

**EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO, EN EL CONTEXTO DE
UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CARÁCTER PRIVADO.**

DIANA CAROLINA SANTAMARÍA GAMBOA



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2014

**EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO, EN EL CONTEXTO DE
UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CARÁCTER PRIVADO.**

DIANA CAROLINA SANTAMARÍA GAMBOA

**Trabajo de grado para optar al título de
Magister en Pedagogía**

Director

CÉSAR AUGUSTO ROA



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2014**

AGRADECIMIENTOS

Hoy que miro atrás, vienen a mi memoria todas las personas que hicieron parte de mi trabajo a quienes agradezco por hacer parte de uno de mis sueños.

A Dios, la honra por ser la fuerza sobrenatural que me impulsa a seguir cada día.

A mis padres Doña Ofé y Don Marcos, por su apoyo incondicional, por estar a mi lado en cada uno de las metas que emprendo y por cuidar de mi hijo con tanto amor.

A mi hijo, por ser el motor de mi vida y a quien pido perdón por el tiempo que le he robado.

A mis hermanos, quienes han sido mis más fieles cómplices.

A mi ángel, por el ser el motor de mi corazón.

A un excelente ser humano, mi maestro y Director César Augusto Roa por poner a mi servicio todo su conocimiento.

A mis jefes Florentina y Rafael por brindarme los espacios para desarrollar mi investigación.

A los maestros de la institución, por abrir las puertas de su corazón y permitirme conocer la invisibilidad de sus vidas.

A mis compañeros de la universidad, especialmente a Nini y Gabriela por los momentos, las sonrisas y los aprendizajes compartidos.

A todos los maestros de la maestría por contribuir a mi formación como profesional.

Al personal administrativo de la Maestría Dra Luz Estella, Nubia y Esmeralda por su don de servicio.

Y finalmente, a todos los ESTUDIANTES de Colombia porque gracias a ellos existimos. Bendiciones de Dios para todos.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	13
1. ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO.....	15
1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	15
1.2 JUSTIFICACIÓN	20
1.3 OBJETIVOS	22
1.3.1 General.....	22
1.3.2 Específicos.....	22
1.4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
2. EXPEDIENTES DEL DESARROLLO PROFESIONAL	25
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	25
2.1.1 Ámbito internacional:	25
2.1.2 En el ámbito nacional.....	32
2.1.3 En el Ámbito local:	37
2.2 EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO A LA LUZ DEL FORTALECIMIENTO DE UNA VERDADERA CALIDAD EDUCATIVA. (FUNDAMENTO TEÓRICO).....	41
2.2.2 Desarrollo Profesional.....	48
2.2.3 La Formación de Maestro:.....	74
2.2.4 Competencias profesionales del maestro:	80
2.2.5 Calidad.	92
2.2.6 Integralidad del concepto de desarrollo.	116
2.2.7 Gestión escolar y calidad educativa:	135
2.3 MARCO LEGAL	138
2.3.1 Normatividad Nacional.....	138
3. METODOLOGIA	141
3.1 Enfoque y diseño metodológico.....	141
3.2. Escenario y participantes	144
3.3. Proceso de investigación	145
3.3.1 Acceso al escenario:.....	145

3.3.2 Recolección de la información: caracterización de las concepciones y situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional;	146
3.4 Análisis e interpretación	150
3.5 Validación de la información.....	152
4. HALLAZGOS	155
4.1 PROCESO DESCRIPTIVO DE LA INVESTIGACIÓN	155
4.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.....	162
4.2.1 Concepciones sobre el Desarrollo Profesional	162
4.2.2 SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO.	189
5. PROYECCIÓN Y DESARROLLO.....	293
5.1 CONCLUSIONES FINALES	293
5.2 EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO: ENTRE LO VISIBLE Y LO INVISIBLE	297
5.3 RECOMENDACIONES.....	301
BIBLIOGRAFIA	303
ANEXOS.....	309

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Diferencias entre capacitación y Desarrollo Profesional	66
Tabla 2. Etapas que caracterizan el Desarrollo Profesional de los maestros.....	69
Tabla 3. Evolución del concepto de Desarrollo Profesional.....	71
Tabla 4. Ámbitos de la competencia	88
Tabla 5. Evolución del término competencia.....	91
Tabla 6. Evolución del concepto calidad.....	94
Tabla 7. Evolución del término calidad de la educación.....	100
Tabla 8. Evolución del término Calidad de Vida	112
Tabla 9. Referentes teóricos de desarrollo	117
Tabla 10. Caracterización de la población.	144
Tabla 11. Técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de la información.....	147

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Fundamentación del marco teórico	43
Figura 2. Concepciones sobre Desarrollo Profesional	49
Figura 3. Concepcion de Desarrollo Profesional.	63
Figura 4. Concepto de formación.....	75
Figura 5. Concepto de competencias profesionales en los maestros.....	80
Figura 6. Referencial de competencias profesionales.	86
Figura 7. Miradas de la calidad.....	93
Figura 8. Círculo de Deming en el proceso de la calidad.	95
Figura 9. Concepto de calidad de vida Well Bing	107
Figura 10. Dimensiones del desarrollo	126
Figura 11. Dimensiones del Desarrollo Humano.....	132
Figura 12. Proceso de triangulación	154
Figura 13. Esquema general de categorización.	157
Figura 14. Concepciones de Desarrollo Profesional desde el quehacer.	163
Figura 15. Concepciones de DP desde el Ser	170
Figura 16: Concepciones de DPM desde el eje del saber.....	176
Figura 17. Concepciones de DP desde el Querer ser.....	184
Figura 18. Ámbitos del Desarrollo Profesional	189
Figura 19: Situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro en el ámbito personal.	190
Figura 20. Situaciones que favorecen y/o obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro, en el ámbito escolar.	222
Figura 21. Situaciones que favorecen y obstaculizan en el ámbito familiar.	259
Figura 22. Situaciones del ámbito social	272

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. CATEGORIZACIÓN GENERAL.....	310
ANEXO B: CATEGORIZACIÓN DEL DIARIO DE CAMPO	351
ANEXO C: TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTA N. 001.....	359
ANEXO D: TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA N. 002	362
ANEXO E: ANÁLISIS GRUPO FOCAL	364
ANEXO F: FORMATO DE CUESTIONARIO	373
ANEXO G. FORMATO ENTREVISTA. 1	375
ANEXO H: CUESTIONARIO 2	379
ANEXO I: GRUPO FOCAL	381

RESUMEN

TITULO: EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO EN EL CONTEXTO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARÁCTER PRIVADO*

AUTOR: DIANA CAROLINA SANTAMARIA GAMBOA**

PALABRAS CLAVES: Desarrollo Profesional, calidad de la educación, gestión escolar, competencias, formación profesional.

DESCRIPCIÓN:

Las problemáticas que actualmente aquejan a los maestros incitaron el desarrollo de este proyecto, el cual se interesó por indagar acerca de las concepciones que tienen sobre Desarrollo Profesional y las situaciones de orden personal, familiar, escolar y social que favorecen u obstaculizan ese desarrollo.

Este estudio se llevó a cabo con maestros del sector privado, con quienes se entabló comunicación a través de diferentes mecanismos, el enfoque de investigación definido para la puesta en marcha del proyecto fue cualitativo con un diseño etnográfico, por lo cual se aplicaron técnicas de recolección de datos propios de esta metodología como: observación, entrevista, diálogos informales y grupo focal.

En el informe se detallan las fases que atravesó el proyecto, el riguroso proceso necesario para llegar a los resultados, iniciando por la estructura propuesta al iniciar el camino, pasando por el análisis de la situación problemática, revisión de literatura, búsqueda de antecedentes, referentes conceptuales y legales, diseño de la metodología de trabajo, construcción de instrumentos y su aplicación, recolección de otras evidencias, análisis de la información, interpretación de lo obtenido a la luz de los datos emergentes, mirada de la investigadora y la presentación del informe final.

Como conclusiones, se estableció la teoría y las concepciones que tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional, muestran un horizonte teórico reduccionista, donde solo se vislumbra un profesional de la Educación que se inquieta por formarse para mejorar su desempeño en el aula y con ello favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, aportan una nueva concepción que está orientada por un modelo de desarrollo humano. Frente a la segunda pregunta, los resultados develaron que el ámbito institucional es el que más incide en el DPM por cuanto allí se generan los espacios de afianzamiento personal y profesional de su quehacer.

* Trabajo de grado.

** Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Maestría en Pedagogía. Director Mg César Augusto Roa.

SUMMARY

TITLE: TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION PRIVATE CHARACTER[†]

AUTHOR: DIANA CAROLINA GAMBOA SANTAMARIA^{**}

KEYWORDS: Professional Development, quality of education, school management, skills, training.

DESCRIPTION:

The problems currently faced by teachers prompted the development of this project, which was interested in inquiring about the ideas they have about Professional Development and situations of personal, family, school and social that favor or hinder that development.

This study was carried out with private teachers , with whom communication was filed through different mechanisms, the research approach defined for the implementation of the project was qualitative with an ethnographic design , so collection techniques were applied own data of this methodology as observation , interview, focus group and informal dialogues .

The report went through the project phases , the rigorous process required to reach the results , starting with the structure proposed for the initial stages , through the analysis of the problem situation, literature review, background search, detailed references conceptual and legal , design methodology, building tools and their application, other evidence collection, data analysis , interpretation of those obtained in light of emerging data, looking at the research and presentation of the final report.

In conclusion, theory and conceptions teachers have about Professional Development was established show reductionist theoretical horizon, where only one professional who is concerned about Education formed to enhance your performance in the classroom is seen and thus promote teaching and student learning. However, bring a new concept that is guided by a model of human development. Head to the second question, the results unveiled that the scope is institucional which contributes to the DPM because there space for personal and professional strengthening of its work generated.

[†] Trabajo de grado.

^{**} Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Maestría en Pedagogía. Director Mg César Augusto Roa.

INTRODUCCIÓN

“El más alto cargo que un ciudadano puede desempeñar en una democracia es el de maestro de escuela. Cuando la sociedad actual se sacuda del egoísmo y de los prejuicios que anquilosan sus más vitales funciones y cuando el maestro, por su parte, deje la rutina y se transforme en un líder social, entonces el magisterio habrá sobrepasado en importancia a cualquier otra actividad humana”. J.R

Desarrollo Profesional del maestro en el contexto de una institución educativa de carácter privado es un proyecto de investigación que surge desde el año 2012 en el marco de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander, como parte del colectivo de investigación Calidad Educativa y Gestión Escolar (CEGE). Este proyecto analiza las concepciones que tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional y las situaciones de orden personal, familiar, escolar y social que lo favorecen u obstaculizan.

Este trabajo se llevó a cabo en una institución educativa de carácter privado, con los maestros contratados por tiempo completo y los que laboran a través de prestación de servicios, quienes se constituyeron en los informantes primarios en esta investigación. El informe final de investigación se estructuró por capítulos, dando respuesta al esquema de estructuración propuesto en este proceso de investigación, el cual se procede a explicar.

Acercamiento al objeto de estudio: presenta la situación problemática que incentivó el proyecto, así como los objetivos, las preguntas directrices y contexto de investigación, es decir, el esquema inicial de la propuesta.

Expedientes del Desarrollo Profesional: Aborda los antecedentes investigativos, el marco legal y el horizonte teórico, referentes importantes para la planificación, puesta en marcha y análisis de la propuesta.

Metodología: Presenta el diseño metodológico que se eligió para implementar el estudio y las especificaciones estructurales del proyecto.

Descripción y análisis de resultados: considera la información recolectada a través de técnicas e instrumentos a la luz de los propósitos de investigación, referentes teóricos del proyecto y mirada de la investigadora.

Proyección y desarrollo: presentan las conclusiones generales, recomendaciones y reflexiones finales.

1. ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO

“De todos los factores que inciden en la calidad de la educación, ninguno es tan importante como el trabajo del maestro”
Carlos Eugenio Beca (OEI).

Este primer capítulo está centrado en la planeación de la investigación que comprende: el análisis de la situación problemática, en ella se relata las circunstancias que dieron origen a la formulación del problema; la justificación, a través de la cual se argumenta sobre la importancia que tiene para el maestro, la institución y la política educativa el desarrollo de esta investigación; los objetivos, determinan los propósitos que se trazan en este estudio, y la descripción del contexto en el que se desarrolló la investigación.

