia regulan la organización del tiempo laboral de los Maestros y los fundamentos teóricos de la investigación.

2.1. Antecedentes Investigativos

Al revisar estudios e investigaciones, se encuentran aportes que de manera implícita se relacionan con el tiempo de los maestros, es decir, son pocos los que hacen alusión explícita al objeto de estudio de la presente investigación. Algunos estudios aproximados entre otros, son:

A nivel Internacional: un libro llamado: “**Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado**”⁷, presenta en su segundo capítulo: **Trabajo y Tiempo**, examina cómo el proceso de cambio funciona en el trabajo, el tiempo y la cultura. Se basa en un estudio (Hargreaves & Rouleen Wignall, 1988) de profesores de educación elemental, sus percepciones sobre su trabajo y las relaciones con sus colegas. La evidencia muestra que el tiempo es uno de los rasgos constitutivos de la labor del maestro. La escasez de tiempo es uno de los reclamos perennes de los docentes. Hargreaves afirma que el tiempo es una percepción tanto como una propiedad. Distintas personas lo perciben de

⁷ Hargreaves, Andy. *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado* (P. Manzano, Trad.) (5ª. ed.). España: Ediciones Morata. (2005). Pág. 303.

forma diferente. Pero también es cuestión de cómo los administradores y docentes experimentan el contexto pedagógico y el lugar del cambio dentro de éste. Estas diferencias tienen su origen en la posición que ocupan en relación con la estructura del trabajo de los docentes. El tiempo en la enseñanza es a la vez un recurso técnicamente administrable, una percepción subjetivamente variante y un objeto de lucha política.

La experiencia y la organización del tiempo también han cambiado con los años. Esto se denomina la *tesis de la intensificación*. Significa que en la enseñanza, el tiempo está cada vez más comprimido, lo que conduce a consecuencias preocupantes. El autor insiste en la dinámica emocional de la enseñanza, lo que los profesores sienten acerca de su trabajo; viendo específicamente al caso de la enseñanza y la culpa en las formas que el trabajo docente está estructurado. En la visión de Hargreaves la culpa moderada puede ser la voz interior de la conciencia, pero en exceso provoca agotamiento, cinismo, y hasta la salida de la profesión. Los maestros se sienten inclinados a sentir culpa cuando creen que están lastimando a aquellos que les importan, debido a las excesivas y conflictivas demandas, expectativas interminables y criterios inciertos de logro profesional dentro de su lugar de trabajo. La incertidumbre en la docencia puede contribuir a la culpa que muchos maestros sienten.

En la práctica docente el trabajo nunca termina, siempre se puede hacer más, siempre se puede mejorar. En estas condiciones los maestros y maestras, por definición, nunca hacen lo suficiente.

Para reducir en alguna medida las inconvenientes incertidumbres del trabajo docente, habrá que encontrar otros medios distintos a los técnicos y científicos. Una solución es la construcción de culturas profesionales docentes entre pequeñas comunidades de maestros en cada lugar de trabajo, para que puedan trabajar juntos, apoyarse mutuamente, ofrecer retroalimentación constructiva, desarrollar metas comunes y establecer límites desafiantes pero realistas relacionados con lo que pueda lograrse razonablemente.

“La oferta, la demanda y el salario docente. Modelo para armar”, fue estudio realizado en la ciudad de Chile en el año 2008 para el grupo de trabajo Profesión Docente, de PREAL, dirigido por Alejandro Morduchowicz; donde se mencionan aspectos en los que el salario afecta la decisión de ingresar y permanecer en la docencia, a pesar de los múltiples experimentos y discusiones que ha se han registrado en torno al salario, no es mucho lo que se sabe sobre su verdadera influencia respecto a la atracción y retención de buenos docentes.

Desde un punto de vista teórico, los contextos, las historias y los factores institucionales que inciden sobre la decisión de seguir la carrera docente, por un lado, y la de contratarlos, por el otro, son tan potentes y, en ocasiones, divergen tanto de la teoría económica convencional, que no es fácil predecir cuál será la respuesta ante un cambio en las reglas de juego. Todavía se desconoce hasta qué punto el salario afecta la decisión de ingresar y permanecer en la docencia. No obstante, esto no debe llevar a la resignación y, por lo tanto, a la parálisis. Si los factores económicos –no solo el salario– no fueran variables importantes, no habría mucho más para discutir y, sea cual fuere el camino a seguir, no se dispondría de mucho espacio para albergar esperanzas de cambios. Solo restaría continuar discutiendo el nivel absoluto del salario en el tradicional contexto de las pujas distributivas.

En el documento se afirma que es necesario tener presente que la remuneración posee doble importancia, para los individuos y para la organización: para los maestros representa los ingresos con los cuales procuran satisfacer sus necesidades y para la organización este factor influye en el comportamiento de quienes la integran, y por tanto en su rendimiento.

En lo que se refiere a la demanda, se trata de continuar indagando y experimentando con las medidas salariales que promuevan un mejor desempeño. Este ha sido uno de los temas más sensibles en el debate de los

últimos años. No obstante, cabe recordar que si la cuestión salarial resulta insuficiente para resolver este tema, es porque constituye solo una de las tantas dimensiones que deben atenderse.

De otro lado, la investigación realizada en Noviembre de 2007 preparada y publicada por el Banco Mundial en Chile, tiene como nombre “**Calidad de la educación y crecimiento económico**”; efectuada por Eric A. Hanushek y Ludger Wöbmann menciona casos relacionados con:

- ✓ La incidencia de los ingresos de las personas en la calidad de la educación.
- ✓ Importancia de la calidad de la educación para el crecimiento económico.
- ✓ La interacción de la calidad de la educación con las instituciones económicas.
- ✓ Baja calidad de la educación.
- ✓ El mejoramiento de la calidad de la educación requiere atención a las instituciones adecuadas y un gasto educacional eficiente, no solo mayores recursos.
- ✓ El rol de los recursos y los maestros.

La clave para mejorar la calidad de la educación parece radicar en la modificación de los incentivos, tendiendo hacia incentivos que vinculen la gestión con el rendimiento académico y que promuevan escuelas con un buen funcionamiento y con maestros de alta calidad. En este punto, entran en juego tres políticas interrelacionadas: la promoción de una mayor competencia, de manera que la demanda de los padres genere fuertes incentivos para las escuelas individuales; la autonomía en la toma de decisiones, de manera que las escuelas individuales y sus autoridades tomen acciones tendientes a promover el rendimiento académico; y un sistema de responsabilidad por los resultados que

identifique el buen desempeño de las escuelas y se traduzca en retribuciones basadas en este desempeño.

El análisis de este trabajo posibilitó una reflexión sobre la calidad de la educación la cual viene ocupando un lugar importante en las políticas educativas, fundamentándose en el desarrollo y avances de la educación y la pedagogía, de las innovaciones adelantadas por algunos maestros que han puesto en cuestión los modelos tradicionales de enseñanza al afirmar que con ellos sus estudiantes no logran acceder de manera comprensiva a los conocimientos.

Finalmente, Sergio Martinic y Marco Villalta, en su estudio titulado: **El Tiempo Escolar como Objeto de Políticas**, desarrollado en la ciudad de Chile en 1997, comentan que se necesita disponer de más tiempo para realizar cambios curriculares, pedagógicos y de gestión en sus establecimientos educativos.

Esta necesidad se justifica en el supuesto de que “un incremento de la extensión y calidad del tiempo que los alumnos permanecen en la escuela repercute en mejores aprendizajes, lo que en los documentos ministeriales aparece avalado por numerosos estudios a nivel nacional e internacional, sobre todo de carácter comparativo”.⁸

La ampliación de la jornada escolar pretende ofrecer el recurso tiempo y una nueva organización del mismo en el trabajo de los profesores, favoreciendo su dedicación e identificación con el establecimiento. Más tiempo para los profesores les permitirá más espacio para la preparación de sus clases, la participación en proyectos del establecimiento, capacitaciones y atención de alumnos, entre otros.

⁸ MARTINIC. Sergio y VILLALTA. Marco. El Tiempo escolar como objeto de políticas. Chile- 1997.pag 7

Los principales problemas que suelen señalar los maestros se relacionan con la baja de ingresos que les significa la dedicación exclusiva en el establecimiento y la falta de tiempo no lectivo. Las normas del ministerio obligan que un 75% de las actividad docente debe ser lectiva, es decir, enseñanza directa en la sala de clases.

Los tiempos para el trabajo del profesor solo o con sus colegas, la preparación de clases, revisión de pruebas son imposibles de satisfacer en el tiempo no lectivo que se ha definido. Por ello, muchas veces las clases deben ser interrumpidas o sufren atrasos en su inicio porque los profesores deben asistir a reuniones, jornadas, resolver problemas administrativos o atender apoderados.

Los estudios demuestran que el tiempo sigue organizado de un modo tradicional y rígido. Pese a la justificación pedagógica que realizan los establecimientos en sus proyectos la mayor parte de ellos no reorganizan de manera global el tiempo escolar sino que, más bien, agregan un conjunto de actividades al plan común tradicional que aplican.

En conclusión, la educación necesita un concepto de tiempo propio de nuestra época. Se trata de un concepto según Caride “relativizado, subjetivo, multiforme y adaptable”⁹. Es necesario conceder al tiempo mayor protagonismo tanto en la teoría como en la práctica pedagógica asumiendo que incide en la vida escolar, en la socialización, en el rendimiento y en la calidad del sistema educativo en general.

Como se ha señalado, la organización del tiempo escolar se relaciona estrechamente con la participación de los actores sociales involucrados como son: los maestros, la familia y la comunidad; en este sentido, la extensión de la jornada escolar ofrece una gran oportunidad para reorganizar el tiempo y el espacio en

⁹ CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: Revista de Innovación Educativa, N° 4 .1994 pág. 11-20

nuestro sistema educativo. Tales cambios deben asumirse con flexibilidad y considerar las realidades sociales y las características de los establecimientos.

En otro estudio divulgado en abril de 2007 por PREAL (Programa para la Promoción de la Reforma Educativa en América) llamado: **“Los maestros no ganan menos que otros profesionales”** realizado por Claudio de Mora Castro y Gustavo Loschpe le añade una inquietante y contradictoria apreciación al tema: estos investigadores han llevado a cabo un análisis que les permite concluir que en términos comparativos los maestros no están mal pagados en Colombia o en varios otros países de América Latina, y que, en relación con las remuneraciones de otras profesiones u oficios con niveles educativos similares, las de los maestros de primaria y bachillerato pueden ser hasta superiores. Estos resultados son verdaderamente sorprendentes y contradicen la realidad y la situación problemática que configura el presente estudio.

En Bolivia, Brasil y Ecuador las diferencias de remuneración económica se encuentran en contra de los maestros con el 30%; en El Salvador es 22%; en Uruguay y en Chile, 14 y 19%, respectivamente; y en Colombia y Panamá, del orden del 5 %. Sin embargo, sí se tiene en cuenta que las jornadas de los maestros son mucho más cortas que las de otras profesiones, el panorama es muy diferente.

La jornada laboral de los maestros en América Latina es inferior en el 12% comparada con otras ocupaciones equivalentes, y en todos los países los maestros tienen casi todos los períodos de vacaciones mucho más largos que los del resto de los trabajadores. Esto hace que los salarios comparables por unidad de tiempo trabajado sean bastante superiores a los de sus pares en otros oficios.