1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La Educación está llamada a ser la herramienta más efectiva de la sociedad para formar al ser humano, y más a una humanidad cada vez más compleja que necesita personas preparadas, conscientes, con ideales y valores bien definidos, capaces de afrontar los retos del presente y del futuro, con una identidad segura y propia de una cultura; por esto la Educación está convocada a ser el instrumento principal para alcanzar el desarrollo económico, humano y social de un país, esto aludiendo a la tarea que hace de contribuir a la formación permanente de los ciudadanos.

Desde esta perspectiva, adquieren sentido las instituciones educativas; la escuela está invitada a ser el agente socializador dentro de una comunidad, complementando la labor familiar ya que en este espacio (la escuela), es donde los niños y adolescentes pasan gran parte de sus días, impregnándose de los conocimientos, experiencias y valores allí compartidos.

De acuerdo a todo lo anterior cobra sentido la función del maestro, como uno de los protagonistas de esta práctica educativa; es así que la Educación tiene un compromiso no sólo de formar a los estudiantes, sino también de buscar los medios para que los maestros reflexionen sobre su quehacer educativo; con ello además de mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje, lo que se busca con esto es encaminarnos en la búsqueda de pautas que contribuyan a una Educación con calidad, esto partiendo de la premisa de que la calidad de la Educación de un país no es superior a la calidad de sus maestros. Es preciso tener en cuenta que en el contexto de la Educación en Colombia, el Desarrollo Profesional del Maestro, es un tema poco abordado entre las políticas gubernamentales, a diferencia de otros países, en los que la creciente importancia de evolución en este campo ha arrojado resultados favorables para el mejoramiento de la calidad de la educación y dignificación del maestro. Un ejemplo de ello, es el modelo educativo Finlandés, en este país los maestros además de su excelente preparación académica y pedagógica gozan de un prestigio social; condiciones de vida favorables y prácticas educativas acordes a los objetivos del modelo educativo; libertad para tomar sus decisiones y destinación suficiente de recursos para alcanzar las metas propuestas¹.

El congreso Iberoamericano de Educación desarrollado en Argentina durante el 2010, dentro de sus conclusiones planteó que la calidad de la Educación está medida por el Desarrollo Profesional y el mejoramiento de la escuela, y para lograrlo, las políticas públicas del profesorado deben tener en cuenta los contextos y condiciones para remover los obstáculos que limitan el éxito de determinadas iniciativas orientadas al Desarrollo Profesional. Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el Desempeño Profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos de transformar las prácticas

¹PAUL, Robert. La educación en Finlandia: los secretos de un éxito asombroso. Encontrado en: Revista electrónica de Educación y Pedagogía. Ed. 45. Vol. 5 (Febrero, 2009), p. 11-13.

educativas en el marco de la escuela, en especial las relacionadas con la docencia, gestión directiva y formación de formadores en Educación.

Por otro lado, es importante aclarar que si bien el Desarrollo Profesional se relaciona de forma directa con los procesos de formación pedagógica desde la capacitación, la concepción de este vocablo desde solo esta perspectiva, en la actualidad, se consideraría un término reduccionista, teniendo en cuenta que éste también se relaciona con su calidad de vida y la oportunidad de reflexionar sobre su práctica educativa; respecto a esta situación nuevos estudios (Vaillant y Rossel)²...”evidencian que la mejora de la situación de los maestros es uno de los principales desafíos a enfrentar por las políticas educativas latinoamericanas...”. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros, son escasos los estímulos para que la profesión sea la primera opción de carrera, las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos; a esto se agrega la falta de una formación inicial y un Desarrollo Profesional adecuados que preparen a los Maestros en su quehacer.

Frente al panorama global de la Educación y el Desarrollo Profesional, se hace pertinente indagar si ¿sucede esto de manera semejante en las Instituciones Educativas privadas en Colombia?. En la Institución educativa donde se realizó la investigación se encontró con un colectivo de maestros que frente a los nuevos desafíos educativos y sociales manifestó tener inconvenientes a la hora de desempeñar su trabajo, esto se reflejó en las dificultades que encontraron en el ejercicio profesional, descritas por ellos así:

²SOS PROFESION DOCENTE: AL RESCATE, DEL CURRÍCULUM ESCOLAR. Estudio presentado por la UNESCO en Junio de 2006, por Denise Vaillant, en el que se alude a la falta de una estrategia nacional aplicada a la formación continua supone un reto, ya que no es frecuente encontrar nuevas estrategias bien definidas para el desarrollo profesional del profesorado. Así en Colombia se avanzó en controlar la oferta de formación continua a través de la determinación de perfiles profesionales docentes y de competencias mínimas de ámbito nacional. Con estas orientaciones se promueve la noción de coherencia entre la formación inicial y el desarrollo profesional continuo.

- ✓ Presentan falencias en su actuar profesional, frente al liderazgo y trabajo en equipo como nuevos desafíos.
- ✓ Expresan dificultades con relación a su calidad de vida; reflejada en las relaciones desfavorables con su familia, el cambio de hábitos alimenticios, el incumplimiento de sus expectativas profesionales y personales, incertidumbre frente a las situaciones que a diario enfrentan con estudiantes, directivos y padres de familia.
- ✓ Enuncian inconformidad en su desempeño como maestro frente a los resultados que arroja el proceso evaluativo de los estudiantes.
- ✓ Se sienten con sobrecarga laboral; falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases (preparación de las mismas, corrección de exámenes, programación de actividades, entre otros.).
- ✓ Evidencian Indisciplina por parte de los estudiantes. El educando en el aula conversa, grita, se distrae y hace desorden con sus compañeros, en presencia del maestro y por ello se torna difícil entablar procesos de diálogo.
- ✓ Incumplen en la ejecución de proyectos institucionales que están plasmados pero no terminados. (de acuerdo a los resultados de la autoevaluación).
- ✓ Reflejan mal manejo del tiempo frente a las temáticas abordadas en cada una de las áreas de acuerdo a las metas propuestas en el plan de estudios.
- ✓ Demoran en la entrega de tareas propias de su labor (notas, proyectos, evidencia de su trabajo etc.).

- ✓ Carecen de herramientas metodológicas para propiciar nuevos espacios de aprendizaje.
- ✓ Se preocupan por el bajo rendimiento académico soportado durante el año, especialmente en los grados inferiores del ciclo de secundaria.
- ✓ Carecen de formación a la hora de resolver los conflictos dentro y fuera del aula.
- ✓ Falta innovación en las clases, se percibe pocos deseos de crear, cambiar e implementar procesos de integración con las nuevas tecnologías.
- ✓ Participación limitada de los maestros en los procesos de gestión en la institución escolar.
- ✓ Se observa que el docente no ha perfilado su propia identidad profesional, al escuchar expresiones como: “Será dictar clase... otra vez a este salón”
- ✓ La constante pregunta del maestro por conocer: ¿Qué debe ser enseñado? y ¿Cuándo debe ser enseñado?
- ✓ El poco interés de algunos por su formación pedagógica y disciplinar.
- ✓ Existe contradicción entre el modelo de enseñanza ideal y el desempeño real en clase. El modelo Educativo plantea el Aula como un espacio de encuentro entre estudiante y maestro(a), caracterizado por un clima de respeto y autonomía; el docente es un mediador, en constante capacitación y formación; líder, capaz de reflexionar sobre su propia práctica educativa para mejorarla; el estudiante es un ser crítico, participativo, autónomo...etc; sin embargo la realidad escolar no cumple con algunas de estas características.

- ✓ Cada vez es más frecuente que algunos maestros, manifiesten problemas de salud psíquica, dolencias musculares y disfonía permanente; en conversación con ellos se evidencia que son diversas las causas que producen este malestar, llamado por muchos de ellos “estrés” ; problemas que parecieran estar relacionados con la carga laboral y las situaciones que los rodean en su diario vivir.

La problemática enunciada anteriormente, dio origen a la pregunta central de investigación:

- ¿Qué situaciones favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional de los maestros en el contexto de una Institución Educativa de carácter privado?

Y para dar respuesta a este interrogante surge la necesidad de plantear las siguientes preguntas directrices:

1. ¿Cuáles son las concepciones que tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional?
2. ¿Qué situaciones de orden personal, social, familiar y escolar favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional de los maestros?

1.2 JUSTIFICACIÓN

“Estudios han demostrado que la Calidad de la Educación, está relacionada, con lo que creen y están dispuestos a hacer los maestros”.
Álvaro Marchesi

Contribuir al Desarrollo Profesional de los maestros es una de las metas que se busca alcanzar en los planes decenales de Educación, esta formación ayuda a enfrentar los retos que en su quehacer educativo se le presentan, lo que se

pretende es ofrecer las herramientas necesarias para favorecer la toma de decisiones pertinentes frente a las situaciones que enfrentan en el aula; el maestro tiene la responsabilidad de contribuir en el aprendizaje de los educandos, gran parte del éxito de esta enseñanza parece estar relacionado con lo que creen y están dispuestos a hacer; desde este planteamiento, también están llamados a influir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Cobra sentido entonces indagar por el DPM (Desarrollo Profesional del Maestro), de acuerdo a la concepción de este término es importante consultar por su quehacer, explorar las situaciones que posibilitan y/o obstaculizan, en el orden escolar, personal, familiar y social; conocer sus expectativas, intereses y necesidades.

Desde esta perspectiva, caracterizar el Desarrollo Profesional busca que los maestros reflexionen sobre su práctica pedagógica frente a los logros personales obtenidos; desde la acción, la actitud y las estrategias que se ponen en marcha frente a las situaciones presentadas; para que así mejore su actuación y aprenda; contribuye también a que el maestro establezca la relación que existe entre su quehacer y su Desarrollo Profesional, y que sea sujeto de su propio DP. Investigar sobre el Desarrollo Profesional está ligado a generar conocimientos sobre las situaciones de la práctica educativa del maestro en todas sus facetas: lo personal, social, familiar y laboral; para de esta manera contribuir a mejorar su calidad de vida y la calidad de lo que hace; dos parámetros considerados importantes en el mejoramiento de la calidad de la Educación.

Es importante conocer y describir todos los ambientes en los que el trabajo del maestro se desarrolla, visto desde una perspectiva de él como ser humano que día a día se enfrenta a un sinnúmero de responsabilidades que están directamente relacionadas con su labor. Realizar esta investigación contribuirá: en primera instancia, a incitar a los maestros a reflexionar y tomar decisiones sobre su ser y quehacer; y a nivel de directivos, busca contribuir en la toma de decisiones que propendan favorecer el funcionamiento de la institución educativa, de tal manera que en este contexto se tomen iniciativas para

promover el Desarrollo Profesional de los Maestros y en segunda instancia, desea contribuir en el cumplimiento de una de las metas trazadas para el 2021 en el congreso iberoamericano de educación, en referencia al Desarrollo Profesional, que contempla: *“identificar todos los factores que contribuyan a facilitar el trabajo de los docentes, sin perder de vista su implicación para el fortalecimiento de la profesión”*

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General

Analizar las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional de los maestros en el contexto de una institución educativa de carácter privado.

1.3.2 Específicos

- ✓ Identificar las concepciones que tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional.

- ✓ Determinar las situaciones de orden personal, social, familiar y escolar que se relacionan con el Desarrollo Profesional de los maestros.

1.4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación, forma parte del colectivo CALIDAD EDUCATIVA Y GESTIÓN ESCOLAR y se encuentra suscrita en el macroproyecto de investigación titulado: La Organización del tiempo laboral de los maestros, influencia en su calidad de vida, Desarrollo Profesional y Calidad de la Educación.

La investigación se desarrolló en una institución de carácter privado que presta sus servicios en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y

media académica, con 31 años de experiencia en el sector educativo. Esta Institución ha liderado importantes proyectos en el contexto donde reside; atiende aproximadamente 800 estudiantes pertenecientes a los estratos I y II; de los cuales el 30% es población víctima del desplazamiento y el 50% víctima de la ola invernal que se produjo en el municipio durante el año 2006. Pese a ser una institución educativa de carácter privado, el 80% de los estudiantes que atiende son subsidiados por el Estado a través del programa Banco de Oferentes.

Esta institución tiene como propósito brindar a niños, jóvenes y adultos una Educación con calidad, fundamentada en principios y valores; promoviendo un ser integro, crítico, servicial, autónomo, justo, capaz de comprender y constituir desde el medio ambiente y demás recursos a su alcance, las mejores condiciones de vida para sí mismos, su prójimo, el mundo natural y social. Es una institución comprometida con la construcción de valores humanos y la promoción del liderazgo en sus integrantes, siendo dirigentes en la implementación y ejecución de proyectos ambientales. Su modelo pedagógico se fundamenta en el principio: “Educando para la Felicidad”³, bajo el título: Escuela de desarrollo integral con profundización en Educación ambiental; soportado en las teorías de: aprendizaje significativo, aprendizaje cooperativo, inteligencias múltiples y zona de desarrollo próximo.

El máximo órgano controlador es el representante legal; en segunda instancia el consejo directivo en cabeza de la rectora y en tercera instancia, el consejo académico liderado por los coordinadores; a su vez, este consejo académico se encuentra estructurado por áreas que son dirigidas por un maestro especialista en la misma.

³ Proyecto educativo institucional. Horizonte institucional 2010. P.35

La institución cuenta con una sede campestre en otro municipio, sitio donde los maestros y estudiantes realizan prácticas recreativas, convivencias, actos sociales y culturales. Como servicios adicionales, se cuenta con otros como 1 psicóloga, 1 enfermera permanente y 1 médico en tiempo parcial.

2. EXPEDIENTES DEL DESARROLLO PROFESIONAL

En este capítulo se realizará una exploración de documentos referidos al Desarrollo Profesional, el cual se encuentra estructurado en tres partes; en la primera, se plantean los antecedentes internacionales, nacionales y locales como fundamento del interés de otras personas en indagar sobre el tema; en segunda instancia, la descripción del marco teórico, encontrando así todo un movimiento y recorrido en el campo del saber sobre el Desarrollo Profesional; y en tercera instancia; los referentes legales que fundamentan el trabajo investigativo.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Pese a que el Desarrollo Profesional es un tema novedoso dentro de las políticas educativas, en la actualidad se encuentran publicaciones de nivel internacional y nacional que muestran avances en este tema de estudio y su influencia en la calidad de vida y calidad de la Educación; en el campo local existen aproximaciones con referencia a esta temática que han arrojado resultados de influencia con algunas de las concepciones teóricas bajo las cuales algunos autores han definido Desarrollo Profesional.

2.1.1 Ámbito internacional:

Entre las investigaciones más representativas, se destacan las siguientes:

Tendencias internacionales de Desarrollo Profesional docente, experiencia de México, Colombia, Estados Unidos y España, realizada por LEAF F. Vezub⁴ en el año 2005, en el que se abordó una metodología cuantitativa, desde la exploración documental. Esta investigación se realizó a solicitud de la dirección nacional de gestión curricular y formación docente y de Investigación y evaluación de la calidad educativa del ministerio de Educación, ciencia y

⁴Docente e investigadora en el campo de la formación docente, IIICE, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Consultora del IIPE / UNESCO, sede regional Buenos Aires

tecnología de Argentina. Con este estudio, se buscó contribuir a la definición y discusión de políticas nacionales para la formación y actualización de los docentes del país.

Frente a los modelos de formación, de los países mencionados, la investigación arrojó los siguientes resultados⁵:

- ✓ En relación a los modelos de formación se ha avanzado hacia estrategias más diversificadas y adaptadas a necesidades y características de colectivos docentes específicos.
- ✓ Se ha logrado la configuración de espacios de formación más autónomos y/o auto gestionados que desarrollan actividades basadas en la formulación de necesidades de actualización de los mismos maestros.
- ✓ La escuela es concebida como espacio de aprendizaje y lugar privilegiado para el Desarrollo Profesional.
- ✓ Se Valora la práctica y la experiencia como fuente de aprendizaje, reflexión y conocimiento profesional.
- ✓ Se pasó de políticas de capacitación con una fuerte motivación extrínseca (puntaje, ascenso en la carrera docente, estabilidad laboral) a políticas que empiezan a valorar la motivación intrínseca. Por ejemplo: La mejora de la propia formación y desempeño; la participación en una innovación pedagógica, la construcción colectiva y el trabajo colaborativo.
- ✓ Existe una tendencia a vincular la capacitación con la evaluación del desempeño, generando culturas de la evaluación y responsabilizando a los educadores por los resultados y la mejora de su tarea.
- ✓ Se trasladó de modelos de formatos únicos, a la diversificación de los dispositivos y estrategias de formación permanente.

⁵LEAF, Vezub. Tendencias internacionales de desarrollo profesional docente, experiencia de México, Colombia, Estados Unidos y España, informe para la UNESCO. 2005. p. 45.

- ✓ Surgen nuevos temas de actualización, entre los que se destacan las iniciativas para la capacitación en las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- ✓ Por último, parece haber consenso en torno a la necesidad de contar con modelos de Desarrollo Profesional que combinen y equilibren la actualización de contenidos disciplinares y el perfeccionamiento en temas pedagógico-didácticos y profundicen a la vez la formación cultural y ciudadana de los docentes.

Otra de investigación de carácter internacional se denomina: **condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas privadas católicas**⁶, desarrollada en el año 2006, por un grupo de profesionales que desplegaron su actividad en el CES, Escuelas Católicas de Madrid, se dió al estudio un enfoque sistemático e interdisciplinar de naturaleza fundamentalmente descriptiva y analítica.

El estudio pretendía conocer las condiciones laborales de los docentes y su grado de satisfacción, aspectos netamente relacionados con la calidad de salud; de manera general se estudiaron 9 factores relacionados con el trabajo del maestro: el clima laboral; exigencias de las tareas, condiciones físicas, condiciones psicosociales, factores individuales, depresión, ansiedad, afrontamiento del estrés y satisfacción laboral.

La muestra la constituyeron 312 centros asociados a ECM correspondiente en su mayoría a la enseñanza privada; el número de maestros fue de 10.286, los cuales se distribuyeron en 5 grupos de acuerdo a los tamaños de las instituciones educativas. Se empleó como instrumento para la recolección de la información el cuestionario, el cual constaba de dos partes: en la primera se recogieron algunos datos socio demográficos y en la segunda, diseñada como

⁶ESCUELAS CATÓLICAS DE MADRID. Condiciones del trabajo docente: Escuelas católicas de Madrid. Facultad de Educación. 2006. p.45.

tipo Likert, que contenía de 89 preguntas referidas a los nueve factores de estudio.

Se concluyó que el buen ambiente y la comunicación eficaz están estrechamente ligados con la satisfacción del profesor y con la percepción de un clima social positivo; las condiciones socio laborales de los profesionales en centros concertados con el sector ECM son moderadamente satisfactorias; el grupo de profesores estudiados no mostró índices preocupantes de depresión, aunque sí de ansiedad y se reflejó que su grado de satisfacción es elevado.

Como aspectos críticos negativos se destacó que más de la mitad del profesorado está descontento con su sueldo y con el reconocimiento recibido por los aportes en su trabajo. Aproximadamente entre un 15% y 20% mantienen problemas preocupantes en: economía, inseguridad, inestabilidad y malestar laboral, inadaptación ante las dificultades del entorno socio laboral e incapacidad frente a la presión laboral. El bienestar está mediado por los factores individuales, la tarea y las condiciones de trabajo.

Respecto a la formación permanente, se destacó que es importante en el Desarrollo Profesional y organizacional y que se requiere reforzar este proceso en algunos ámbitos de formación sobre: áreas específicas; reformas, valores y tutorías de desarrollo; cambio y mejora personal; y profesional en función de la edad; formación inicial de los profesores noveles; atención a la diversidad y profesionalización de directivos; comunicación y convivencia; metodologías y técnicas docentes, en particular las que exigen trabajo cooperativo y comunicativo.

En México se analizó la Investigación: **El tiempo cotidiano en la escuela secundaria**, realizado por Rafael Quiroz⁷, en el año 2000, en este estudio, a

⁷ QUIROZ, Rafael. *El tiempo cotidiano del maestro. Revista electrónica de la enseñanza de las ciencias. Volumen No. 42. (en línea). Septiembre, 2000. p.90*

través de un enfoque etnográfico, se describió la importancia de los usos del tiempo, en la configuración de la situación escolar en secundaria. El trabajo fue el producto de una investigación en el departamento de investigaciones educativas de CINVESTAV-IPN⁸, como sustento realizó labores de campo en dos instituciones; apoyado en las técnicas de observación, registro del salón de clase y entrevistas abiertas con maestros y estudiantes. Los resultados mostraron que para los maestros de secundaria la distribución del tiempo tenía efectos y significaciones en el plano salarial respecto a la asignación de horas extras, y la conservación de la tasa de primaria; se logró deducir que el tiempo de bachillerato es más absorbente que el de primaria.

De acuerdo a la investigación se consideró que las actividades más frecuentes y centrales en el desarrollo de la clase lo constituyen las explicaciones, seguidamente las revisiones de cuaderno, después el interrogativo individual a los estudiantes y al final el dictado.

Como conclusiones se destacó, que el tiempo de los maestros se destina principalmente al cumplimiento de:

1. Elaboración de planes de estudios
2. Aplicación de normas de evaluación: este fue un elemento central, en el caso de la normatividad se recordó como ésta obliga al maestro a la aplicación constante de exámenes restándole tiempo para la enseñanza; así mismo la evaluación guardaba una estrecha relación con los momentos de los estudiantes.

Frente a las condiciones del trabajo se encontró que la práctica escolar estaba determinada por las condiciones materiales del trabajo y que la gran cantidad de horas que tienen que trabajar frente al grupo repercute en el desgaste físico.

⁸Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con el objeto de formar investigadores especialistas a nivel de posgrado y expertos en diversas disciplinas científicas y tecnológicas, así como la realización de investigación básica y aplicada de carácter científico y tecnológico.

Isabel Salgado Labra Ilich y Antonio Silva Peña⁹ de la Universidad Arturo Prat-Sede Victoria de Chile, en el año 2009, realizaron la investigación **Desarrollo Profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción**. Se planteó como objetivo principal comprender el proceso de Desarrollo Profesional del maestro en el contexto de una experiencia de aprendizaje profesional guiada desde la investigación-acción con educadores de una comuna de la región de la Araucanía de Chile, cuyos resultados serían las reflexiones, expresadas en una producción escrita.

La metodología que se utilizó fue de carácter cualitativo, asumiendo el paradigma constructivista. Se generó una invitación a través de las direcciones de los establecimientos para 5 docentes que quisieran participar de un curso de perfeccionamiento llamado “mejorando los aprendizajes de lenguaje a través de la investigación en el aula: una experiencia hacia el Desarrollo Profesional docente”; los invitados debían cumplir el requisito de ser educadores, preferentemente en el área de lenguaje; finalmente, en el curso participaron 7 y se desarrolló durante 3 meses, ejecutando sesiones semanales de 2 horas cada una, durante las cuales se realizaba una formación en torno al lenguaje y la comunicación, así como la investigación-acción.

Para el proceso de recolección de la información se recabaron los informes de investigación producidos por los participantes, se construyó una matriz que inicialmente contenía las dimensiones establecidas en el marco teórico y a partir de ello se analizó la información en torno a los tres ámbitos del Desarrollo Profesional. A partir de esto se dio comienzo al análisis de carácter descriptivo que es parte de la codificación abierta y a la de carácter axial¹⁰.

⁹ SALGADO, Isabel. SILVA Ilich. Desarrollo Profesional docente: Universidad Arturo Prat. En: Revista Paradigma, Vol. XXX. Chile. 2009. p. 66.

¹⁰ STRAUSS & CORBIN, citado por KRAUSE Mariana. La Investigación cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos. En Revista temas de Educación N. 7. 1995. Pág. 19-39.

Como resultados, se identificaron las incidencias sobre el Desarrollo Profesional de los participantes de la experiencia de investigación- acción en los tres ámbitos que comprende el proceso. En el ámbito personal- social, se generó satisfacción por el trabajo y se fortaleció la reflexión sobre la propia práctica y la confianza personal; en el ámbito técnico- pedagógico, se identificaron herramientas de reflexión y de solución de problemas, se observó también la adopción de una postura más autónoma respecto a su quehacer; en el ámbito institucional, se destacó el trabajo colaborativo y el enriquecimiento del trabajo individual a partir de los aportes de los pares.