En Colombia, por ejemplo, los maestros tienen remuneraciones que son superiores en más del 20% a las de otros trabajadores equivalentes, por unidad de tiempo trabajar En Chile y El Salvador la diferencia es de 60% a favor de los

maestros y en la regiones en promedio del 12%, porque en países con mucho peso, como Brasil, o en otros pequeños como Ecuador y Nicaragua, les pagan menos a los maestros por hora que a otros trabajadores.

A nivel nacional, se encuentra la exploración referente a las **“Miradas sobre el ser Maestro: actualidad y prospectiva”**¹⁰ (2006), de la Asociación Colombiana de Facultades de Educación ASCOFADE, Capítulo Santanderes, en la que se hace un análisis de quién es el Maestro actualmente para los distintos actores sociales, incluso para él mismo; plantea retos tanto para Ascofade, Maestros Formadores, Maestros en formación, Maestros en ejercicio, Ministerio de Educación, entidades territoriales e instituciones educativas como el de re conceptualizar y re significar los conceptos de docente, educador Maestro y pedagogo, de manera que se tenga una visión amplia de la Profesión educadora, evitando la imposición cultural y acrítica que reduce el papel del maestro sólo a la función u oficio de docente. Los resultados muestran cómo los jóvenes tienen una concepción más amplia de la labor educativa cuando se habla de los maestros refiriéndose a ellos como maestros mas no como docentes.

El maestro es visto como el que va mas allá del sólo enseñar conocimientos y quien se preocupa por la formación de sus estudiantes, se le ve como un profesional preparado para contribuir a formar seres humanos, y contribuir a la construcción de sociedad; de él depende en gran parte que los ciudadanos se formen. Sin embargo es desconcertante el poco reconocimiento y valoración social de los maestros. La profesión de ser maestro se percibe con problemas como: poca estabilidad, falta de preparación permanente y bajo apoyo gubernamental desde las políticas y reformas.

Mencionaremos algunas de las causas:

¹⁰ ASCOFADE. Asociación Colombiana De Facultades De Educación Capitulo Santanderes. Miradas sobre el ser Maestro: actualidad y prospectiva”. Bucaramanga, pág. 1-57 2006

- a) El cambio de los roles tradicionales asignados a la familia y el desplazamiento de muchas obligaciones a la escuela y, por ende, al maestro, y la desvalorización que en esta interacción hacen los padres de familia de los profesores y maestros.
- b) Los bajos salarios, comparados con los ingresos de otras profesiones y con las necesidades reales.
- c) La desvalorización de la que son objeto los maestros por parte de las autoridades ministeriales o gubernamentales.

La actividad docente implica para el maestro un compromiso emocional muy intenso, ya que su situación laboral se da en una institución, la escuela, con sus peculiaridades y estilos de relación y comunicación, en un determinado contexto y, además, en un ámbito específico, el aula, con muchas individualidades demandantes y expectantes de las actitudes y respuestas del docente, con sus aciertos y errores. Esto produce un clima emocional en el grupo que, dependiendo de la realidad del docente y de cómo la percibe (cálida/agresiva), serán las conductas que implementará, creando ciclos o cursos de acción, y, de acuerdo con ellos, corresponderá determinado equilibrio emocional.

2.2. MARCO LEGAL

La normatividad vigente en Colombia que regula la organización del tiempo de los maestros se fundamenta a partir de la Ley General de educación y Decretos reglamentarios que hacen referencia directa con los procesos de calidad, promoción docente, organización del calendario académico, la intensidad horaria, profesionalización y capacitación docente, entre otros aspectos que influyen en la organización del tiempo de los maestros.

- ✚ **La Ley General de Educación** en su artículo 4º expresa que: “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, a la vez que inspección y evaluación del proceso educativo.”

- ✓ En el **capítulo 4:** organización administrativa del servicio, en el artículo 86º 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 los procesos de formación, 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 recibirá una capacitación y actualización profesional.

- ✓ **Artículo 110.** Sobre el 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. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas”.

✚ **El decreto 1278 de junio 19 de 2002** por el cual se expide el nuevo estatuto de profesionalización docente, en su artículo 4 especifica que la “función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.”

✚ En el **Decreto 0709 de 1996** se establece el reglamento general para el desarrollo del mejoramiento profesional de los educadores.

El **artículo 4º** habla acerca de La profesionalización, especialización, actualización y perfeccionamiento de los educadores la cual comprenderá la formación inicial y de pregrado, de postgrado y la formación permanente o en servicio.).

El **artículo 6º** especifica que la formación de postgrado está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de educadores a nivel de especialización, maestría, doctorado, pos doctorado en educación

El **artículo 7º** Habla de la formación permanente o en servicio la cual está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de educadores vinculados al servicio público, estará relacionada con el área de formación, constituirá complementación pedagógica, investigativa y disciplinar.

✚ El **decreto 1850 de agosto 13 de 2002** reglamenta la organización de la jornada escolar de los directivos decentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, en su artículo 1º define la jornada escolar como el tiempo diario que dedica el establecimiento educativo a sus estudiantes en la prestación directa del servicio público educativo, el cual estará de acuerdo con las normas vigentes sobre calendario académico y con el plan de estudios.

El **artículo 2º** deja a disposición de los rectores la organización del horario de la jornada al comienzo de cada año lectivo, para lo cual se tendrá en cuenta, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, que deben 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.

Niveles	Horas Semanales	Horas anuales
Nivel preescolar	20	800
Básica primaria	25	1000
Básica secundaria y media	30	1200

Parágrafo 1º. En concordancia con los artículos 23 y 31 de la Ley 115 de 1994, como mínimo el 80% de las intensidades semanales y anuales señaladas en el presente artículo serán dedicadas por el establecimiento educativo al desarrollo de las áreas obligatorias y fundamentales.

CAPITULO II. Actividades educativas de docentes y directivos docentes.

Artículo 5º. Asignación académica. 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.

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 1º de septiembre de 2002.

Artículo 6º Servicio de orientación estudiantil. 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.

Artículo 7º. 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.

Artículo 8º. Actividades de desarrollo institucional. Es 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.

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.

Para el desarrollo de estas actividades, el rector o director adoptará o definirá un plan de trabajo para los directivos docentes y docentes del establecimiento educativo, durante toda la jornada laboral.

Artículo 9º. 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.

Artículo 11. 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. 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.

Artículo 14. Calendario académico. Este debe atender a 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, y
- c) Siete (7) semanas de vacaciones.

Artículo 16. Actividades de apoyo pedagógico. Las actividades grupales o individuales que organice la institución educativa para estudiantes que requieran apoyo especial para superar las insuficiencias en la consecución de logros educativos es un componente esencial de las actividades pedagógicas ordinarias. Por lo tanto, no se podrán programar semanas específicas que afecten la permanencia de todos los estudiantes en la institución.

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.

ARTÍCULO 4º. Evaluación de los educandos. 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.

DECRETO No. 1290 del 2009

Por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media. Deroga el polémico

decreto 0230 del 2002 que daba lugar al problema llamado por los maestros "la recuperación de la recuperadera".

ARTÍCULO 1. Evaluación de los estudiantes. 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.

ARTÍCULO 2. Objeto del decreto. El presente decreto reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media que deben realizar los establecimientos educativos.

2.3. HORIZONTE TEÓRICO

Determinar la influencia de la organización del tiempo de los maestros en relación con su calidad de vida y la calidad de la educación, implica explorar diversos planteamientos teóricos acerca de estos conceptos básicos, de manera que en el proceso mismo de la investigación se contribuya a avanzar en la conceptualización como a la fundamentación misma del trabajo investigativo.

El progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del profesorado, como también de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

(Declaración Mundial “Educación para todos”, 1990, BM/ UNESCO)

2.3.1. Calidad de vida

El tema sobre 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 primer lugar, Manfred Max-Neef¹¹ considera conveniente que “se de una mirada al concepto de desarrollo, que se desvíe la economía de su visión utilitarista y material. Una nueva alternativa, un Desarrollo a Escala Humana que le permita al individuo mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales alcanzar un alto grado de autodependencia y lo erija como un ser articulado con la naturaleza y los procesos que emergen de la sociedad”.

Es necesario resaltar que para el pleno desarrollo de una persona se exige la satisfacción de sus necesidades fundamentales para que se construya a si 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.

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 satisfactorias y bienes. Las necesidades se

¹¹ MAX-NEEF, Manfred. “En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro”. Proyecto 20 Editores, Medellín, 1997 pág. 20

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.

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, político, 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 libre¹².

2.3.2. Calidad Educativa

Actualmente el concepto de calidad educativa es multidimensional, al definir este concepto, Tedesco¹³ resalta su condición de producto histórico, Magendzo¹⁴ enfatiza en la relación directa entre calidad y cultura, Rodríguez¹⁵ centra su concepción en el ámbito académico.

Las reformas educativas en los distintos países tienen en común la preocupación por la calidad educativa que se espera resulte de la actividad escolar, lo que esta llevando a establecer rigurosos mecanismos para el control del rendimiento escolar a fin de determinar con ello la calidad así concebida.¹⁶

¹² SEN, Amartya. “Desarrollo y Libertad”. Capítulo 4, La Pobreza como privación de capacidades, pág. 114.

¹³ TEDESCO, J.C. La educación superior en América Latina. Lima: Encuentro, n. ° 37, 1985 pág. 39

¹⁴ MAGENDZO, A., “Calidad de la Educación y su relación con la Cultura”, La Educación. n. ° 96, diciembre, 1984 pág. 33

¹⁵ 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.

¹⁶ DAVIS, G .A .y THOMAS, M.A., Escuelas eficaces y profesores eficientes, Ed. La Muralla Madrid, 1982 pág. 21.

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”¹⁷.

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; logra que sus 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 en actividades investigativas en equipo a sus maestros.

De acuerdo a la Revista Electrónica Iberoamericana Sobre **Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación**¹⁸, los diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI son:

- ☞ El foco en la pertinencia personal y social.
- ☞ La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados.
- ☞ La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores.
- ☞ La capacidad de conducción de los directores e inspectores.

¹⁷ Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Colciencias, 1994, Pág. 84

¹⁸ Braslavsky, C. Aprender para el futuro: tendencias mundiales y procesos de cambio en la educación. En Fundación Santillana. *Aprender para el futuro: educación a favor de la dignidad humana*. XV Semana monográfica. Madrid: Santillana/OEI/MEC. 2001 .pág. 303

- ☞ El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.
- ☞ Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos.
- ☞ El currículo en todos sus niveles.
- ☞ La cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos.
- ☞ La pluralidad y calidad de las didácticas.
- ☞ Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales.

Desde esta perspectiva, la preocupación por la calidad de la educación ha llevado a considerar, entre otros factores, el importante papel que desempeña el maestro en el proceso educativo, si bien este es un proceso complejo, la participación del maestro tiene una influencia fundamental, pues con frecuencia logra superar o transformar algunas limitaciones del entorno o del medio escolar.

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 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. Díaz¹⁹ la formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida 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 Achilli²⁰ 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 el desarrollo de habilidades del enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad, puesto que, el punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante de las prácticas docentes.

¹⁹ DÍAZ DE KÓBILA, E. El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I. Rosario: Laborde Editor. 2003. pág. 23.

²⁰ ACHILLI, Elena Libia. Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor.2000. pág. 43.

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

Si una concepción de la formación docente esta 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 grado, 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”. (MCE, 1991)²¹.

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

²¹MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN. «Programa: transformación de la formación docente», Buenos Aires. 1991 pág. 78

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 aprendizaje.²²

“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 docente”²³.