Tanto o más significativo que lo anterior, resulta el hecho de que, a partir de la participación en esta experiencia de Desarrollo Profesional a través de la Investigación- acción, los educadores fueron capaces de generar un informe escrito respecto de sus experiencias y prácticas pedagógicas.

María Victoria Gómez Seres¹¹ de la Universidad de Lleida, llevo a cabo una investigación en el año 2011 denominada; **Desarrollo Profesional del Maestro: la competencia reflexiva, evaluación de un programa en el contexto Panameño**; para este estudio se empleó como tipo de investigación, la etnografía, de corte cualitativo y enmarcada en el paradigma crítico-interpretativo. Este trabajo planteó dos objetivos; a) comprender lo que necesitaban los maestros con el fin de que su formación permanente fuera de carácter profesionalizador; y b), la elaboración de una propuesta formativa para desarrollar la competencia reflexiva en maestros como competencia profesionalizadora. La muestra se constituyó de 33 maestros provenientes de las diferentes regiones del país.

De todas las conclusiones se destacó que existe una clara correlación entre reflexividad del maestro y profesionalidad. La competencia reflexiva se manifestó

¹¹ GÓMEZ, María Victoria. El Desarrollo profesional del maestro, la competencia reflexivo. Lleida, 2011. Tesis doctoral. Universidad de Lleida. p. 15-110.

como una competencia de carácter instrumental, funcional y transversal que se activa al movilizar todas las competencias, frente al concepto de Desarrollo Profesional; se detectó una variedad y multiplicidad de acepciones e interpretaciones conceptuales para llegar a la conclusión que se trata de un término que no tiene un significado unívoco y que admite interpretaciones conceptuales distintas y que en algunos puntos presenta todavía hasta matices.

La profesionalidad del maestro se pone de manifiesto cuando este es capaz de resolver acertadamente las situaciones concretas de su contexto educativo, en el aula y en su escuela; concluye que si se desea que la formación de los maestros contribuya a la profesionalización, ésta debe articularse en torno al desarrollo de competencias que requieren dicha profesión.

2.1.2 En el ámbito nacional

Los antecedentes investigativos sobre Desarrollo Profesional, vislumbran un camino a seguir, ofreciendo aproximaciones sobre la temática. Entre ellas se destacan:

Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP)¹², abordada por Andrea C Padilla, Carlos Gómez Restrepo y Viviana Rodríguez; en el año 2009; el objetivo consistía en determinar la prevalencia y las características asociadas al SAP en tres colegios públicos de la ciudad de Bogotá; como método se utilizó un diseño de corte transversal, tipo encuesta. Se halló que el SAP tiene una prevalencia de 15,4% y que podría aumentar a 29,7% si se tiene en cuenta que dos de los tres dominios del SAP están por encima del percentil 30. Un 25,3% de los participantes presentaron cansancio emocional alto. La prevalencia de SAP fue menor en mayores de 55 años, con 21 a 30 años de experiencia; en aquellos que solamente trabajan una jornada; en

¹²PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Síndrome de agotamiento profesional. En revista Colombiana de Psiquiatría. VOL 38. No. 1. Marzo 2009. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000100005&script=sci_arttext.

los que tienen cargos directivos; en maestros casados; y en aquellos que tienen hijos. Se puede concluir que el SAP es frecuente en educadores y requiere intervenciones de salud mental que lleven a mejorar la interacción educador-alumno.

Otra investigación nacional realizada, en el año 2008 se denomina: **Necesidades de formación de directivos docentes: un estudio en instituciones educativas colombianas**¹³; en ella un grupo de investigadores de Educación y educadores, de la Universidad de la Sabana, interesados en la formación de los directivos docentes, se dieron a la tarea de realizar una investigación de carácter institucional para suscitar un proceso de reflexión en torno a la formación de directivos de instituciones de educación básica y media y de explorar las necesidades sentidas por los directivos de los mismos desde tres perspectivas: primero, desde la práctica cotidiana del directivo y su capacidad crítica y creativa para conducir a la institución por un camino que le permita hacer converger la política educativa; en segundo término, desde la ruta o trayectoria formativa del directivo y por último, desde la política educativa, que orienta el perfil del directivo que exige competencias para el desempeño de esa función.

Desde este contexto, la concepción y el desarrollo metodológico partieron de la investigación cualitativa de carácter hermenéutico, por cuanto se buscó analizar, interpretar, describir, explicar y estructurar la información y el significado atribuido por directivos del sector oficial y privado a sus prácticas directivas.

La población objeto involucró directivos (rectores y coordinadores), los cuales fueron abordados en diferentes momentos y con instrumentos distintos, que permitían profundizar en los hallazgos. En un primer momento se aplicaron

¹³SANDOVAL, Luz Yolanda. ESTUPIÑAN y otros. UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Grupo de investigación facultad de educación. En Revista Educación y educadores. Vol. 11 No. 2 2008.p. 11-48. Disponible en <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/index>.

cuestionarios distintos a 26 directivos docentes de dos instituciones públicas y privadas de Bogotá; a 25 aspirantes a directivos, y directivos docentes de instituciones educativas públicas y privadas que ingresaron a la especialización en gerencia educativa, y a 23 coordinadores académicos de instituciones educativas. En un segundo momento se construyeron historias de vida profesional con un grupo de siete directivos docentes oficiales del municipio de Chía y ocho directivos docentes de la Confederación Nacional de Colegios Católicos (CONACED), a quienes en un formato abierto se les preguntó por lo que ha sido su experiencia directiva como rectores desde su inicio a la actualidad, así como su proyección en el cargo a mediano plazo.

En un tercer momento se aplicó la técnica de grupos de discusión para la indagación de necesidades. Se trabajó con dos grupos focales de directivos docentes de las instituciones educativas de ASPAEN: 29 rectores y coordinadores de orientación y familia y a un grupo de 20 rectores de los colegios públicos de Chía, con cinco preguntas abiertas, que permitieron analizar sus experiencias, exigencias y proyecciones referidas a las necesidades de formación.

Los resultados apuntaron a considerar que ser directivo aludía a las distintas miradas que sobre su oficio se han formulado, desde la literatura, la legislación educativa, las instituciones educativas y el quehacer cotidiano del directivo. El líder directivo se debatía entre los distintos planteamientos teóricos y prácticos que se formulaban sobre su quehacer, lo cual hace su tarea compleja, imprecisa y ambigua; esta función le implicaba una labor que va más allá de lo administrativo y que debía ser asumida desde una perspectiva pedagógica, se requieren unos marcos de comprensión, más centrados en el quehacer educativo, que den sentido al perfil y a la acción del directivo.

Otro de los resultados refirió a que la institución educativa es la base, el pilar donde se desarrollaba la función del directivo. Las políticas educativas, los

paradigmas de la organización, las prácticas directivas en las instituciones educativas, en las últimas décadas se centraban más en lo administrativo y en lo organizativo, dejando a un lado lo educativo y pedagógico. Las instituciones estaban más preocupadas por mejorar los recursos, la competitividad, la productividad, y han dejado de lado lo formativo.

Frente a los conocimientos que orientaban el quehacer del directivo, se concluyó, que estos corresponden a un saber social, que requiere ser desentrañado en cuanto a sus características, naturaleza y contenido, para entender las necesidades de formación. Finalmente, se concluyó que si el directivo se apropia de la especificidad, lo educativo y lo pedagógico, estaría en capacidad de aprovechar e integrar los desarrollos de otras disciplinas, sin perder la esencia y la finalidad educativa de la institución.

En las necesidades de formación, así como en el quehacer del directivo y en el ámbito donde se desempeña, se evidenciaron "tensiones" como una constante: la tensión entre lo interno y lo externo; la política y los contextos; lo teórico y lo práctico; lo pedagógico y lo administrativo; los tipos de liderazgo; los medios y los fines; la ética y la técnica; los principios y los resultados; lo urgente y lo importante.

El recorrido por el ámbito nacional, llevo a identificar que la universidad Pedagógica Nacional, dentro de su labor investigativa, se interesó en fortalecer la red de facultades de educación (REDFACE) para que a través de esta se abordaran proyectos que tomen la concepción del maestro desde diversas concepciones pedagógicas, epistemológicas y didácticas; dentro de estas investigaciones se encontró: **“Maestros: contexto y horizonte en su orientación profesional”**, realizada por Sandra Sandoval Osorio¹⁴; en el año

¹⁴ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. El oficio de investigar: Educación y Pedagogía frente a nuevos retos-Bogotá: CIUP. 2002. p. 357.

2000; en la investigación se buscaba contribuir a la generación de oportunidades y perspectivas de la problematización del maestro en el país a través de espacios de debate como formas de consolidación de una comunidad educativa.

Se empleó una metodología cualitativa, con un enfoque de investigación-acción; que tomó como referencia el contenido de 49 ponencias sobre el rol de instituciones formadoras de maestros, en la actual sociedad; éstas fueron presentadas en la Universidad Pedagógica Nacional y ASCOFADE en el transcurso de los años 1999 y 2000, los criterios de validez y el análisis de categorías mostraron tendencias que apoyaron la búsqueda de las relaciones con el conocimiento que se arraigaban en los procesos de formación desde donde se establecían vínculos de las imágenes del conocimiento con la experiencia.

Se concluyó que las tendencias más sobresalientes frente a los criterios de validación sobre los saberes producidos son la autoridad, la argumentación y la solución de un problema. A nivel conceptual la investigación realizó valiosos aportes acerca de la práctica, sobre las que se concluyó que en el momento en el que el estudiante asumía sus responsabilidades de practicante se presentaba una serie de implicaciones para el ambiente escolar que eran verbalizados en distintos momentos y sometidos a debates críticos, teniendo presente los saberes teóricos y experienciales implicados. En este sentido se explicó la dimensión formativa de acompañamiento y socialización permanente. Lo anterior puso en evidencia la necesidad de que la práctica presentará coherencia entre el currículo y las acciones que se llevaban a cabo al interior del aula.

Finalmente, en el orden local se menciona **Una propuesta holística de Desarrollo Profesional para maestros de inglés de la básica Primaria**, es una investigación ejecutada por Isabel Cristina Cadavid, Diana Isabel Quinchia y Claudia Patricia Díaz Mosquera¹⁵, investigadoras de la escuela de idiomas de la

¹⁵ UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA. Desarrollo profesional del maestro de básica primaria. En Revista Íkala. Vol. 14. No. 21. Enero 2009.p.156.

Universidad de Antioquia, en el año 2008. El objetivo del estudio consistía en determinar el impacto de una propuesta de Desarrollo Profesional para maestros de inglés de la básica primaria, para esto se abordó una investigación de tipo cualitativo, con un enfoque de investigación acción. El grupo a investigar lo constituyeron 13 maestros de inglés de la básica primaria del municipio de Itagüí.

Dentro del marco de la investigación acción para este proyecto, la recolección de datos tuvo en cuenta los tres aspectos centrales del curso de Desarrollo Profesional: El desarrollo de la lengua extranjera, la exploración de su didáctica y la reflexión sobre ambos procesos; como instrumentos de recolección de datos se utilizaron: las observaciones de las clases y un examen que se aplicó al inicio y al final del curso; el diario de campo, una entrevista grupal y un cuestionario.

Se concluyó que el Desarrollo Profesional de los maestros, en los niveles educativos del contexto nacional, es un proceso que debe realizarse a partir del reconocimiento y la valoración del conocimiento previo que ellos poseen desde sus procesos de formación y de su experiencia; para lograr esto se debe emprender un trabajo construido conjuntamente con ellos desde la planeación, que favorezca la construcción de comunidades, que abre el camino para la construcción de conocimiento situado y que impulse procesos de cambio que sean realmente pertinentes.

2.1.3 En el Ámbito local:

las aproximaciones a esta temática se han desarrollado principalmente, a través del colectivo de investigación CEGE, cuyos miembros han realizado estudios como el propuesto por Marleny Goyeneche y María Margarita Rincón en el año 2010 titulado: **Organización del tiempo de los maestros, influencia en su calidad de vida y calidad de la educación**¹⁶, en este estudio se hizo una

¹⁶UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Grupo de investigación calidad educativa y gestión escolar. Propuesta de trabajo para adquirir título de licenciadas en lengua castellana. 2010.

mirada general al tema del tiempo de los maestros de diferentes grados y niveles de la educación básica y media; indagó acerca de aspectos legales conceptuales y de las prácticas de algunos maestros; trató de determinar la influencia de la organización del tiempo en su calidad de vida y calidad de la educación.