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. Es quien estimula el aprendizaje autónomo. Es quien requiere amoldarse a las situaciones difíciles y mostrar fortaleza a los compatriotas en momentos de debilidad. Por eso ser maestro es un estilo de vida.

²² ABRILE DE VOLLMER, María Inés. Revista Iberoamericana de Educación. Número 5. Calidad de la Educación. 1994. pág. 55

²³ NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, «Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación», UNESCO/OREALC, Santiago. 1990.pág. 36

2.3.5. El tiempo escolar un prisionero de la planificación del tiempo

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. Los alumnos 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”²⁴.

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

²⁴ HUSTI, A. *Investigaciones y Experiencias del Tiempo Escolar*. Paris, INRP, 1985. pág.82

del alumno en la construcción de sus conocimientos; objetivos, todos ellos, que requieren una planificación del tiempo variable y adaptable, es decir, móvil.

2.3.6. Gestión del tiempo en el establecimiento y tiempo para el 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. Hargreaves²⁵ (1992) 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

²⁵ MARCO. VILLALTA Y SERGIO. En artículo: Tiempo Escolar como objeto de Políticas. Chile, 1997.pág. 37.

progresión lineal y en un conjunto de etapas bien definidas. Este es, a juicio del autor, el tiempo de los funcionarios y de las autoridades administrativas que supervisan y controlan al maestro.

2.3.7. El Tiempo en Educación

La educación necesita un concepto de tiempo propio de nuestra época. Se trata de un concepto “relativizado, subjetivo, multiforme y adaptable”.²⁶ Es necesario reconocer que el tiempo es el eje central tanto en la teoría como en la práctica pedagógica ya que incide 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 hemos 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.

2.3.8. 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

²⁶ CARIDE, J.A. Los tiempos de la escuela. En: Revista de innovación Educativa, Nº 4 (1994) pág. 11-20

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 escuela²⁷.

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 liturgia²⁸”

2.3.9. 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 si 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*²⁹. 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.

²⁷ VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 2

²⁸ ESCOLANO, Agustín. “Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar”, en Revista de Educación. Nº 289, 1992 pág. 55-79.

²⁹ HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. Nº 104, 1992. pág. 94.

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.

Del mismo sentido, dicen Palacios y Paiba, “el maestro debe recuperar su condición de ciudadano activo, pues esa experiencia le es fundamental para estar en condiciones de formar personas integrales con criterio social y político, dispuestos a participar de la transformación de su comunidad, buscar el bien común y vivir en democracia”³⁰.

2.3.10. 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 “Aprender à vivre les conflicts; une tâche de la formation des enseignants”³¹ (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:

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

³⁰ PALACIOS, M. A., y M. PAIBA. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997. Pág. 54

³¹ GAVILÁN, MIRTA GRACIELA. La desvalorización del rol docente. Revista Iberoamericana de Educación Nº 19. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. Pág. 32.

las instituciones educativas que cubran ese espacio, aumentando el trabajo y desempeño de los maestros afectando la estructuración de su tiempo.

La problemática 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”, nos informa de un enfoque llamado “renovador emergente” relacionado con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Neffa, 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».³²

Por lo tanto, al referirnos al malestar docente 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.

A modo de conclusión; es urgente construir estrategias para revertir 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

³² NEFFA, Julio. Las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1995, pág. 91.

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.

2.3.11 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?³³.

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 retribución³⁴”.

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.

2.3.12. 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 de las causas que explican la

³³ O.C.D.E. *Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional*». Paidós, Barcelona. 1991.pag. 65.

³⁴ MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. En revista de educación, n. ° 306, Madrid, 1996, pág. 205.

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 necesarios³⁵.

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.

2.3.13. Los Incentivos

Como sostiene la chilena Ávalos, “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”³⁶

³⁵ ABRILE DE VOLLMER, María Inés. Revista Iberoamericana de Educación. Número 5. Calidad de la Educación. Mayo - Agosto 1994. Pág. 94.

³⁶ 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.

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)³⁷.

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 incidir 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.

³⁷ 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.

3. METODOLOGIA

Se plantea una investigación cualitativa porque se quiere conocer el entorno natural sobre la realidad social que afecta los maestros en sus procesos académicos, laborales, familiares y personales a través de las representaciones sociales que los actores del gobierno escolar tienen.

En palabras de Gregorio Rodríguez(1996), quien habla sobre la metodología de la investigación cualitativa afirma: *“Los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas involucradas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”*.

3.1. Tipo De Investigación

Una gran diferencia que se plantea entre las alternativas de investigación cualitativas y las de orden cuantitativo tienen que ver con el punto de partida de la investigación. Se hace la oposición entre lo que son problemáticas formales y problemáticas sustantivas, correspondiendo a la investigación cualitativa las segundas. Por este motivo, “La Organización Del Tiempo De Los Maestros Y Su Relación con su Calidad de Vida y La Calidad de La Educación”, se entiende como una problemática sustantiva ya que emerge del análisis concreto en un sector de la realidad social o cultural tal cual ella se manifiesta en la practica y no a partir de conceptualizaciones previas realizadas desde algunas de las disciplinas ocupadas del estudio de lo humano. En tal sentido la selección de los tópicos de investigación y la conceptualización de los mismos solo puede hacerse a través del contacto directo con una manifestación concreta de una realidad humana, social o cultural.

Con frecuencia se elige una alternativa de investigación cualitativa porque se trata de abordar un sector de la realidad humana (no documentado). Lo que quiere decir que no existe un desarrollo consolidado de teoría formal o general por lo que se requiere de un trabajo de producción teórica sustantiva.

En relación con este enfoque, es necesario utilizar el diseño etnográfico, ya que el contacto directo con las personas a través del dialogo en el marco de una entrevista clarifica y define de manera más precisa qué es lo que se va a tomar como problema de investigación.

3.2. Escenario y participantes

El escenario y contexto de la propuesta de investigación se desarrolló con maestros pertenecientes al sistema educativo estatal de diversas instituciones públicas de educación básica y media del área metropolitana de Bucaramanga.

Los participantes principales de la investigación lo conformaron maestros que actualmente ejercen la docencia y que de alguna forma se ven afectados por políticas educativas en cuanto a la organización de su tiempo, la calidad de la educación y su calidad de vida.

Los aspectos que se tuvieron en cuenta para la muestra son:

- ✓ Maestros pertenecientes al sistema educativo estatal.
- ✓ Distribución equitativa del numero de maestros por cada nivel: básica primaria, básica secundaria y media.

MAESTROS PARTICIPANTES		
BASICA PRIMARIA	BASICA SECUNDARIA	BASICA MEDIA
4	8	12

3.3. Proceso Metodológico

El desarrollo de la investigación se realizó a través de las siguientes fases:

3.3.1. Recolección de información: inició con la pertinente comunicación a las instituciones y maestros seleccionados, de manera que se tuvo el apoyo y acogida necesario para el desarrollo de la investigación.

Se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos:

1. Observación: se caracteriza fundamentalmente por permitir “una búsqueda deliberada, llevada con cuidado y premeditación, en contraste con las percepciones casuales y en gran parte pasivas de la vida cotidiana”³⁸

Según el papel o modo de observación de las investigadoras, esta fue **participativa y no participativa**, la primera de ellas se define como “Aquella observación en la cual el observador o investigador asume el papel de miembro del grupo, comunidad o institución que está investigando, y como tal, participa en su funcionamiento cotidiano.” Y la segunda se define como “aquella investigación en la que el observador no participa en la situación que observa”; estos dos tipos de observación permitió a las investigadoras por un lado, ser parte del objeto de estudio facilitando la comprensión de los hechos, situaciones y opiniones que se derivan de la problemática a estudiar y por otro, tomar distancia prudente de la misma para captar las diferentes situaciones vividas, sus características y los posibles problemas que estas pueden generar.

2. Cuestionario: Este instrumento de investigación es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. Este documento está formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan

³⁸ GALLARDO DE PARRA, Yolanda; MORENO GARZON, Adonay. Recolección de la información. Modulo 3. Serie: aprender a investigar. ICFES. Bogotá, 1999. Pág. 59

ofrecer toda la información que se precisa.

Es una técnica de recogida de información que supone un interrogatorio en el que las preguntas establecidas de antemano se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos, con el objetivo de que un segundo investigador pueda repetirlo siguiendo los mismos pasos, es decir, tiene un carácter sistemático.

3.3.2. Análisis de la información

Una vez, recolectada la información pertinente, se transcribió y se realizó una vez mas la lectura de cada uno de los datos donde se registró la participación de los maestros sobre su comprensión y vivencias en la organización de su tiempo y su influencia en la calidad de vida y calidad de la educación; finalmente, se realizó un análisis descriptivo para evidenciar las practicas que favorecen u obstaculizan la calidad de la educación en los diferentes escenarios: familiar, escolar, personal y social para elaborar las categorías y subcategorías correspondientes al análisis de la información.

A partir de la organización de la información, se identificaron las categorías culturales y subcategorías relacionados con las comprensiones y vivencias de la organización del tiempo de los maestros, a través de los cuales se realizó el análisis correspondientes (Ver anexos 1 y 2) desde las cuales se realizó la interpretación apoyada en los referentes teóricos y el propósito de investigación.

3.3.3. Validación de la información.

La validación constituyó una parte integral del proceso de investigación, y se realizó desde la recolección, la organización y el análisis de los datos; con el análisis de la información obtenida de las fuentes, la observación participante, las encuestas, los documentos obtenidos y el diario de campo como soporte de la evidencia, se evidenció el impacto tanto positivo como negativo de la organización del tiempo de los maestros.

4. HALLAZGOS

Al momento de determinar la influencia de la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y por ende en la calidad de la educación, se identificaron diversos aspectos que afectan el desempeño de los maestros en su quehacer pedagógico, en donde el tiempo se manifestó como un factorpreciado para ello.

De otro lado se evidenció la gran influencia que ejercen algunas políticas educativas sobre el rol del maestro y su carga laboral siendo esta la principal causa que afecta la organización del tiempo de los maestros.

4.1 PROCESO DESCRIPTIVO

Identificados los maestros participantes se aplicaron los cuestionarios y/o entrevista, se procedió a transcribir la información a partir de los ejes temáticos o aspectos a indagar. A través del análisis de información (evidencias) se identificaron las categorías y subcategorías emergentes, las cuales fueron claves para responder a los objetivos de la investigación e interpretación de los hallazgos. El cuadro 1 muestra de manera global el esquema básico de categorización:

CUADRO No. 1 Esquema Básico de Categorización

CONCEPCIONES DE CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN		
Eje Temático	Categorías	Subcategorías
Calidad de vida del maestro	Bienestar	- Buenas condiciones económicas familiares y sociales - Salud - Tranquilidad laboral - Buen ambiente laboral social y familiar
	Vocación	- Satisfacción de la profesión - Armonía
	Valores humanos	-Desarrollar capacidades -Saber hacer -Saber ser -Buen ciudadano
Calidad de la educación	Garantizar el aprendizaje	-Valores Éticos y Morales -Conocimientos
	Recurso Humano	-Actualización Permanente de maestros
	Herramientas	-Recursos Didácticos -Útiles escolares
LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS EN EL TIEMPO LABORAL DE LOS MAESTROS		
Eje Temático	Categorías	Subcategorías
Aportes positivos	Capacitaciones	-Formación en cuanto a estándares y sistema educativo
Aportes negativos	Carga laboral	-Múltiples trabajos -exceso de carga académica -Horarios extras
	Bajos Salarios	-No cubre gastos para capacitaciones -Desmotivación
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MAESTROS		
Eje Temático	Categorías	Subcategorías
Aportes positivos	<i>Ninguna</i>	<i>Ninguna</i>
Aportes negativos	Escasez de tiempo	- Recorte de vacaciones - Descuido de la familia - El docente no descansa

	Salud	-Stress -“Locura” -Malestar emocional
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN		
Eje Temático	Categorías	Subcategorías
Aportes positivos	Garantizar la educación	-Se necesita tiempo para planear clases y así se garantiza la calidad de la educación
	Gestión de calidad	-Trabajo con otros docentes.
Aportes negativos	<i>Ninguna</i>	<i>Ninguna</i>
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL Y FORMACIÓN PERMANENTE DE MAESTROS		
Eje Temático	Categorías	Subcategorías
Aportes positivos	<i>Ninguna</i>	<i>Ninguna</i>
Aportes negativos	<i>Escasez de tiempo</i>	-Horarios rigurosos -Mas capacitaciones

Fuente: entrevistas realizadas a los maestros. Construcción propia

El cuadro anterior se realizó con la finalidad de identificar aspectos a indagar, ejes temáticos, categorías y subcategorías, los cuales se relacionan con la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y calidad de la educación.

Los aspectos centrales que orientaron la investigación son:

- 1) Concepciones de Calidad de vida del maestro y Calidad de la educación
- 2) Las políticas educativas en el tiempo laboral de los maestros
- 3) La organización del tiempo laboral en la calidad de vida de los maestros.
- 4) La organización del tiempo de los maestros en la calidad de la educación.
- 5) La organización del tiempo laboral y formación permanente de maestros.

4.1.1. Concepciones De Calidad De Vida Del Maestro Y Calidad De La Educación

El eje temático **Calidad de Vida** de los maestros caracteriza las concepciones que sobre ella tienen los maestros, expresadas en categorías: **bienestar, vocación y valores humanos**, las cuales a su vez se muestran con sus respectivas subcategorías: **buenas condiciones económicas familiares y sociales, salud y tranquilidad laboral.**

En cuanto a la **Calidad de la Educación** corresponde a las concepciones que sobre ésta tienen los maestros, expresándose en las categorías: **garantizar el aprendizaje, recursos humanos y herramientas**; las subcategorías: **recursos didácticos, útiles escolares, actualización permanente de maestros, valores éticos y morales, y conocimientos** son aspectos que a consideración de los maestros se requieren para garantizar la calidad de la educación.

4.1.2. Las Políticas Educativas en el Tiempo Laboral de los Maestros

Este aspecto muestra la influencia que según los participantes ejercen las políticas educativas sobre el tiempo de los maestros, manifestándose positivamente en la categoría de **capacitaciones** de la cual emerge la subcategoría **formación en cuanto a estándares y sistema educativo**; negativamente, en la categoría **carga laboral** con sus subcategorías **múltiples trabajos, exceso de carga académica, horarios extras**, y la categoría **bajos salarios**, la que da lugar a las subcategorías **gastos para capacitaciones y desmotivación.**

4.1.3. La Organización del Tiempo Laboral en la Calidad de Vida de los Maestros

Los educadores participantes consideran la **escasez de tiempo** como una influencia negativa, la que se subcategoriza en **recorte de vacaciones, descuido familiar y el docente no descansa**; igualmente, el aporte negativo sobre la **salud** expresada en **stress, locura y malestar emocional**. Es de destacar, lo que *se analizará en el proceso de interpretación*, que no mencionan alguna influencia positiva.

4.1.4. La Organización del Tiempo de los Maestros en la Calidad de la Educación

Sobre este tópico los aspectos positiva se identifican las categorías **garantizar la educación** y **gestión de calidad** con sus subcategorías **herramientas necesarias** y **trabajo con otros docentes**, respectivamente.

4.1.5. Organización del Tiempo y Formación Permanente de Maestros

Finalmente, respecto a la organización del tiempo y formación permanente de los maestros en influencia positiva (*se analizará posteriormente*) no hacen mención alguna; y en influencia negativa se destaca la categoría **escasez de tiempo** con sus subcategorías: **no hay estímulos, horarios rigurosos, menos trabajo y más capacitaciones**.

4.2. PROCESO INTERPRETATIVO

El proceso de análisis y triangulación de la información permitió confrontar los hallazgos junto con los planteamientos de la fundamentación teórica y visión de las investigadoras, dando lugar al proceso de interpretación y construcción de sentido.

4.2.1. Calidad de vida del maestro

“Es sentirse feliz y cómodo con lo que hacemos, que tengamos ambientes adecuados para trabajar, que el trabajo como docente fortalezca nuestra vida familiar, que disfrutemos de salud y bienestar. Que el salario permita capacitarse y cumplir sueños y proyectos”.

Las concepciones que los maestros tienen frente a la calidad de vida son: **bienestar, vocación y valores humanos**. Por **bienestar** conciben las **buenas condiciones económicas familiares y sociales** junto con **buen ambiente laboral, social y familiar**, con lo cual se resalta la importancia de las circunstancias de trabajo y vida en las cuales se desenvuelven los maestros, ya que para ellos implica **salud y tranquilidad laboral**. Esto permite reflexionar sobre la relación que ejercen los patrones de comportamiento, de interacción de los maestros, y el ambiente socio laboral en donde espera se vea reflejada *“...la satisfacción frente al entorno y las condiciones económicas familiares emocionales y recreativas”.*

En el caso de **vocación**, entienden los maestros esa certeza interior por la **satisfacción de su profesión**, *“...para hacer las cosas con empeño y dedicación”*; es *“...vivir satisfecho con el trabajo que realiza...”*, lo cual no se logra imponiendo, ni simplemente informando, sino razonando, dialogando y reflexionando constantemente en su quehacer educativo; la percepción de **armonía** se ve influida por *“...la facilidad de vivir sana y activamente sin que le produzca stress”* *“...sentirse que tiene proyección en la comunidad y distribuir los ingresos para cumplir completamente las necesidades fundamentales de la familia”* incluyendo los programas, servicios humanos y materiales ofrecidos por los centros educativos en los que laboran.

Igualmente, conciben como parte de la calidad de vida *“saber desarrollar y descubrir nuestros **valores humanos** para desempeñarnos bien en la sociedad”*;

consideran que “es tener todas las oportunidades para desarrollar y vivenciar los valores, habilidades y capacidades como persona”. Para un análisis mas profundo, **desarrollar capacidades, saber hacer y saber ser** constituye el conjunto de competencias básicas de formación de todo **buen ciudadano** lo cual implica poder usar el conocimiento en la realización de su diario vivir, se trata de que las personas puedan usar sus capacidades de manera flexible para no solo enfrentar los obstáculos de la vida cotidiana, sino para actuar de manera constructiva en la sociedad.

Es importante tener una visión comprensiva del concepto calidad de vida, en este sentido Amartya Sen plantea: “la calidad de vida busca facilitar y permitir, a las personas el acceso a un mínimo nivel de bienestar; ubicando por encima de la satisfacción de los intereses personales, las libertades y necesidades fundamentales de los individuos, fortaleciendo la capacidad de las personas, no sólo para satisfacer sus necesidades, sino también para participar en el diseño, ejecución y control de las mismas políticas que tengan efectos constructivos sobre el territorio que habitan”³⁹ .

En líneas generales, para Schalock, “la Calidad de Vida es importante para la mejora de una sociedad, que puede ser sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, en la persona y en la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad”⁴⁰ .

Relacionado con calidad de vida a partir del concepto de Climent Giné⁴¹ sobre un centro de calidad, se destacan aspectos como:

-Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la

³⁹ AMARTYA. SEN. “Desarrollo y Libertad”. Capítulo 4, La Pobreza como privación de capacidades, pág 114.

⁴⁰ SCHALOCK, R. Quality of Life. Application to Persons with Disabilities. Vol. II. M. Snell, & L. Vogtle Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation in Schools Vol. II pp. 43-61. 1996.

⁴¹ CLIMENT GINÉ “Des de l'esfera dels valors”. Publicado en el número 7 de la Revista de Blanquerna, URL-2002.

propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).

- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales de la comunidad educativa.

4.2.2. Calidad de la educación

“Ofrecer a la comunidad en general las herramientas necesarias para desempeñarse plenamente en su vida profesional y personal”.

La calidad de la educación es comprendida por un grupo de maestros en primer lugar, como **garantizar el aprendizaje** de los educandos, en el que *“...los niños sean respetados como seres humanos integrales en donde los maestros construyan conocimiento y aprendizaje y el resultado del proceso educativo les permita a los jóvenes ver con claridad y poder participar en su transformación”.* Para alcanzar esa meta tan deseable que es garantizar la calidad de la educación es importante educar en **valores éticos y morales** para *“formar jóvenes pensantes”* pues es necesario que reflexionen, analicen y se proyecten como seres constructores de si mismos y del entorno social en el cual se desarrollan. En segundo lugar, Los maestros conciben como parte del concepto de calidad educativa que los estudiantes adquieran los **conocimientos** necesarios para *“lograr su completo desarrollo”.* Se resalta la responsabilidad del educador para cualificar la enseñanza de los valores y conocimientos como factores determinantes para construir una educación de calidad para todos.

Algunos maestros conciben la calidad educativa como disponer de las **herramientas necesarias**, como son: **recursos didácticos** y **útiles escolares** las cuales se requieren para poder *“trabajar bien con los estudiantes”* y poner en práctica lo aprendido.

Como afirma Carlos Alberto⁴²: la educación con calidad busca “formar ciudadanos capaces de comprender las complejas interrelaciones existentes entre ciencia, tecnología y los ámbitos social, económico, político y cultural con el fin de que en el futuro, y cualquiera que sea su esfera de actividad, cuenten con los instrumentos imprescindibles para participar en la toma de decisiones que contribuya a construir una sociedad democrática basada en el desarrollo científico y tecnológico”.

A partir del planteamiento anterior, resulta interesante mencionar la concepción que un maestro tiene de calidad educativa: *“es el concepto que universaliza el quehacer del proceso académico”* con el cual se ofrece un buen servicio educativo; además, *“Contar con todos los medios para que los estudiantes logren su completo desarrollo”*, con lo cual no se trata de “saturar” a cada persona, pues cada uno es diferente, sino de establecer lo que ellos necesitan saber para que desarrollen sus propias capacidades y potencialidades. No se trata solamente de los procesos de enseñanza-aprendizaje sino relacionar lo aprendido (saberes conocimiento) junto con la realidad social, involucrando todos los factores que en ella convergen (económico, cultural, científico, tecnológico).

Según Climent Giné⁴³ en “la esfera de los valores”, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan

⁴² BOTERO CHICA, Carlos Alberto. Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia. Revista Iberoamericana de Educación, nº. 49/2 – 10 de abril de 2009.pág.9.

⁴³ CLIMENT GINÉ. Desde la esfera de los valores. Publicado en el número 7 de la Revista de Blanquerna, URL-2002.pág.66.

respetados y valorados como personas.

Desde este punto de vista se puede identificar que la educación es un proceso gradual, donde es necesario buscar e indagar cuáles valores y por qué vías se deben formar, desarrollar, afianzar y potenciar en diferentes momentos de la vida, según las necesidades que se van presentando para la buena formación de un ciudadano.

Al revisar las concepciones que los maestros tienen de calidad educativa, se observa que la noción se reduce a garantizar el aprendizaje, recurso humano-refiriéndose a la formación de maestros, y a la disponibilidad de herramientas. El concepto de calidad Misión Ciencia, Educación y Desarrollo ⁴⁴presenta un concepto de calidad amplio, resultado de la interacción de factores como calidad de los insumos, calidad de los actores, calidad de los procesos, calidad de los ambientes y calidad de los productos.