Esta propuesta se desarrolló a través de un proceso de investigación cualitativa con un diseño etnográfico; participaron 54 maestros de varias Instituciones educativas estatales. En el se citan casos que demuestran que los maestros tenían que ocuparse de muchos asuntos en muy poco tiempo y que ello afectaba directamente su bienestar y la ejecución de sus labores, causándoles claras repercusiones en su salud física y mental. La investigación concluyó que uno de los problemas claves para la calidad de vida de los maestros y la calidad de la educación es la organización del tiempo, ello generó como consecuencia entre otros factores malestar en los educadores causados por extensos horarios laborales que a su vez se convirtieron 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.

Continuando la revisión de literatura desde el ámbito local se cita el trabajo **Asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas en el contexto de la universidad**, estudio desarrollado en el año 2011 dentro del grupo de investigación CEGE de autoría de Kelly Johana Gómez Jiménez¹⁷; la investigación tomó como muestra 126 educadores pertenecientes a la facultad de ingeniería. Esta experiencia se interesó por indagar acerca de la relación: responsabilidades educadores versus tiempo (relación conocida como asignación académica). A lo largo de esta investigación se analizó la incidencia de tal asignación académica en la satisfacción laboral y

¹⁷ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Grupo de investigación calidad educativa y gestión escolar. Trabajo de grado para adquirir el título de magister en pedagogía. 2011.

en la calidad de las prácticas pedagógicas; es decir, si el número de funciones que cumple un educador y el tiempo que dispone para llevarlos a cabo, podía tener repercusiones en su bienestar físico y mental y en su desempeño laboral. Metodológicamente este estudio se realizó mediante un enfoque mixto, por lo que se entabló comunicación con los participantes a través de diferentes mecanismos, para la recolección de los datos.

Como resultados se obtuvo que la profesión genera ese sentimiento ambivalente de malestar y bienestar, por un lado los profesores pertenecientes a la facultad estudiada demostraron sentimientos de bienestar asociados con la satisfacción y la conformidad que sienten en el ejercicio de la profesión; por otro lado aparecieron sentimientos que les causan molestias y éstas no siempre, pero si en muchas ocasiones están asociadas con la carga académica; otro de los resultados a resaltar está relacionada con la tarea del maestro, en la que se destaca que el nivel de actividad influye en aspectos personales y laborales; en este sentido la carga académica pudo convertirse en un factor de riesgo o en un factor estresor cuando restringe el desarrollo de otras actividades y el número de responsabilidades es muy alta e implica un alto grado de compromiso; se encontró que hay un encadenamiento claro entre las categorías: asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas, es decir que los niveles de actividad que maneja el educador tiene repercusiones en cómo se siente frente al ejercicio de su profesión y la calidad de lo que hace; la perspectiva general es que los profesores disfrutaban con la labor que desempeñan, se sentían realizados con su trabajo; sin embargo, la cantidad de trabajo podía provocar malestar y desgano, aunque no se encuentran con el síndrome de SAP.

El nivel de satisfacción laboral de los maestros respecto a las responsabilidades y tiempo asignado institucionalmente es medio, no hay un desgaste absoluto por la profesión, pero si un evidente malestar relacionado con la saturación de

actividades que se refleja primordialmente en agotamiento físico. Frente a esto pudo decirse que aunque no se detectan casos claros de Burnout no puede desconocerse que la fatiga es considerado un síntoma de este síndrome; la falta de tiempo, las múltiples ocupaciones el agotamiento físico y emocional comprende la calidad del desempeño de un maestro, pues estos asuntos hace que se restrinja el tiempo de dedicación a la labor de preparación de las clases, experiencias de aprendizaje, los materiales, las estrategias, etc.; así mismo disminuye el ritmo del trabajo del maestro y su nivel de disposición para realizar labores.

Lineamientos para el diseño de una propuesta de formación permanente de maestros y directivos en gestión escolar, es una investigación del entorno local que fue desarrollada por Silvia Patricia Arenas y Erika Constanza Peña Agudelo¹⁸, en el año 2009; es un trabajo suscrito al colectivo de investigación CEGE. Partió de la preguntas; ¿Qué favorece u obstaculiza la gestión escolar?, ¿cuáles son las necesidades de formación en gestión escolar de maestros y directivos?, ¿cuáles son las características que debe tener una propuesta de formación de maestros y directivos en gestión escolar? La investigación se abordó desde un enfoque cualitativo con un diseño de investigación acción que permitió identificar los factores que favorecen u obstaculizan la gestión escolar de los actores educativos y definir las características para una propuesta de formación de directivos y maestros en gestión escolar.

Partiendo de investigaciones realizadas en el grupo de investigación CEGE, se organizaron encuentros para confrontar y enriquecer los hallazgos con cuatro instituciones educativas del área metropolitana: escuela normal superior de Bucaramanga, escuela normal superior de Piedecuesta, INEM Custodio García y nuestra señora del Pilar.

¹⁸ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Grupo de investigación calidad educativa y gestión escolar. Trabajo de grado para adquirir el título de licenciadas en lengua castellana. 2009.

Como resultado se logró identificar: en un primer momento, los factores que favorecen u obstaculizan la gestión escolar, así como las necesidades que se desprendían de la formación en gestión escolar; y en un segundo, la definición de las características de una propuesta en gestión escolar. Con esta información se determinó que los actores educativos poseían conceptos reduccionistas sobre el concepto de gestión escolar y una práctica que obstaculizaba la gestión escolar es la forma de manejar los recursos financieros, la falta de liderazgo, el trabajo en equipo. Una de las necesidades de la formación de los maestros radicaba en la importancia de tener una visión clara sobre la gestión escolar y finalmente, los actores afirmaban que la falta de comunicación y los constantes cambios en las políticas educativas afectan la calidad educativa.

2.2 EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO A LA LUZ DEL FORTALECIMIENTO DE UNA VERDADERA CALIDAD EDUCATIVA. (FUNDAMENTO TEÓRICO)

El Desarrollo Profesional es un tema novedoso entre las direcciones que rigen las políticas Educativas; los gobiernos al pasar del tiempo, han ido entendiendo que no se puede hablar de calidad de la Educación, sin pensar en el mejoramiento constante del maestro. Este término ha surgido de la importancia de priorizar las necesidades y expectativas de uno de los actores del proceso educativo: “el maestro”; desde esta perspectiva, inquieta el deseo por conocer qué concepciones tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional y qué situaciones de orden escolar, social, familiar y personal lo favorecen u obstaculizan.

En este orden, los elementos conceptuales, se van desarrollando alrededor del eje principal: Desarrollo Profesional, luego se define el término concepciones (teniendo en cuenta que uno de los objetivos de este trabajo es determinar lo que piensan los maestros sobre DP), seguidamente se definen, formación (inicial y permanente); competencias del maestro; calidad (calidad de vida y calidad de la

Educación); desarrollo (social-humano y sostenible) y por último gestión escolar, entendido como el espacio donde se hace visible el Desarrollo Profesional. Conceptos que se describen a continuación:

- **Concepciones:** ámbito concerniente a la definición e importancia de la predicción que tienen los actores educativos en torno al tema de Desarrollo Profesional.
- **Desarrollo Profesional:** Se fundamenta en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas, que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o institución educativa y que, a través de estos, contribuyen a la calidad de la Educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, el maestro revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines de la enseñanza. A través de este progreso adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesional adecuada con los estudiantes y compañeros en cada fase de su vida.
- **Formación:** momento en la vida profesional del maestro en la que inicia y continúa su preparación como profesional.
- **Competencias:** referida a las habilidades y destrezas que desde el ser, el saber y el saber hacer potencian el DPM.
- **Calidad:** ámbito desde el que se relaciona la influencia del DPM en los procesos de mejoramiento de la calidad de vida y la calidad de lo que hace el maestro.
- **Desarrollo:** eje referido a la evolución que desde el ámbito del ser humano, social y el medio ambiente han influenciado la calidad de vida y el DPM.

- **Gestión Escolar:** ámbito que atañe al mejoramiento de la organización y funcionamiento de la institución educativa, como condición para favorecer ambientes propicios para el DPM.

Como muestra la figura No. 1, en el campo del Desarrollo Profesional del maestro, varios vocablos se han usado alrededor de la conceptualización de este término. Desde el punto de vista de la formación, se considera como un proceso de formación inicial y permanente; también surgen las teorías relacionadas con el desarrollo, desde la perspectiva de (humano, social y sostenible); a partir de las destrezas y habilidades se construye el concepto en función de las competencias profesionales del maestro y finalmente, tomando como referencia el mejoramiento continuo; otros creadores, lo definen desde la calidad y su incidencia en la calidad de vida y calidad de la Educación. Alrededor de estos conceptos se vislumbra los procesos de gestión escolar como centro de fortalecimiento de este desarrollo

Figura 1. Fundamentación del marco teórico



Fuente: elaboración propia.

2.2.1 Concepciones

Gracias al aprendizaje de un determinado contexto cultural los sujetos poseen ideas de predicción y control del entorno inmediato que resultan valiosas para adaptarse a las diversas situaciones que se presentan en la vida cotidiana; estas ideas son construidas a partir de las informaciones que obtenemos del contexto, de los medios de comunicación social, del conocimiento, de los diversos procesos de aprendizaje, por medio de los sentidos, pero también por las relaciones que se emprenden con otros en el transcurso de la historia y perduran grabadas en la memoria; frente a esto y teniendo en cuenta uno de los objetos de la investigación es importante indagar por el término concepciones.

El aprendizaje espontáneo, natural, informal que se da en lo práctico, concreto y particular va posibilitando la construcción de concepciones que permiten explicar, dar sentido y significado a los hechos, conceptos, datos y situaciones. Las concepciones actúan como ideas previas que poseen todos los seres humanos y que son tenidas en cuenta en nuestra vida cotidiana al momento de resolver problemas y necesidades.

Los seres humanos poseen conocimientos e ideas previas que han de abordarse por los maestros para hacer de los mismos un motivo de reflexión en aras de propiciar transformaciones, nuevos aprendizajes y procesos cada vez más intencionales, conscientes y pertinentes para los sujetos.

Para los autores AndreGiordan& Gerard de Vecchi(1995), la concepción es:

“Un proceso personal, por el cual un individuo estructura su saber a medida que integra los conocimientos; este saber se construye, en la gran mayoría de los casos durante un periodo bastante amplio de la vida, a partir de su arqueología, es decir la acción cultural parental, de la práctica social del niño en la escuela, de la influencia de los diversos medios de comunicación y, más tarde de la actividad profesional y social del adulto”¹⁹

¹⁹ GIORDAN Andre & DE VECCHI GERARD. Los orígenes del saber. 5ed. España: Diada, 1995. Pág.112.

Las concepciones actúan a manera de teorías personales en maestros y estudiantes, a partir de las cuales se interpreta la experiencia cotidiana que en algún momento puede convertirse en potenciadora de procesos o en impedimento epistemológico para conocer. Las ideas previas, concepciones y teorías personales son resultado de la interacción cotidiana propia del campo de acción, del sentido común y de la influencia del mundo de la ciencia.

Los modelos mentales son una disciplina de reflexión e investigación que se enfoca en el desarrollo de una conciencia de actitudes y percepciones, las de uno mismo y las de los demás; desde ahí, las diferencias de modelos mentales explican por qué dos personas pueden observar un mismo hecho y describirlo de manera distinta y prestan atención a distintos detalles.

2.2.1.1 Características de las concepciones.

Las concepciones no son arbitrarias, no son el resultado de un error, de una irregularidad o fallo del sistema cognitivo, sino al contrario, son el producto de un aprendizaje en la mayor parte de los casos informal o implícito que tiene por objeto establecer regularidades en el mundo, hacerlo más previsible y controlable. En este sentido las concepciones son eficaces en la vida cotidiana.