4.2.3. Las políticas educativas en el tiempo de los maestros

En este apartado se presentan según los maestros las influencias que sobre su tiempo tienen las políticas educativas.

4.2.3.1. Aportes positivos de las políticas educativas

“...en cuanto a las capacitaciones; pero siempre y cuando se den los espacios para poder ejecutarlos”.

Aunque las evidencias(ver anexo 2) muestran en su gran mayoría que las políticas educativas, no favorecen la organización del tiempo, los maestros destacan como

⁴⁴Op Cit. Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. Pág. 84

influencia positiva las posibilidades de **capacitación** que ofrece el sistema educativo para la formación permanente de maestros, los que consideran un aspecto valioso si además de convocarlas se acuerda un tiempo para llevarlas a cabo “*sin alterar los procesos de enseñanza-aprendizaje*” de los centros educativos en los que laboran, proponiendo para ello mayor “*flexibilidad académica*”; ya que éstas favorecen su **formación en cuanto a estándares y sistema educativo**, que ha sido una preocupación del Ministerio de Educación Nacional para que los maestros del país apropien el enfoque de evaluación y desarrollo de competencias en las áreas básicas, laborales y ciudadanas; igualmente para la formulación e implementación de los planes de mejoramiento, que se establecen como nuevas y fortalecidas metas estratégicas a favor de la Calidad de la educación.

Si aceptamos que los maestros tienen la gran responsabilidad de formar a los estudiantes en nuevos “*conocimientos*” y técnicas, los programas de formación permanente constituyen otro de los retos que tiene la educación para cubrir los vacíos y deficiencias que se presentan en este campo, avanzando hacia la calidad educativa.

Una de las propuestas de BOTERO CHICA, para mejorar la calidad está relacionada con “la planificación de programas de capacitación dirigidos a la formación docente que proporcionen al profesor elementos teóricos y prácticos, ubicados históricamente, que le permitan entender su sociedad y brindar a los estudiantes las herramientas conceptuales que orienten su destino en forma racional, crítica y autónoma”⁴⁵.

⁴⁵ BOTERO CHICA, Carlos Alberto. Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia. Revista Iberoamericana de Educación, nº. 49/2 – 10 de abril de 2009.pag. 5.

Es decir, para alcanzar la calidad, la gestión educativa requiere preocuparse por: cumplir con los reglamentos que propongan los gobiernos y enfatizar sobre la necesidad de la calidad del trabajo de los educadores, lo cual exige una alta y permanente formación del maestro.

Igualmente los maestros destacan como positivo que *“no se da la oportunidad a los estudiantes para presentar trabajos de recuperación”*, lo cual se establece en el nuevo decreto 1290⁴⁶, por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media. Esto les favorece en gran medida ya que los docentes no se ven obligados a realizar una y otra vez exámenes para la recuperación de materias, llamado la *“recuperación de la recuperadera”* la anterior modalidad estaba reglamentada bajo el decreto 0230⁴⁷ por el cual se dictaban las normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional.

Con la influencia de estas políticas en la organización del tiempo de los maestros se manifiesta la posibilidad de ahorrar más trabajo para emplearlo en otras actividades académicas como planeación, evaluación, etc. Esta influencia permite una mejor distribución del tiempo en cuanto a mejora de propuestas y métodos de preparación de clase.

4.2.3.2. Aportes negativos de las políticas educativas

“El maestro de hoy en día no vive sino que sobrevive, por las políticas negativas que traza el estado, el cual no legisla las necesidades que tiene nuestro país, quiere mas obreros que pensadores o críticos, además las dobles jornadas que acentúan más las horas de trabajo intelectual de los docentes de hoy día que se sobrecargan de trabajo”.

⁴⁶ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 1290, Abril 16 de 2009.

⁴⁷ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 0230, Febrero 11 de 2002.

En su gran mayoría los maestros piensan que las políticas educativas afectan la organización de su tiempo laboral; consideran que *“se tiene que trabajar en horas extras para suplir el cumplimiento de las demandas que exigen los compromisos”*; es decir, la **carga laboral** que no solo esta determinada para la planeación y desarrollo de clases, también se manifiesta como **múltiples trabajos, exceso de carga académica** y **horarios extras** empleados para *“elaborar informes, actas y otros documentos”*, que involucran más responsabilidades administrativas y por lo tanto restan tiempo a la formación educativa, presionando y limitando al maestro en el desempeño de su labor educadora.

Debido a la situación anterior, es necesario y se requiere promover cambios en la distribución y utilización del tiempo escolar; puesto que señalan los actores educativos *“existe una presión del tiempo que el maestro debe cumplir en la institución, no se tiene en cuenta el trabajo extra clase que se debe hacer para cumplir con nuestra programación, con lo cual el maestro se tensiona”*; tales *“responsabilidades”* o *“compromisos”* se asocian con problemas de salud: bajos niveles de depresión, ansiedad y malestar físico.

Del mismo modo, las políticas del sistema educativo afectan a los maestros en cuanto a los **bajos salarios**, por la inequidad en relación con otras profesiones y la responsabilidad social de su labor, expresan igualmente, que no les permite *“invertir”* **ni cubrir gastos para capacitaciones**, pues aunque desean actualizarse en conocimientos, destrezas y actitudes para desarrollar profesionalmente su labor, no cuentan con la disponibilidad de tiempo ni dinero suficiente para ello.

La carga laboral, los extensos horarios y los bajos salarios generan **desmotivación** debido a *“que no se estimula al docente para capacitarse”* dejando de lado sus necesidades básicas, *“el docente se desmotiva y ya no rinde el 100% y solo se limita a cumplir únicamente con lo necesario”*.

4.2.4. La Organización del Tiempo Laboral en la Calidad de Vida de los Maestros

Como consecuencia de lo que los maestros llaman la carga laboral, es comprensible que no manifiesten algún **Aporte positivo** en lo que respecta a las disposiciones que regulan el tiempo escolar y laboral.

4.2.4.1. Aporte negativo

Las largas jornadas de trabajo del maestro se manifiestan con una disminuida salud, excesiva fatiga y síntomas de “Burnout”, además, las excesivas horas de trabajo se asocian con interferencias familiares, pues algunos docentes consideran que *“se descuida la vida familiar porque debe asumir no solo un trabajo sino varios, se inventan otras formas de generación de ingresos y se llenan de preocupaciones”*.

Con las expresiones *“el tiempo es corto y lo que hay que hacer es mucho”* y *“...el tiempo de descanso es muy poco”*, los maestros resaltan la **escasez de tiempo** como un problema y dificultad para la organización de éste, el **recorte de vacaciones** y **descuido de la familia** no permite que el docente descanse...este impacto sentido tan profundamente refleja la importancia del tiempo no solo para planear, crear y desarrollar clases, sino para descansar, *“compartir más tiempo con las familias, amigos, alumnos”*.

En el mismo sentido, la organización del tiempo, por exceso de trabajo repercute en la **salud** de los maestros, ya que afecta su calidad de vida manifestándose según ellos, en **stress**, **“locura”** e incluso **malestar emocional**; con la expresión: *“San Camilo, ya tiene varios colegas nuestros como pacientes”*; se puede decir que el ejercicio de la docencia es una profesión con riesgos psicológicos, en

donde el estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista de enfermedades que causan baja laboral entre los maestros.

La profesora Coral Oliver, psicóloga del Centro de Salud Pública de la Universidad Autónoma de Madrid, opina: "Cierta dosis de estrés no es mala; incluso puede ser un factor estimulante de la actividad profesional"⁴⁸. De este modo, el estrés, en cantidades y condiciones adecuadas, puede considerarse como algo necesario para tener una vida satisfactoria. Ahora bien, un exceso de estrés, puede ser perjudicial o, incluso, biológicamente nefasto para la salud.

En el ámbito de los docentes, se habla mucho del estrés y del efecto "burnout" (también llamado "síndrome de estar quemado", "síndrome de la quemazón", "síndrome del estrés laboral", "síndrome del desgaste profesional"), usándose indistintamente estos términos y, a veces, incluso confundiéndonos; Aunque fuertemente relacionados entre sí en cuanto a su significado, no es lo mismo estar estresado que estar "quemado".

El concepto de "Burnout" fue acuñado por Freudenberger⁴⁹. Con posterioridad Maslach y Pines⁵⁰ lo dieron a conocer y, desde entonces, dicho término se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales.

Es decir, el estrés, puede surgir cuando un individuo está sometido a fuertes demandas conductuales que le resultan difícil llevar a cabo. La respuesta del organismo al estrés se produce de manera inmediata en donde el cuerpo se va desgastando si se repite con excesiva frecuencia.

Sin embargo, el efecto "burnout" se origina cuando los profesionales sobrepasan su capacidad de carga laboral. Su consecuencia inmediata se presenta en

⁴⁸ OLIVER, Coral. Por La Prevención Del Estrés En El Trabajo. I.Madrid. 1994

⁴⁹ FREUDENBERGER, H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. 1974.

⁵⁰ MASLACH C. Burnout: A Social Psychological Analysis. Comunicación Presentada En El Congreso De America Psychological Association. San Francisco 1997 pág.44

síntomas de agotamiento, fatiga, desgaste psicológico, con severas pérdidas de energía que causan un descenso de cantidad y calidad de rendimiento, en definitiva, una sensación de no poder transmitir más de sí mismo a los demás, que deriva en frustración, fracaso y actitudes negativas no sólo ante el trabajo sino también ante la vida y hacia otras personas.

Ahora bien, con la interpretación anterior se puede inferir fácilmente el motivo por el cual los docentes participantes no convergen en alguna influencia positiva, muy sencillo, las enfermedades a las que se exponen no son nada buenas y no solo perjudican su desempeño laboral sino también su calidad de vida.

4.2.5. La Organización del Tiempo Laboral de los Maestros en la Calidad de la Educación

Los maestros consideran que la organización de su tiempo no presenta ninguna **Aporte negativo** para alcanzar la calidad de la educación, al contrario solo manifiestan aspectos a favor de ésta, sin embargo no consideran de que manera al afectarse el maestro por las condiciones socio laborales repercute en la cotidianidad de los procesos escolares y por tanto en la calidad de la educación.

4.2.5.1 Aportes Positivos

“Favorece en la intensidad horaria para que cada estudiante no se sature sino que esté a gusto con las clases”

Los maestros consideran que con la organización de su tiempo para llevar a cabo los procesos educativos y planear estrategias de enseñanza están garantizando la educación; según ellos la organización del tiempo parece favorecer más a los estudiantes, ya que cuentan con más espacios de aprendizaje, en donde se desarrollan proyectos, buenas clases y demás actividades académicas; un maestro afirma que *“es importante la organización del tiempo de los maestros*

porque de ahí depende la calidad de preparación que se le imparte a los estudiantes”.

De igual manera, en el aporte positivo los maestros hacen referencia a lo que llaman **gestión de calidad** con la cual los maestros se encargan de compartir su tiempo para **trabajar con otros docentes** donde *“se puede enriquecer de otros saberes, compartir experiencias y vivencias pedagógicas”*; donde se *...permite impartir los conocimientos que en realidad necesita el estudiante haciendo gestión de calidad para ponerse de acuerdo y trabajar con otros profesores”*; *“realizando grupos de profesores con ciertos fines a desarrollar y estos después lo socialicen y así presentar un proyecto con actividades que se acomoden a la realidad”* hace referencia a la

Se reitera en este aparte el concepto reduccionista de gestión escolar, limitado a la cantidad de tiempo que se dedica a los estudiantes o al trabajo con otros maestros, sin tener en cuenta la calidad de los demás procesos tanto pedagógico como de gestión.

4.2.6. La Organización del Tiempo Laboral y Formación Permanente de Maestros

“Es excelente que nos podamos capacitar, para ser mas profesionales en nuestra labor”

“Que se planee un cronograma con facilidad de capacitaciones y se quiten de la cabeza que el profesor termina su tarea cuando sale del colegio, al contrario al salir lleva más trabajo para su casa”.

Los maestros consideran que no existen **Aportes positivos** que desde la organización del tiempo escolar o laboral permita formarse permanentemente, puesto que su carga laboral y todas las actividades académicas por las que debe responder limitan su tiempo y sus posibilidades de formación.

En sentido contrario el aporte negativo más sobresaliente la **escasez de tiempo** es la categoría que limita la necesidad de los maestros para su constante y permanente actualización y formación. La mayoría de los maestros consideran que **los horarios son rigurosos** y que **no hay estímulos** y que por lo tanto se necesita *“trazar políticas que estimulen a los docentes como facilitando espacios o tiempo para la actualización, de modo que permita “facilitar los medios económicos para ello y valorar económicamente este oficio” también “más flexibilidad laboral y estímulos” agregando “Capacitaciones continuas, jornadas pedagógicas y dar el lugar del maestro que se merece” pues ante todo “Se requiere capacitación permanente y espacios para aplicarlo”.*

Iván Núñez señala que: “el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y para la elaboración local del currículum”.⁵¹.

⁵¹ NÚÑEZ, Iván. *La profesión docente*, en: «Educación y transición democrática», Santiago de Chile, 1989. Pág. 37

5. CONCLUSIONES

A través del desarrollo del trabajo de investigación se evidenció la constante preocupación de los maestros por la calidad de la educación, por obtener los mejores resultados de la inversión que se hace en este campo. Igualmente, la latente aspiración y necesidad de valoración y reconocimiento personal y social del papel que desempeña el maestro en los procesos de formación de sus estudiantes como del tiempo que requiere la tarea de educar.

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

Un aspecto poco investigado, y que se hace necesario seguir investigando, estudiando y profundizando es la influencia de la organización del tiempo en la calidad de vida del maestro y calidad de la educación que imparte. A lo largo de la investigación se evidenció 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.

De otro lado, se hizo evidente la importancia del tiempo para los procesos de actualización y formación permanente de maestros, necesarios para su buen desempeño y calidad de la educación, para el desarrollo de potencialidades y competencias pertinentes (cognitivas, sociales, laborales y ciudadanas) en educadores y estudiantes. De este modo, la formación profesional del maestro supone articular la potenciación de nuevas competencias; asimismo, es necesario

contar con mecanismos de evaluación adecuados que valoren las diferentes acciones para poder comprobar si estas iniciativas han tenido un impacto en la mejora de la calidad de la educación.

Ahora, 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 compensar adecuadamente esta vocación, esta dedicación y este sentido de responsabilidad, ya que el maestro es un profesional de la educación y debe tratársele como tal.

Se requiere por lo tanto, que exista un nivel de "respuesta", que vincule la organización del tiempo del maestro a nivel educativo, personal, laboral ya que el interés de la calidad en la educación y de los servicios educativos, se asocia a la preocupación por realizar adecuadas actividades de aprendizaje para lograr la calidad de vida de todos y cada uno de los participantes de la comunidad educativa.

Finalmente es necesario constatar la importancia tanto para las instituciones educativas, como para las entidades territoriales y Ministerio de Educación Nacional el pensar y revisar la normatividad que regulan la organización del tiempo laboral de los maestros al igual que sus funciones, de manera que se despliegue la creatividad en torno a la formulación de nuevas y pertinentes políticas que regulen el tiempo escolar y laboral de los maestros, favoreciendo su calidad de vida, dignificación profesional y calidad de la educación.

6. RECOMENDACIONES

Una educación de calidad para todos debe ser diferente a la del siglo XX 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.

Actualmente el maestro se encuentra saturado de labores que le impiden llevar su vida personal con tranquilidad, esto debido a que el sistema educativo le exige un desempeño fructífero con el cual se consolide la calidad de la educación que imparte; para esto, se recomienda abrir espacios como consultas y encuentros en los cuales los docentes puedan exponer sus necesidades y demandas, 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; estos a su vez solicitan 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.

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.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- ABRILE DE VOLLMER, María Inés. Revista Iberoamericana de Educación. Número 5. Calidad de la Educación. Mayo - Agosto 1994.
- ACHILLI, Elena Libia. Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor. 2000.
- SOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE EDUCACIÓN ASCOFADE. Capítulo Santanderes. Miradas sobre el ser Maestro: actualidad y prospectiva". Bucaramanga, 2006, pp. 1-57
- 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.
- BOTERO CHICA, Carlos Alberto. Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia. Revista Iberoamericana de Educación, nº. 49/2 – 10 de abril de 2009. pag.9.
- BOTERO CHICA, Carlos Alberto. Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia. Revista Iberoamericana de Educación, nº. 49/2 – 10 de abril de 2009. pag. 5.
- CARIDE, J.A. (1994) Los tiempos de la escuela. En: Revista de Innovación Educativa, N° 4 (1994) 11-20

- DAVIS, G .A .y THOMAS, M.A., Escuelas eficaces y profesores eficientes, Ed. La Muralla Madrid, 1982.
- DÍAZ DE KÓBILA, E. El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I. Rosario: Laborde Editor. 2003
- ESCOLANO, Agustín. "Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar", en Revista de Educación. N° 289, pp. 55-79, 1992
- FIERRO, ALFREDO. «El Ciclo Del Malestar Docente», Rev. Iberoamericana de Educación, N° 2, pág. 288, 1993.
- FREUDENBERGER, H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, (1974). 159-165.
- GALLARDO DE PARRA, Yolanda; MORENO GARZON, Adonay. Recolección de la información. Modulo 3. Serie: aprender a investigar. ICFES. Bogotá, 1999. p 59
- 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.
- GAVILÁN, MIRTA. "La Desvalorización Del Rol Docente", Está en: OEI - Ediciones de la OEI - Biblioteca Digital - Revista Iberoamericana de Educación 19 - Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura .Biblioteca Digital de la OEI .Formación Docente. Enero - Abril 1999.
- GITAL DE LA OEI .Formación Docente. Noviembre de 2007.
- HARGREAVES, Andy. Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado (P. Manzano, Trad.) (5ª. ed.). España: Ediciones Morata. (2005). Pág. 303.
- HEISE, T.; TUBINO, F., y W. ARDITO. Interculturalidad. Un desafío. Lima. Edit. Facetas. N° 104, pág. 94. 1992

- HUSTI, A., *Investigaciones y Experiencias del Tiempo Escolar*. Paris, INRP, 1985.
- IDA C. GORODOKIN. La Formación Docente Y Su Relación Con La Epistemología. Instituto de Formación Docente Continua San Luis. Escuela Normal Juan Pascual Pringles de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina.
- MAGENDZO, A., “Calidad de la Educación y su relación con la Cultura”, *La Educación*. n. ° 96, diciembre, 1984.
- MARCELO, C. Constantes y desafíos actuales de la profesión docente. En revista de educación, n. ° 306, Madrid, 1996, pág. 205-242.
- MARCO. VILLALTA Y SERGIO. En artículo: Tiempo Escolar como objeto de Políticas. Chile, 1997.
- MARTINIC. Sergio y VILLALTA. Marco. El Tiempo escolar como objeto de políticas. Chile- 1997.
- MASLACH C. Burnout: A Social Psychological Analysis. Coomunicacion Presentada En El Congreso De America Psychological Association. San Francisco 1997
- MEJÍA, BAYARDO: Una Educación Con Calidad Y Equidad, “Formación De Educadores Para La Atención De Las Poblaciones Rurales”. Pagina: 515, 518. Ediciones OEI: Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1998. Madrid. ESPAÑA.
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN. «*Programa: transformación de la formación docente*», Buenos Aires. (1991).
- MISIÓN Ciencia, Educación y Desarrollo. “Colombia Al Filo De La Oportunidad”. Bogotá: Colciencias, 1994.

- MISIÓN CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Colciencias, 1994, Pág. 84
- NEFFA, Julio. Las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1995, pág. 91
- NÚÑEZ, Iván y VERA, Rodrigo, (1990), «*Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación*», UNESCO/OREALC, Santiago.
- NÚÑEZ, Iván. *La profesión docente*, en: «*Educación y transición democrática*», Santiago de Chile, 1989.
- O.C.D.E., (1991), «*Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional*». Paidós, Barcelona.
- PALACIOS, M. A., y M. PAIBA. Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima. Foro Educativo. 1997.
- 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.
- SAVATER, FERNANDO: El valor de educar, Ed. Ariel, Barcelona, pág. 72, 1997.
- SAVATER, Fernando: Ob. Cit., pág. 73.
- SCHALOCK, R. (1996). Quality of Life. Application to Persons with Disabilities. Vol. II. M. Snell, & L. Vogtle Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation in Schools (Vol. II pp. 43-61).
- TEDESCO, J.C. La educación superior en América Latina. Lima: Encuentro, n. ° 37, 1985.
- VÁZQUEZ RECIO, Rosa. Reflexiones sobre el tiempo escolar. Universidad de Cádiz. España. 2007, pág. 2

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACION
GRUPO DE INVESTIGACION: CALIDAD DE VIDA Y GESTION
ESCOLAR

PROYECTO DE GRADO:
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE LOS MAESTROS.
INFLUENCIA EN SU CALIDAD DE VIDA Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

INSTITUCIÓN: _____

NOMBRE: _____ **AREA DE DESEMPEÑO:** _____ **B.P / B.S / B.M**

Le invitamos a participar en el desarrollo de nuestro proyecto respondiendo a las siguientes preguntas relacionadas con la organización del tiempo de los maestros y su influencia en su calidad de vida y la calidad de educación. Agradecemos su colaboración.

1. ¿Qué es para usted Calidad de vida del maestro?
2. ¿Qué es para usted Calidad de la educación?
3. ¿Qué políticas influyen positivamente o negativamente en organización del tiempo de los maestros?

4. ¿De qué manera la organización actual del tiempo de los maestros contribuye o no a mejorar su calidad de vida?
5. ¿De qué manera la organización actual del tiempo de los maestros favorece o no la calidad de la educación que imparten?
6. ¿De qué manera la organización del tiempo escolar favorece que el maestro se pueda actualizar, investigar y formar permanentemente?
7. ¿Qué políticas, estrategias y acciones se requieren para mejorar la organización de su tiempo en Pro de su calidad de vida y calidad de la educación?

B.P: Básica Primaria

B.S: Básica Secundaria

B.M: Básica Media

ANEXO 2

RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS MAESTROS CON EL FIN DE DETERMINAR LA ORGANIZACIÓN SU TIEMPO Y LA INFLUENCIA EN SU CALIDAD DE VIDA Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

1. ¿Qué es para usted calidad de vida del maestro?