La mayor parte de esas concepciones son un producto social y cultural porque constituyen representaciones socialmente construidas y compartidas o porque responden a intentos de dar sentido a actividades culturalmente organizadas; son el resultado espontáneo de las relaciones intersubjetivas sociales, de informaciones de los medios de comunicación y de divulgaciones transmitidas por la ciencia que aunque exactas se encuentran descontextualizadas siendo difíciles de asimilar; dichos aprendizajes sociales y culturales generan saberes prácticos, intelectuales, afectivos, gestuales así como conjuntos de procedimientos empíricos que se aplican a diferentes actividades.

“La concepción enfatiza y es definido como un conjunto de ideas coordinadas e imágenes coherentes, explicativas, utilizadas por las personas que aprenden para razonar frente a situaciones problema y sobre todo evidencia la idea de que este conjunto traduce una estructura mental subyacente responsable de estas manifestaciones contextuales”²⁰.

Tienen rasgos de generalidad, estabilidad, resistencia al cambio, cierta coherencia. Esto quiere decir que permiten dar respuesta explicativa y coherente con respecto al contexto o, en otras condiciones, razonar para resolver un problema, realizar una predicción o tomar una decisión.

Las concepciones tienen naturaleza estructural, sistemática, puesto que son el resultado de procesos cognitivos que intentan dar sentido a un mundo definido no solo por las relaciones entre los objetos físicos sino también por las relaciones sociales y culturales que se establecen en torno a esos objetos; algunas por su funcionalidad, por su uso reiterado ante contextos diferentes, poseen mayor grado de abstracción, para su modificación requieren un verdadero cambio conceptual; otras tienen un carácter contextual-situacional ya que se trata de representaciones activadas para una situación específica, que en muchos casos se construyen o elaboran en respuesta a demandas contextuales, sin que necesariamente estén almacenadas en forma permanente o explícita en el esquema conceptual del sujeto; pueden cambiar con relativa facilidad, debido a que son más influenciadas por la experiencia, más explícitas y poseen un grado de abstracción menor. Algunas son más actuadas que reflexionadas, puesto que al realizar un análisis sistemático ante una situación problemática se busca una solución aproximada e inmediata. Las personas rara vez tienen conciencia de sus concepciones; es por ello muy difícil hacérselas expresar, sobre todo cuando se trata de habilidades habituales, lo que comprende, lo que conoce se presenta como una realidad familiar que escapa de su control pues es espontánea, natural, arraigada y permanente, por lo tanto no se le cuestiona sino en determinadas ocasiones.

²⁰ Ibíd. Pág. 155.

Las concepciones son condición y posibilidad para los procesos de enseñanza ya sea que estas apoyan, facilitan u obstaculizan los mismos, tiene dimensiones actitudinales, procedimentales y conceptuales; permiten la recordación pero sobre todo intervienen en la identificación de la situación, en la selección de las informaciones pertinentes, toman importancia en los mecanismos de construcción del saber puesto que para adquirir un conocimiento se debe pasar de una concepción previa a una más pertinente en relación con la situación. Finalmente, sirven como base para la elaboración de nuevos sistemas explicativos que serán utilizados por cada sujeto, estableciéndose así una reciprocidad entre lo individual, lo social o colectivo.

2.2.1.2 Grados de desarrollo de las concepciones

Las concepciones son cotidianas puesto que son el resultado de la experiencia diaria, con o sin intervención científica, las construye y desarrolla cada sujeto en su cotidiana interacción con el entorno físico, social y cultural, se concretan a través de las prácticas y experiencias por medio de las cuales interpreta el mundo.

Otro grado de concepciones son las escolares, en las cuales su escenario es la escuela. Según Pozo y Cols:

“Las concepciones escolares surgen en las aulas y escenarios de la institución educativa, tienen un origen escolar en el uso más o menos acertado de metáforas y modelos que acaban con impregnar el pensamiento de los alumnos. Las concepciones de los alumnos tienen por tanto origen sensorial, cultural y escolar que determina en buena medida la naturaleza representacional de esas ideas²¹”.

Las concepciones pueden ser científicas cuando son confrontadas y validadas por los foros de competencia de las distintas disciplinas, se construyen, desarrollan y asumen como fruto del conocimiento científico, éstas se interrelacionan, se integran, demuestran, argumentan, contrastan, confrontan y validan en el contexto

²¹POZO MUNICIO, J. Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. Madrid: Morata. 1998. Pág.96-103.

de la comunidad científica mediante publicaciones, seminarios y foros. Los procesos de transformación de las concepciones científicas suelen ser lentos, graduales y en algunos momentos radicales. Según Rafael Porlan en el año 1989:

“Para un mismo problema o fenómeno pueden existir diversas variedades conceptuales que compiten para resolverlo o explicarlo, aquellas variables que colectivamente sean consideradas más adecuadas ocuparán, provisionalmente, un determinado nicho conceptual mientras no surjan otras de mayor potencialidad²²”.

Toulmin²³, en su enfoque de la ecología conceptual plantea la evolución de los conceptos, abandona la suposición que el conocimiento se organiza en sistemas proposicionales estáticos y reconoce que las ideas de cualquier tipo constituyen poblaciones conceptuales en desarrollo histórico tanto en el plano colectivo como individual.

2.2.2 Desarrollo Profesional

En el campo del Desarrollo Profesional de maestros, varios vocablos se han usado como sinónimos. Por una parte se tienen las definiciones del término formación (permanente, continua, perfeccionamiento del profesorado, formación en servicio) y de otro, aquellas relacionadas con el término desarrollo (del educador, del profesional-personal, staff); finalmente, se refiere a este proceso como el mejoramiento de la calidad de vida, satisfacción personal y crecimiento personal etc; por ello es importante realizar una exploración conceptual del término de acuerdo al planteamiento de diferentes autores a través del tiempo.

El Desarrollo Profesional tiene que ver con la actividad que ejerce el maestro en su vida profesional, donde van implícitas las experiencias, los conocimientos, la

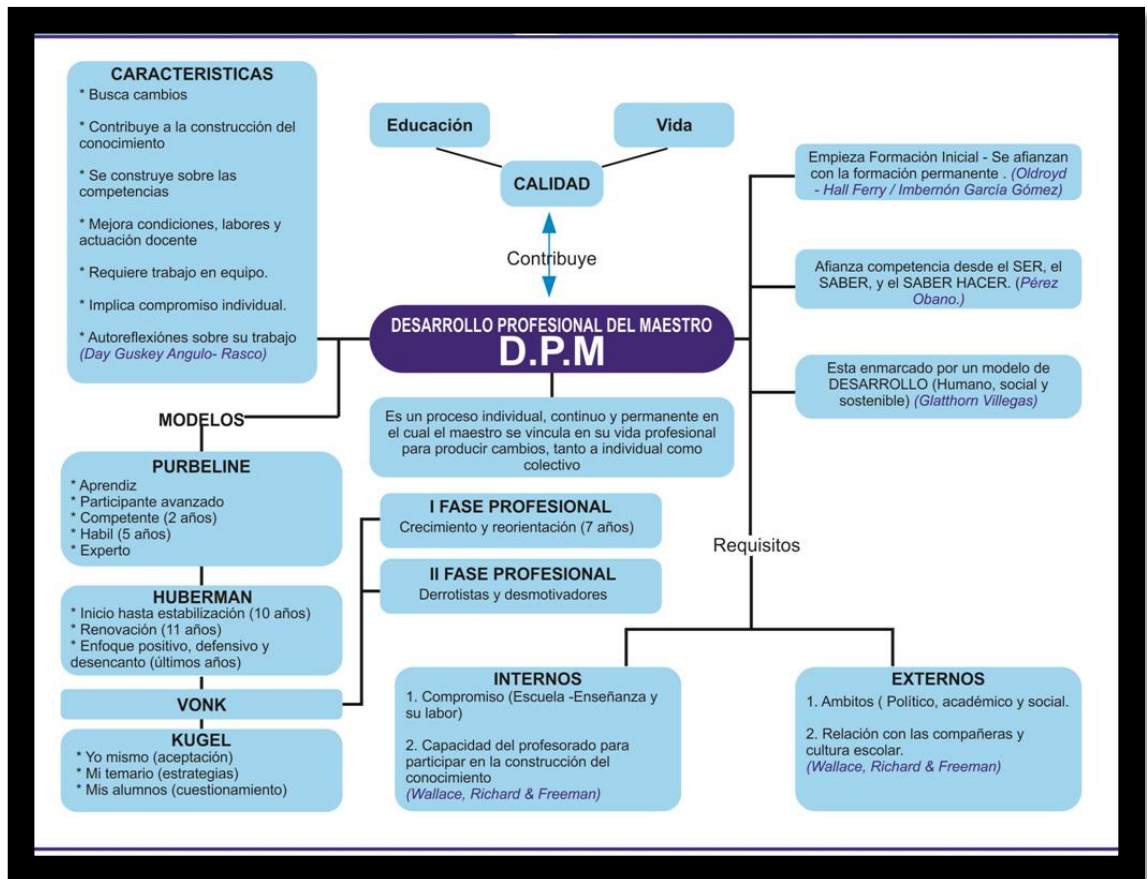
²²PORLAN, Rafael. Teoría del conocimiento, teoría de la enseñanza y desarrollo profesional. Universidad de Sevilla. 1989. p.149.

²³ TOULMIN. Citado por MOLPECERES, M. Concepciones sobre la enseñanza y prácticas docentes en un sistema educativo de transformación. Valencia, 2002.p.147. Tesis de grado. Universidad de Valencia.

construcción de aprendizajes y de enseñanzas; tanto en lo individual como en lo colectivo.

La figura N. 2 muestra las diferentes concepciones y modelos sobre el DPM desde el planteamiento realizado por diversos autores, definiciones que serán sujetos de exploración en el marco conceptual de esta investigación

Figura 2. Concepciones sobre Desarrollo Profesional



Fuente: elaboración propia

El DPM es todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere²⁴; la formación es una parte del Desarrollo Profesional (otra parte importante es el modelo retributivo de carrera del educador, el clima laboral, etc). La formación se legitima cuando contribuye al Desarrollo Profesional como proceso dinámico de profesionalización del educador, con el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad, y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión y por tanto ayudan al Desarrollo Profesional.

El Desarrollo Profesional es un proceso que implica cambios curriculares, dado que se traduce en la indagación continua del educador sobre su práctica; ello conlleva a un importante compromiso con la renovación del currículo y con el desarrollo de una cultura colaborativa en el centro escolar; estos cambios curriculares implican para el maestro y el estudiante otra forma de vivir e intervenir en el aula y en la institución educativa.

En el intento por profundizar el concepto, se hizo hincapié en la expresión “teacher developmente²⁵”, al considerar que es necesario enfatizar cómo aprenden los educadores, cómo se desarrollan, que etapas pasan a lo largo de su vida profesional, si es que realmente se pretende incidir en aquellos mediante procesos formativos intencionales; el autor enunciado menciona el DPM a lo largo de su carrera profesional, como aquellos cambios que experimenta durante la misma. Frente a la formación inicial afirma, que antes de diseñar los currículos para promover el desarrollo del profesor es importante reconocer cómo aprenden los adultos, como prefieren aprender y qué quieren aprender.

²⁴IMBERNÓN, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Grao, 1994.p.68.

²⁵BURDEN, citado por GARCIA, Carlos. Estudios sobre estrategias de inserción Profesional en Europa. En Revista Iberoamericana de Educación. Número 19. Abril 1999.pág. 10.

Desde la perspectiva de la satisfacción Oldroyd y Hall²⁶, vinculan el Desarrollo Profesional con las condiciones laborales del profesorado, el estatus y el avance en la carrera profesional, reservando expresiones como staff development, profesional support o INSET (educación y entrenamiento en servicio); esto implica cambios en la dimensión laboral, la carrera docente y las condiciones en que desempeña su trabajo.

De acuerdo a las necesidades que surgen, se identifican dos parcelas o enfoques en el Desarrollo Profesional del maestro, según las carencias reconocidas²⁷:

- Furtherprofessionalstudy: hace referencia al Desarrollo Profesional orientado según las necesidades individuales del profesional.
- Staff Development: hace referencia al Desarrollo Profesional orientado por las necesidades de la institución.