- Es el bienestar con el cual el maestro debe contar para llevar una vida digna satisfaciendo sus necesidades básicas, en especial en su trabajo y la familia.
- Es poder tener lo necesario para vivir tranquilo y cómodamente.
- Es contar con los medios y recursos didácticos necesarios para desarrollar sus actividades escolares y personales en un ambiente favorable.4
- Es cuando hay equidad entre la parte social-académica-económica y psicológica.
- Es sentirse feliz y cómodo con lo que hacen, que tengan ambientes adecuados para trabajar, que su trabajo como docente fortalezca su vida familiar, que disfrute de salud y bienestar. Que su salario le permita capacitarse y cumplir sus sueños y proyectos. (Vocación)
- Es donde el maestro tiene la facilidad de vivir sana y armoniosamente sin que le produzca stress.2
- La calidad del maestro esta relacionada con el gusto con el que desempeñe su profesión. (Vocación)
- Es un mínimo que permite gozar de las libertades y lograr su pleno desarrollo.
- Es un fenómeno integral que no solo depende de lo laboral, también de lo personal familiar económico entre otros.

-Es la satisfacción frente al entorno y las condiciones económicas familiares emocionales y recreativas.

-Es tener todas las disposiciones a la mano es desempeñarse en armonía con su institución educativa ofreciendo a los estudiantes la educación que necesiten.

-Es tener el espacio adecuado con la familia.

-Es tener unos horarios de clase y que le permiten tomar un respiro en su labor, es tener un sueldo justo que le permita vivir sin necesidad de sacrificar sus espacios trabajando mañana tarde y noche.

-Es gozar de bienestar y disfrutar de lo que haga. 2

-Es vivir satisfecho con el trabajo que realiza, sentirse que tiene proyección en la comunidad y distribuir los ingresos para cumplir completamente las necesidades fundamentales de la familia.

-Es tener todas las oportunidades para desarrollar y vivenciar los valores y capacidades como persona.2

-Es estar al margen de lo actual, es tener un bienestar laboral y personal.

- es tener vocación para hacer la cosas con dedicación y empeño.

2. ¿Qué es para usted calidad de la educación?

-Es tener todas la herramientas para poder trabajar bien tanto los maestros como los estudiantes.2

-Es proporcionar a los educandos los valores y conocimientos para defenderse en su vida.

-Que los niños sean respetados como seres humanos integrales en donde los maestros construyan conocimiento y aprendizaje y el resultado del proceso

educativo les permita a los jóvenes ver con claridad y poder participar en su transformación.

-Contar con todos los medios para que los estudiantes logren su completo desarrollo.

-Que los niños logren poner en práctica lo aprendido.

-Es poder compartir, interactuar con los alumnos, brindarles una atención personalizada y debido a las nuevas políticas es un poco complicado atender esta necesidad.

-Es una educación incluyente que promueva la educación de jóvenes pensantes.

-Es ofrecer a la comunidad en general las herramientas necesarias para desempeñarse plenamente en su vida profesional y personal.

-Es la que permite dar solvencia a los problemas.

- Es el concepto que universaliza el que hacer del proceso académico.

-Es un conjunto de procesos que no solo están encajados en gratuidad y cobertura.

3. ¿Qué políticas influyen positiva o negativamente en la organización del tiempo de los maestros?

- Las políticas que influyen en la organización del tiempo de los maestros son políticas nacionales, regionales municipales y del plantel; donde ofrecen un sinnúmero de capacitaciones que exigen mas a los docentes. Es positivo siempre y cuando se den los espacios para poder ejecutarlos. 3

-Se tiene que trabajar en horarios extra para suplir el cumplimiento de las demandas que exigen los compromisos.

- Que se planeen los espacios o actividades para la capacitación permanente.

- El cumplimiento de Derecho del calendario escolar y la asignación académica.
- La cantidad de papeles sin objetivo de actividades de relleno.
- De manera negativa que cada día hay mas responsabilidades administrativas que quitan tiempo a la formación académica, que no se estimula al docente para capacitarse, su salario no le permite invertir en esto y de manera positiva que se ofrecen capacitaciones de forma esporádica.
- Negativamente en la generación de un mundo de información que se debe producir como evidencias de desempeño.
- Es una realidad que las políticas y organización, legislación educativa cada día contribuye más a deteriorar la imagen y trabajo de los docentes y su calidad de vida. Cada día debe dedicar más actividades propias del cargo como horas muy extensas gran cantidad de alumnado, recorte de vacaciones, aumento de trabajo como llenar o rendir informes, etc.
- El maestro de hoy en día no vive sino que sobrevive, por las políticas negativas que traza el estado, el cual no legisla las necesidades que tiene nuestro país, quiere mas obreros que pensadores o críticos, además las dobles jornadas que acentúan mas las horas de trabajo intelectual de los docentes de hoy día que se sobrecargan de trabajo.
- Las positivas que no le dan la oportunidad a los estudiantes de presentar trabajos de recuperaciones y negativas que solo es media jornada.
- negativas porque exigen una jornada escolar y negativamente los horarios que van mas allá de la jornada, actividades en jornada contraria y por lo tanto el exceso de carga académica.
- Existe una presión del tiempo que el maestro debe cumplir en la institución que no se tiene en cuenta el trabajo extra clase que se debe hacer para cumplir con nuestra programación, con lo cual el maestro se tensiona.

- Demasiada carga laboral y más flexibilidad académica para acceder a capacitaciones.
- Las últimas políticas han desmejorado el tiempo de los docentes.
- Los malos sueldos y horarios flexibles
- Negativamente con el decreto 1850 del 2002 con el cual se incrementa la jornada de trabajo en un 30%.
- Positivamente en cuanto a las capacitaciones, y negativamente la carga de trabajo excesivo.
- Negativamente la carga de trabajo en las recuperaciones de los alumnos y positivamente que solo se labora de lunes a viernes.
- Las políticas planteadas en la carga académica.

4. ¿De qué manera la organización del tiempo de los maestros contribuye o no a mejorar su calidad de vida?

- Influye en gran manera porque gracias a esa organización podemos desarrollar un mejor trabajo.
- Es importante contar con una organización, espacio-temporal ya que un maestro necesita tener espacios para capacitarse y orientar su calidad de vida.
- El tiempo que se le da a los maestros esta disminuyendo porque las instituciones en busca de calidad saturan de trabajo al maestro dejándolos sin tiempo ni para preparar clases.
- Se descuida la vida familiar porque debe asumir no solo un trabajo sino varios, se inventan otras formas de generación de ingresos y se llenan de preocupaciones. El ambiente de las instituciones educativas hoy es pesado, tanto

en la relación con los estudiantes como con los docentes y directivos, no es en vano, pues en “San Camilo”, ya tiene varios colegas nuestros como pacientes.

- Hay mucho trabajo en especial el 1290, se acaba de terminar unas actividades cuando ya salen con otras.

- Hoy en día no cuentan con tiempo libre ante tanta actividad por desarrollar.

- Los docentes debido a la cantidad de quehacer pedagógico, cuentan con muy poco espacio y tiempo disponible.

- El mundo globalizado exige que hoy en día el maestro este involucrado en muchas actividades, por lo tanto el tiempo libre con el que cuenta el docente es muy escaso.

- De ninguna manera contribuye puesto que lo que no se hace durante la jornada no es tenido en cuenta.

- El tiempo es corto y lo que hay que hacer es mucho.

- La remuneración es mala y el tiempo de descanso es muy poco. (2)

- La calidad de vida depende más de lo que cada uno piensa de su ética y su aporte a la sociedad, así que lo que es bueno para unos es malo para otros.

- Poder planear y crear estrategias (más tiempo).

- Si la organización es adecuada permite el compartir más tiempo con las familias, amigos, alumnos.

- Ha desmejorado ya que el tiempo libre se toma para evaluar a sus alumnos debido a la recarga de trabajo.

- Demasiado stress y fatiga en el trabajo.

- Sin duda el tiempo bien analizado permite un mejor desempeño laboral y relacionarlo de la mejor manera posible.

- Las jornadas escolares si se respetan debidamente y permiten mejorar la calidad de vida.
- La organización actual del tiempo esta tomando mas del tiempo requerido y esto genera un ambiente incómodo para el docente.

5. ¿De qué manera la organización del tiempo de los maestros favorece o no la calidad de educación que imparten?

- En este momento se ve positivamente porque el docente toma de su tiempo familiar para dedicarlo al trabajo escolar, por lo tanto esto les genera stress.
- Si se dedica a otras cosas, por supuesto que su trabajo desmejora. ¿Qué hace un docente vendiendo productos de ONWAY, OMNIPLUS...? ; termina más dedicado a esto que a la docencia, ¿Quién se perjudica? Él y todo el sistema educativo.
- Como hay muchos formatos para contribuir a la gestión de calidad, el tiempo para preparar, analizar y planear bajó la calidad educativa.
- Favorece en la intensidad horaria para que cada estudiante no se sature sino que esté a gusto con las clases.
- Al no sentirse valorado ante la sociedad, ni económicamente los procesos muchas veces empiezan a fallar por la sobresaturación de trabajo, el docente se desmotiva y ya no rinde el 100% y solo se limita a cumplir únicamente con lo necesario.
- Es importante la organización del tiempo de los maestros porque de ahí depende la calidad de preparación que se le imparte a los estudiantes.

- Realizando grupos de profesores con ciertos fines a desarrollar y estos después lo socialicen y así presentar un proyecto con actividades que se acomoden a la realidad.
- Favorece positivamente mejorando la calidad de la educación.
- No favorece puesto que de la organización del tiempo dependen muchos factores.
- En el tiempo libre se puede enriquecer de otros saberes, compartir experiencias y vivencias pedagógicas.
- Pienso que no es la cantidad de tiempo, sino la manera como se aproveche para mejorar la calidad de la educación.
- Enriqueciendo cada día el desarrollo del trabajo pedagógico y la gestión de calidad permite esto.
- se debe trabajar mucho con muy poco salario y no hay tiempo para nadie
- Un tiempo bien organizado permite impartir los conocimientos que en realidad necesita el estudiante haciendo gestión de calidad para ponerse de acuerdo y trabajar con otros profesores.
- Es aceptable debido al exceso de trabajo que ha disminuido la calidad
- El horario de clase es agotador de 6 horas continuas que desgastan al maestro.
- Si, tanto a la institución como a la familia.
- Desfavorece el que tengamos que dejar de orientar clases para asistir a reuniones o talleres pudiéndose hacer en otros horarios.
- Si hay mayor exigencia de educación a la atención de los alumnos se debería reflejar su calidad de educación.

-De una manera positiva cuando tiene las herramientas necesarias y el tiempo disponible. 2

-No favorecen por que no queda suficiente tiempo para dedicarle a cada estudiante.

-Si no hay suficiente tiempo para planear y preparar las clases la calidad no será la esperada.

6. ¿De qué manera la organización del tiempo escolar favorece que el maestro se pueda actualizar, investigar y formar permanentemente?

- Que la institución cuente con recursos informáticos disponibles-material didáctico.

- La actualización y capacitación del maestro se realiza fuera de la jornada escolar.

- Planeando las actividades en forma permanente, y ser constante y responsable con los compromisos.

- No favorece porque la saturación que demanda los compromisos no dan mucho tiempo para estos aportes.

- Faltan recursos para contar con capacitaciones permanentes.

- No es muy bueno ya que se requiere la jornada contraria y por lo general esto se necesita para completar o terminar proyectos o actividades.

- Es importante organizar los tiempos y además es necesario porque de ahí depende la calidad para poder desarrollar otras actividades.

- De ninguna manera, la saturación de trabajo y recorte del tiempo libre y cuando se quiere estudiar toca sacrificar hasta la familia ya que solo se puede actualizar

con los escasos recursos y solo los fines de semana porque no contamos con los espacios destinados para ello.

- Según el criterio y esfuerzo de cada docente para facilitarse el tiempo de investigación.

- Se debe hacer en tiempo y espacios diferentes a las jornadas laborales pues si se cruzaran con los horarios se molestaran los directivos.

- A veces hay tiempo suficiente para esto, pero algunos docentes se aprovechamos ni el tiempo ni las oportunidades; al parecer los estímulos no son adecuados o ni siquiera existen. Ejemplo: ¿Para que hacer una maestría si la posibilidad de ascender en el escalafón es casi imposible?

- No esta favoreciendo casi porque el tiempo es limitado para cumplir programas y en ocasiones no se puede con el tiempo escolar, entonces los maestros tiene que dar de su propio tiempo.

-No hay políticas claras sobre esto, a veces no se da espacio para este proceso.

-No hay tiempo se debe adecuar para salir adelante

-Es excelente que nos podamos capacitar pero en jornadas contrarias a las de clase.

-La organización del tiempo escolar no favorece esta condición pues cada vez debe estar orientando a los estudiantes.

-No hay forma de que eso ocurra.4

-De ninguna manera pues son demasiadas horas de clase.

7. ¿Qué políticas, estrategias y acciones se requieren para mejorar la organización de su tiempo en 'pro' de su calidad de vida y la calidad de la educación?

- Que al docente no se le quite del tiempo familiar para el tiempo laboral.
- Reorganizar mi tiempo, establecer prioridades, revisar la forma como se utiliza el tiempo, sobretodo el tiempo libre y descubrir la importancia de la familia, el descanso y el ocio productivo.
- Que haya *estímulos* para el maestro.
- Diferentes estrategias esfuerzo y dedicación siempre y cuando sean correctas.
- Trazar políticas que *estimulen* a los docentes como facilitando espacios o tiempo para la actualización, facilitar los medios económicos para ello y valorar económicamente este oficio.
- Definir una sola área para el docente y no varias de otro lado, contemplar la posibilidad de incorporar un horario flexible para que el docente pueda formarse continuamente.
- Que se planee un cronograma con facilidad de capacitaciones y se quiten de la cabeza que el profesor termina su tarea cuando sale del colegio, al contrario al salir lleva más trabajo para su casa.
- Se requiere capacitación permanente y espacios para aplicarlo.
- Todo depende de la organización y el uso adecuado del tiempo.
- Menos trabajo...
- Menos horas de clase.
- Capacitaciones frecuentes a los maestros 2
- Convertir las semanas de desarrollo institucional en semanas académicas
- La concientización
- Como es están bien.

-No imponer cargas de más de 20 horas semanales y crear nuevos grupos para no crear hacinamiento en las aulas.

-Flexibilidad laboral mas estímulos

-Capacitaciones continuas, jornadas pedagógicas y dar el lugar del maestro que se merece.

NOTA: *La nomenclatura (2, 3,4) representa la cantidad de maestros que opinaron similar*

CUADRO 2 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

EJES	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
Calidad de vida	Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> -Buenas condiciones económicas familiares y sociales -salud Tranquilidad laboral -carga laboral de 6 horas -sueldo justo 	<ul style="list-style-type: none"> - Es el bienestar con el cual el maestro debe contar para llevar una vida digna satisfaciendo sus necesidades básicas, en especial en su trabajo y la familia. - Es poder tener lo necesario para vivir tranquilo y cómodamente. -Es cuando hay equidad entre la parte social-académica-económica y psicológica -Es donde el maestro tiene la facilidad de vivir sana y activamente sin que le produzca stress.² -Es tener unos horarios de clase y que le permiten tomar un respiro en su labor, es tener un sueldo justo que le permita vivir sin necesidad de sacrificar sus espacios trabajando mañana tarde y noche. -Es estar al margen de lo actual, es tener un bienestar laboral y personal.
	Vocación	<ul style="list-style-type: none"> - Buen ambiente laboral social y familiar - Satisfacción de la profesión - Armonía 	<ul style="list-style-type: none"> -Es la satisfacción frente al entorno y las condiciones económicas familiares emocionales y recreativas. -Es tener todas las disposiciones a la mano es desempeñarse en armonía con su institución educativa ofreciendo a los estudiantes la educación que necesiten. -Es gozar de bienestar y disfrutar de lo que haga ² -Es vivir satisfecho con el trabajo que realiza, sentirse que tiene proyección en la comunidad y distribuir los ingresos para cumplir completamente las necesidades fundamentales de la familia.

	Valores humanos	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar capacidades -Saber hacer -Saber ser -Buen ciudadano 	<ul style="list-style-type: none"> -Es saber desarrollar y descubrir nuestros valores humanos para desempeñarnos bien en la sociedad. -Es tener todas las oportunidades para desarrollar y vivenciar los valores, habilidades y capacidades como persona.2
Calidad de la educación	Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos Didácticos -Útiles escolares 	<ul style="list-style-type: none"> -Contar con todos los medios para que los estudiantes logren su completo desarrollo. -Es tener todas la herramientas para poder trabajar bien tanto los maestros como los estudiantes.2 -Es ofrecer a la comunidad en general las herramientas necesarias para desempeñarse plenamente en su vida profesional y personal.
	Recurso Humano Capacitado	-Actualización Permanente de maestros	<ul style="list-style-type: none"> - Es el concepto que universaliza el quehacer del proceso académico. -Que los niños logren poner en práctica lo aprendido.
	Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> -Valores Eticos Y Morales -Conocimientos -Atención personalizada a estudiantes 	-Trazar políticas que estimulen a los docentes como facilitando espacios o tiempo para la actualización, facilitar los medios económicos para ello y valorar económicamente este oficio.
Influencia positiva de las políticas educativas	Capacitaciones	-Formación en cuanto a estándares y sistema educativo	<ul style="list-style-type: none"> -Es excelente que nos podamos capacitar pero en jornadas contrarias a las de clase. -Las políticas que influyen en la organización del tiempo de los maestros son políticas nacionales, regionales municipales y del plantel; donde ofrecen un sinnúmero de capacitaciones que exigen mas a los docentes. Es positivo siempre y cuando se den los espacios para poder ejecutarlos. 3
Influencia negativas de las políticas educativas	Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Múltiples trabajos -exceso de carga académica -Horarios extras 	<ul style="list-style-type: none"> -Que se planee un cronograma con facilidad de capacitaciones y se quiten de la cabeza que el profesor termina su tarea cuando sale del colegio, al contrario al salir lleva más trabajo para su casa. -negativas porque exigen una jornada escolar y negativamente los horarios que van mas allá de la jornada, actividades en jornada contraria y por lo tanto

			<p>el exceso de carga académica.</p> <p>El maestro de hoy en día no vive sino que sobrevive, por las políticas negativas que traza el estado, el cual no legisla las necesidades que tiene nuestro país, quiere mas obreros que pensadores o críticos, además las dobles jornadas que acentúan mas las horas de trabajo intelectual de los docentes de hoy día que se sobrecargan de trabajo.</p> <p>-Negativamente en la generación de un mundo de información que se debe producir como evidencias de desempeño.</p> <p>- Demasiada carga académica.</p> <p>Las últimas políticas han desmejorado el tiempo de los docentes.</p> <p>- con el decreto 1850 del 2002 con el cual se incrementa la jornada de trabajo en un 30%.</p> <p>-Negativamente la carga de trabajo en las recuperaciones de los alumnos y positivamente que solo se labora de lunes a viernes.</p> <p>- Es una realidad que las políticas y organización, legislación educativa cada día contribuye más a deteriorar la imagen y trabajo de los docentes y su calidad de vida. Cada día debe dedicar más actividades propias del cargo como horas muy extensas gran cantidad de alumnado, recorte de vacaciones, aumento de trabajo como llenar o rendir informes, etc.</p>
	Bajos Salarios	<p>-No cubre gastos para capacitaciones</p> <p>-Desmotivación</p>	<p>- Los malos sueldos y horarios flexibles</p> <p>La remuneración es mala y el tiempo de descanso es muy poco. (2)</p> <p>El tiempo es corto y lo que hay que hacer es mucho.</p> <p>Al no sentirse valorado ante la sociedad, ni económicamente los procesos muchas veces empiezan a fallar por la sobresaturación de trabajo, el docente se desmotiva y ya no rinde el 100% y solo se</p>

			<p>limita a cumplir únicamente con lo necesario.</p> <p>El horario de clase es agotador de 6 horas continuas que desgastan al maestro.</p>
<p>Influencias negativas de la organización del tiempo en la vida de los maestros</p>	<p>- Escases de tiempo.</p> <p>- Salud</p>	<p>- Recorte de vacaciones</p> <p>- Descuido de la familia</p> <p>- El docente no descansa</p> <p>-Stress</p> <p>-“Locura”</p> <p>-Malestar emocional</p>	<p>- El tiempo que se le da a los maestros esta disminuyendo porque las instituciones en busca de calidad saturan de trabajo al maestro dejándolos sin tiempo ni para preparar clases.</p> <p>- Se descuida la vida familiar porque debe asumir no solo un trabajo sino varios, se inventan otras formas de generación de ingresos y se llenan de preocupaciones. El ambiente de las instituciones educativas hoy es pesado, tanto en la relación con los estudiantes como con los docentes y directivos, no es en vano, pues en “San Camilo”, ya tiene varios colegas nuestros como pacientes.</p> <p>De ninguna manera contribuye puesto que lo que no se hace durante la jornada no es tenido en cuenta.</p> <p>-Si la organización es adecuada permite el compartir más tiempo con las familias, amigos, alumnos.</p> <p>-Demasiado stress y fatiga en el trabajo.</p>
<p>Influencia positiva de la organización del tiempo en la calidad de la educación</p>	<p>-Garantizar la educación.</p> <p>-Gestión de calidad</p>	<p>- Herramientas necesarias y tiempo disponible.</p> <p>-Trabajo con otros docentes.</p>	<p>- Como hay muchos formatos para contribuir a la gestión de calidad, el tiempo para preparar, analizar y planear bajo la calidad educativa.</p> <p>-Es importante la organización del tiempo de los maestros porque de ahí depende la calidad de preparación que se le imparte a los estudiantes.</p> <p>- Realizando grupos de profesores con ciertos fines a desarrollar y estos después lo socialicen y así presentar un proyecto con actividades que se acomoden a la realidad.</p> <p>- Favorece positivamente mejorando la calidad de la educación.</p> <p>-En el tiempo libre se puede enriquecer de otros saberes, compartir experiencias y vivencias pedagógicas.</p> <p>- Enriqueciendo cada día el desarrollo del trabajo</p>

			pedagógico. -De una manera positiva cuando tiene las herramientas necesarias y el tiempo disponible. 2
Maestro como profesional	-Escases de tiempo para formación permanente de los maestros.	-No hay actualización -Capacitación Docente en horarios rigurosos -Planificación Laboral no garantizada	La actualización y capacitación del maestro se realiza fuera de la jornada escolar. - Planeando las actividades en forma permanente, y ser constante y responsable con los compromisos. - Es importante organizar los tiempos y además es necesario porque de ahí depende la calidad para poder desarrollar otras actividades. A veces hay tiempo suficiente para esto, pero algunos docentes se aprovechamos ni el tiempo ni las oportunidades; al parecer los estímulos no son adecuados o ni siquiera existen. Ejemplo: ¿Para que hacer una maestría si la posibilidad de ascender en el escalafón es casi imposible?

Fuente: Elaboración Propia.

NOTA: La nomenclatura (2) representa la cantidad de maestros que opinaron similar.