En el primer caso se estaría identificando el Desarrollo Profesional con la formación permanente, en el segundo, reconoce que el Desarrollo Profesional ha dejado de ser algo que se le hace al profesional para ser considerado algo que él hace de sí mismo. Para concluir esta idea Gimeno Sacristán²⁸, alude que el desarrollo educativo va más allá del desarrollo personal del maestro, para incluir también el desarrollo de los demás y el de la Institución.

García²⁹ ahonda en un concepto más integral y afirma que es un término que solo cobra sentido en una determinada concepción teórica que se vincula con un enfoque práctico o crítico del currículo; una concepción interpretativa de la

²⁶ Ibíd., pág.12.

²⁷ BELL, citado por GARCIA, Soledad. Hacia el Desarrollo Profesional mediante la formación permanente. Departamento de didáctica y Organización Escolar. Universidad de Sevilla. 1999. p. 3.

²⁸ Ibíd.,pág.10

²⁹ GARCIA, Soledad. El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. En Revista de Educación, No. 318. Universidad de Sevilla. p.175-187.

investigación educativa; un perfil como agente curricular y una acepción de la escuela como el centro y la unidad de cambio. Desde los autores que en su estudio presenta referencia que el DPM es un término que hace alusión a una determinada concepción de la escuela, la enseñanza, la profesión y la investigación, su contenido es bastante diferente a expresiones como reciclaje, formación permanente, maduración o perfeccionamiento.

Ferry³⁰, desde un concepto más individualista, considera que los educadores se implican en procesos de Desarrollo Profesional, para conseguir su propio Desarrollo Profesional, obviando el pronunciarse sobre la formación permanente, lo define como las acciones, actividades y las estrategias que se ponen en marcha para que el educador cambie y se desarrolle, para que mejore su actuación y para que aprenda.

Caracterizando diferentes fases Day³¹, parte de una concepción multi-dimensional, es decir, una interacción dinámica entre las diferentes etapas del profesorado, en las que caben sus experiencias biográficas, factores ambientales, carrera profesional, estilos de vida y fases del aprendizaje a lo largo de su vida; entonces no se trata de dar una visión problemática de la educación sino una visión positiva a las dificultades, con la idea de que conocer, estos problemas (ámbito educativo) es estar en la capacidad de afrontarlos. Este saber analizar es estar dispuesto a determinar los aprendizajes que se deben realizar en cada momento; aprender a decir que es lo que conviene aprender-enseñar, frente a las decisiones que toma el educador sobre el estudiante y tomar sus propias decisiones frente a sus oportunas necesidades de formación.

³⁰Ibíd., pág. 176

³¹DAY, C. La Formación Permanente del Profesorado en Europa: Temas y Condiciones para su Desarrollo en el siglo XXI. En Revista de Educación. 1998. Pág. 31-44

Como se mencionó anteriormente, el Desarrollo Profesional tiene relación con los procesos de desarrollo, afirmación conceptualizada en forma más explícita por Bell y Gilbert³² quienes aluden que la tendencia actual es vincular el Desarrollo Profesional con otras dimensiones del desarrollo del maestro como puede ser la personal y la social.

Sparks³³, en un estudio realizado afirma que la concepción de Desarrollo Profesional ha evolucionado notablemente, caminando desde un enfoque centrado en el crecimiento individual, hacia la búsqueda de un crecimiento organizativo, alcanzando una perspectiva más integradora, la cual ha propiciado la configuración de las denominadas escuelas para el Desarrollo Profesional. Desde aquí nace la idea que el DPM inicia cuando los estudiantes se matriculan en una institución de formación inicial y acaba con la jubilación.

Angulo Rasco³⁴, establece algunas de las características del Desarrollo Profesional que engloban, el concepto referido por los anteriores autores:

- ❖ El DP no debería ser enfocado como una actividad exclusivamente individual.
- ❖ Supone un trabajo colectivo y colegiado entre los educadores que reclama de ellos un compromiso personal e intelectual, profundo y sostenido.
- ❖ Debería mostrarse receptivo con respecto a las necesidades y problemáticas a las que los maestros tienen que hacer frente en su lugar de trabajo.
- ❖ Incidir en el DP de los maestros supone principalmente incurrir en la cultura escolar.

³² Ibíd.,pág.34

³³ GARCIA, Op. Cit. Pág. 177.

³⁴ GARCIA, Op. Cit. Pág. 179

En alusión al desempeño del profesional, “*refiere al crecimiento profesional que alcanza un educador como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer docente*”³⁵. Incluye entre todos sus componentes experiencias formales, como la asistencia a actividades de formación específicamente preparadas (congresos, reuniones profesionales); e informales, como lectura de publicaciones profesionales, aprendizajes no planificados, experiencias y vivencias. Debe tenerse en cuenta el contenido de estas experiencias, el contexto en que se producen, así como los elementos facilitadores y entorpecedores del mismo.

Desde la autoreflexión de su quehacer Villegas Reimeser³⁶, propone que éste es un concepto relacionado con el modelo constructivista, lo que implica la consideración de los educadores como aprendices activos involucrados en la preparación, observación y reflexión sobre su tarea; lo piensa como un proceso a largo plazo, reconociendo el hecho que los educadores aprenden con el tiempo, por lo tanto, considera imprescindible el seguimiento del proceso por el que se relacionan nuevas experiencias con los conocimientos ya adquiridos; también estima importante la consideración de los espacios en el que tiene lugar el proceso de cambio es decir, el contexto de las escuelas, relacionando estas instituciones con las actividades diarias convirtiéndose de esta manera en comunidades de aprendizaje.

Villegas, señala la relación íntima entre el Desarrollo Profesional con el cambio educativo, al considerar el primero como un proceso de construcción de una nueva cultura profesional, más allá de la idea clásica de adquisición de nuevas habilidades; así, se concibe al educador como un práctico reflexivo, alguien que entra en la profesión con una formación inicial y que adquiere nuevos

³⁵GLATTHORN, A. Teacher Development.en L. Anderson (Ed.), International encyclopedia of teacher and teaching education. London. PergamonPress. 2008. Pág.23.

³⁶VILLEGAS, R. El desarrollo profesional del maestro, nuevas estrategias y políticas de apoyo. En formación docente <http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad9/4neai.htm>.

conocimientos y experiencias apoyado en sus conocimientos previos; en este proceso el Desarrollo Profesional ayuda a los maestros a construir nuevas teorías y prácticas pedagógicas y a mejorar su destreza. Este Desarrollo Profesional se concibe como un proceso colaborativo que sin suprimir espacios para el trabajo y la reflexión personal, consigue los mayores beneficios en las interacciones significativas, no sólo entre educadores, sino entre otros miembros de la comunidad.

Refiriendo al manejo de sentimientos, Gómez³⁷ alude que la enseñanza “*implica una inmensa labor emocional*”, y esta clase de tareas necesita una coordinación entre mente y sentimientos, que a veces surge de la propia identidad, de forma tan valiosa y profunda como la personalidad; este compromiso emocional forma parte de la unidad sustantiva profesional y conforma aspectos esenciales de sus vidas.

Desde la relación formador-maestro³⁸, se considera el desarrollo como una estrategia indirecta que tiene una mayor permanencia en el tiempo, su propósito es generar cambios a través del aumento o la modificación de la atención que se presta de manera consciente a asuntos determinados. Esta estrategia se concentra más en la actitud y la conciencia del maestro. Se lleva a cabo con la ayuda de un colaborador, también conocido como tutor o formador. En consecuencia, el desarrollo depende altamente de él como individuo, del papel del colaborador y de la interacción entre ellos. El formador utiliza estrategias para motivar la conciencia y comprensión del maestro sobre una situación determinada.

³⁷ Ibíd. Pág. 98

³⁸ FREEMAN, citado por CARDENAS Melba, GONZÁLEZ Adriana, ÁLVAREZ José. El Desarrollo Profesional de los docentes de inglés en ejercicio: algunas consideraciones conceptuales para Colombia. En revista SCIELOS. Folio n. 31. Junio 2010.p.22

En el ámbito internacional, a través de una revisión de experiencias sobre Desarrollo Profesional, Desimone, Smith & Ueno³⁹, concluyeron, que las mejores prácticas se caracterizan por tener mayor contacto entre los formadores y los educadores; desarrollar actividades en períodos más largos de tiempo; incluir maestros del mismo contexto educativo; dar variadas oportunidades para el aprendizaje activo; ser coherentes con las reformas educativas y centrarse en el desarrollo del saber específico. Los autores dicen que en particular, "*el Desarrollo Profesional que es sostenible en el tiempo y que se centra en un contenido académico ha surgido tal vez como la forma más importante de formación para los docentes en ejercicio*"⁴⁰.

Retomando los conceptos planteados, se puede inferir que una de las principales características del Desarrollo Profesional es ser permanente y abierto en el tiempo, porque es él quien define cuándo termina el trabajo; el DPM se encamina a buscar opciones pedagógicas para la transformación y construcción del saber y quehacer pedagógico basado en la reflexión sobre la praxis. En contraste, el concepto de desarrollo comprende el crecimiento integral que no se limita a una tarea o elemento específico de la enseñanza. Éste se propone metas a largo plazo y se empeña en facilitar el progreso de los maestros con respecto a la comprensión de la enseñanza y de ellos mismos como educadores.

El Desarrollo Profesional puede ser iniciado en parte o totalmente por ellos mismos, haciéndose así más individualizado y flexible⁴¹, diferente al entrenamiento; más que la prescripción, el modelo del desarrollo, busca la descripción, la comprensión y el entendimiento de las diferentes dimensiones de las prácticas pedagógicas.

³⁹DESIMONE SMITH & UENO, citado por GARCIA, Soledad. Hacia el desarrollo profesional mediante la formación permanente: el punto de vista de los docentes. En revista electrónica de tendencias pedagógicas. P.33. http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_02.pdf

⁴⁰ Ibíd. Pág.34.

⁴¹PAQUAY, L. y ALTET, M. La formación profesional del maestro. Bogota: Magisterio, 2004. P.74

En la recopilación del término se enfatiza que el Desarrollo Profesional es un proceso continuo, que debe acompañar al educador a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales “competencias”⁴², a partir de aprendizajes diversos; ese proceso tiene un claro referente que es el perfil que suscriba.

El Desarrollo Profesional está ligado a la mejora de la labor docente en todas sus facetas, puesto que acompañan cualquier proceso de progreso. El DP debe ser sentido, demandado y protagonizado por el profesorado, siendo este el principal benefactor de tal proceso, aunque no el único; las mejoras en la labor tienen, o deben tener, notables repercusiones en un amplio espectro, incluyendo a los colegas, el alumnado, las familias, los agentes sociales y en definitiva, al conjunto de la comunidad educativa y social.

En un enfoque de competencias⁴³, se suscribe que es el proceso que protagonizan los enseñantes a (nivel individual y colectivo) para, al tiempo que tratan de mejorar sus condiciones laborales, mejoren su actuación (en el contexto del aula y de centro), se oriente por un modelo de escuela, un modelo de desarrollo humano y un modelo de sociedad que premie los valores democráticos de justicia, respeto a la diversidad, igualdad, libertad y felicidad. Mejorar la actuación conlleva evolucionar a nivel de pensamientos, de afectos y de comportamientos, de la forma más integrada posible, para esto se debe repensar en el ser, saber y saber hacer.

Otros autores relacionan el concepto de DPM con el ejercicio de la reflexión pedagógica⁴⁴, lo cual permite agenciar y posicionar al sujeto como centro, superando la visión del entrenamiento en la cual el objeto, el conocimiento estático de la materia o área de conocimiento, se superpone opacando los procesos de

⁴² GARCIA. Op. Cit. Pág.56

⁴³ GARCIA. Op. Cit.p.58

⁴⁴ DAY.Op. Cit. Pág.65

análisis crítico, la construcción de teorías y reflexión desde la experiencia por parte del individuo.

Desde un mirada centrada mas en el ser, sin olvidar el saber y el saber hacer y su relación con el tiempo⁴⁵, refiere que es importante que él sea consciente de los procesos que está viviendo, se preocupe por la coherencia entre sus pensamientos y actuaciones, colabore para crear un clima agradable y rico de aprendizaje; cita que el DPM es un proceso que conlleva al cambio de ideas y de actuaciones en la práctica; es un progreso necesario tanto a nivel individual como a nivel de la Institución escolar y que a pesar de sus amplias miradas es un proceso gradual y lento. Este caminar requiere trabajo en equipo; integración en la realidad de las innovaciones que va asumiendo; compromiso personal e intelectual por parte de quien lo vivencia y ha de tener en cuenta las condiciones laborales y estructurales de partida. Es bastante diverso según los actores, ha de potenciar que busque, reflexione, investigue e indague sobre su trabajo; procura y precisa la autonomía; está estrechamente ligado al desarrollo del curriculum; consume bastante tiempo, energía física y emocional; requiere de apertura y de sinceridad por parte de los protagonistas; ha de regirse por valores éticos y ser coherente con un modelo didáctico.

El DPM es un proceso “connatural” que se desenvuelve sobre la base de unos requisitos o condiciones, tanto internas como externas a este. De esta forma, se habla de características que se pueden incluir bajo las siguientes denominaciones⁴⁶:

⁴⁵GUSKEY, citado por VAILLANT Denise. El desarrollo profesional del docente. ¿cómo se aprende a enseñar? Chile: Narcea ediciones. Pág.115.

⁴⁶GUSKEYGARCIA, Soledad. El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. En Revista de Educación, No. 318. Universidad de Sevilla. p.168.

- **Vertiente Procesual:** es un proceso que no sigue una secuencia lineal, está en continua evolución dado su dinamismo intrínseco, es único para cada enseñante.
- **Requisitos internos** (“disponibles” y “potenciales”): alude al compromiso del maestro con la escuela, con la enseñanza y con la función, así como a su grado de responsabilidad hacia éstas, que no puede presentarse sin una actitud libre, voluntaria y desinteresada hacia el Desarrollo Profesional. Junta a ellas se consideran las ganas de trabajar, el interés por mejorar, la preocupación por los estudiantes, disposición para aprender y asumir riesgos; integrar las experiencias previas, disponer de los conocimientos construidos; todos estos requisitos acompañados de tiempo, energía, disponibilidad, creatividad, confianza en sí mismo y en los demás.

Otra vertiente que alude a los requisitos internos potenciales, se refiere a la capacidad para afrontar y participar en procesos de construcción y reconstrucción del conocimiento. El DPM se ve beneficiado por las dudas y los dilemas de los maestros; por su capacidad e interés; por el cuestionamiento crítico de su práctica y del contexto de ésta; por la explicitación e intercambio de preocupaciones, éxitos, problemas, reflexiones e investigaciones.

Requisitos externos: “influencias” y “condiciones” hacen referencia a todas las condiciones y claves del contexto en el cual está inmerso el maestro en cuestión. Estos requisitos se agrupan en dos bloques diferentes:

- **Primero**, se suscribe en tres ámbitos: el político, el académico y el social. A nivel político, los procesos de DP se ven influenciados por las decisiones que se toman desde la administración, en relación a la implementación de reformas del sistema educativo, las condiciones laborales, a los planes de formación permanente y a los proyectos de investigación que se subvencionan. Lo académico influye tanto en el discurso teórico como en las prácticas, aunque las vías de incidencia no sean claramente

perceptibles ni tangibles. En relación al ámbito de lo social, destacan como afectan a los educadores y a su desarrollo como profesionales, las demandas que se les hacen desde la comunidad, así como el estatus que se les asocia y al que, de alguna forma, se les condena.

- **El segundo,** hace referencia al contexto inmediato de trabajo y se manifiesta en sus relaciones con compañeros, la cultura de la escuela, el propio plan de desarrollo de éstas, los recursos disponibles, los apoyos que reciben, las condiciones de tiempo y espacio, los horarios y los proyectos educativos etc.

En la actualidad el Desarrollo Profesional es la estrategia más aceptada, pero esto no implica que sea la más utilizada, aunque la participación activa del educador constituye el deber-ser del desarrollo. Al considerar que el aprendizaje sobre la enseñanza es un proceso no acabado, se acepta que los maestros en ejercicio requieren oportunidades para mejorar su conocimiento y habilidades de enseñanza; en este sentido se define el Desarrollo Profesional como un *"proceso evolutivo de auto-revelación, reflexión y crecimiento que arroja los mejores resultados cuando se sostiene en el tiempo en comunidades de práctica y se centra en las responsabilidades relacionadas con el trabajo"*⁴⁷; es decir, refiere generalmente al crecimiento profesional a largo plazo que busca facilitar la evolución en su comprensión de la enseñanza y de ellos mismos como educadores.

De acuerdo al origen y su relación con los programas de formación Guskey⁴⁸, señala que el Desarrollo Profesional se hace necesario por razones tales como las reformas educativas y los nuevos retos que éstas imponen, la relación entre la forma como enseñan y el éxito de los estudiantes y la necesidad de que los

⁴⁷GUSKEY.Op.Cit. Pág.177.

⁴⁸VAILLANT. Op.Cit. 157.

objetivos de la enseñanza se ajusten a las expectativas de los estudiantes. El Desarrollo Profesional generalmente se da bajo la forma de programas cortos particulares a las instituciones escolares, talleres o cursos ofrecidos en los distritos escolares por universidades donde la asistencia es obligatoria o voluntaria; generalmente estos programas son financiados por las instituciones educativas, las autoridades gubernamentales, los maestros mismos o las tres instancias; estos programas de DP, apuntan a mejorar las condiciones del aprendizaje de los estudiantes y la calidad de la educación. En el caso de los maestros en Colombia Vaillant⁴⁹, encontró que el DP se basaba principalmente en los congresos profesionales locales y nacionales, y las charlas académicas organizadas por las editoriales que venden libros de enseñanza; en dicho estudio se mencionaba la poca oferta existente por parte de las universidades y la falta de apoyo de los entes gubernamentales locales para la financiación de programas pertinentes a las necesidades.

Luego de una revisión de experiencias sobre Desarrollo Profesional de maestros en ejercicio Desimone⁵⁰, se concluyó que las mejores prácticas al respecto se caracterizan por, incluir docentes del mismo contexto educativo; dar variadas oportunidades para el aprendizaje activo; ser coherentes con las reformas educativas; y centrarse en el desarrollo del saber específico. Los autores dicen que, en particular, "el Desarrollo Profesional que es sostenible en el tiempo y que se centra en contenidos académicos ha surgido tal vez como la forma más importante de formación"⁵¹

La UNESCO⁵² define que el Desarrollo Profesional comprende procesos de aprendizaje de diversa naturaleza que hay que considerar al momento de

⁴⁹ GONZÁLEZ. Op. Cit.p.58.

⁵⁰ DESIMONE, SMITH & UENO, citado por VAILLANT Denise. El desarrollo profesional del docente. ¿cómo se aprende a enseñar? España: Narcea ediciones.p.115.

⁵¹ Ibíd. Pág.118.

⁵² LEAF, Vesub. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. En Revista Currículo y formación de profesorado. 2006. Pág. 66

planificar programas y dispositivos concretos de formación. En referencia a este planteamiento, se encuentran involucrados, tres tipos de aprendizaje:

- ✓ **Pedagógicos:** el DP implica múltiples aprendizajes que pueden llevarse a cabo por ejemplo en las áreas del currículo; en la gestión de las clases escolares; en el trabajo en equipo; en la exploración y reflexión de la práctica; en el análisis de casos y en la experiencia de otros; en el estudio de nuevas teorías y conceptos que posibiliten la reconstrucción y renovación de las estrategias y de los recursos para la enseñanza.
- ✓ **Personales:** la formación permanente favorece la comprensión de sí mismo y permite recuperar el deseo de educar y de enseñar; revisar aquello que nos condujo a elegir la profesión; implica conocerse a uno mismo, analizar la trayectoria e historia profesional personal; estar dispuesto a inventar y reinventarse. La labor educativa es por definición una tarea de relación que posibilita el crecimiento propio y ajeno.
- ✓ **Institucionales:** el Desarrollo Profesional se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias, de la definición y análisis de proyectos, en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas institucionales; estos procesos permiten conectarse con otras instituciones culturales, comunitarias y redes profesionales que alimentan el propio desarrollo. Las escuelas constituyen un entorno de socialización y aprendizaje para los alumnos, pero también para los docentes.

Los organismos y especialistas a cargo de la planificación e implementación tendrán que considerar y analizar los aspectos que intervienen desde la dimensión institucional y que pueden favorecer u obstaculizar el Desarrollo Profesional. Por ejemplo el liderazgo y apoyo de los directores de escuela; la existencia de grupos de trabajos previamente consolidados que impulsen los cambios e innovaciones; la participación de docentes en la formación o la necesidad de generar estos equipos; la cultura de colaboración; la gestión

democrática y participativa; la autonomía y experiencia acumulada en la organización del currículo; la distribución de espacios y tiempos; la capacidad organizativa de la institución para planificar y llevar adelante los proyectos de formación e innovación.

Como muestra la figura 3 el Desarrollo Profesional se produce en situaciones de trabajo, dentro del contexto de la organización escolar. Es una actividad que excede la participación de educador solo, actuando individualmente. Es por lo general un asunto de grupo de profesores, a menudo trabajando con especialistas, supervisores, administradores, orientadores, padres y muchas otras personas e instituciones que están conectadas en la escuela. Los dispositivos de formación deben considerar cuáles son las condiciones que se requieren para garantizar la participación de los profesores en las actividades que se organicen: tiempos, personal suplente que esté con los estudiantes mientras los maestros se reúnen, horas remuneradas para poder trabajar los proyectos previstos, desarrollar materiales, buscar recursos, analizar y sistematizar la experiencia.

Figura 3. Concepcion de Desarrollo Profesional.



Fuente: informe para la UNESCO, desarrollo profesional docente frente a los nuevos retos por Denisse Vaillant.

Aunque el autor del informe de la UNESCO no lo menciona explícitamente, de acuerdo a la literatura abordada se considera que otro de los ámbitos donde se posibilita el Desarrollo Profesional, es el social; esto, teniendo en cuenta que el maestro es un agente social, cuyo accionar está en función de contribuir en la formación de la sociedad en coherencia con la capacidad que tienen los maestros para trabajar en equipo, adaptarse a los cambios, en este caso de contexto y de generaciones, capacidad para liderar equipos y conocimiento del entorno.

En la figura, se muestra que en el contexto socio-comunitario deben considerarse varias cuestiones, por un lado las necesidades y características de la población escolar; y por otro, la existencia de instituciones, agentes y recursos en los cuales apoyarse; la creación de redes que permitan la colaboración de distintos agentes e instituciones es fundamental para potenciar el Desarrollo Profesional docente y articularlo con proyectos de innovación escolar.

El triángulo inmerso pretende mostrar las interacciones entre tres dimensiones o componentes centrales del desarrollo profesional y de las trayectorias, entre las que se destacan:

1. La formación inicial, las experiencias previas, los saberes prácticos.
2. Las características y necesidades de la práctica que se desarrolla con el grupo clase.
3. Y las instituciones que organizan actividades de formación continua.

2.2.2.1 Ámbitos del Desarrollo Profesional:

Crecer como personas y realizarse en su trabajo, son algunas de las necesidades inherentes a los individuos; el Desarrollo Profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece en aras de lograr los objetivos que se va trazando; pero para que este desarrollo se dé, realizando

la exploración documental, se encuentra que este proceso hace parte de un ámbito⁵³ (creación de espacios ,no necesariamente físicos, con los que cuentan los maestros para mejorar su desempeño), entre los que se destacan:

Ámbito Personal- Social: hace referencia al crecimiento personal de los docentes, que puede visualizarse en aspectos como: la satisfacción por el trabajo realizado, la capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas, una mirada crítica respecto a su quehacer y la confianza personal que aprecian los protagonistas a lo largo del desarrollo de la experiencia.

Ámbito Técnico- Pedagógico, es visto como una herramienta útil para la solución de los problemas con los que profesores se encuentran en sus cursos.

Ámbito Institucional: acciones que permitieron el trabajo en equipo, valorándose las opiniones y sugerencias aportadas por los demás.

2.2.2.2. Características distintivas del proceso de Capacitación y Desarrollo Profesional:

Woodward⁵⁴, queriendo explicar que la capacitación no es el único factor que permiten el DP; presentó un contraste conceptual entre Desarrollo Profesional y el de capacitación, como características distintivas de los dos procesos. (ver tabla n.1)

⁵³SALGADO Isabel. LICH Silva. Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción, Universidad Arturo Prat-Sede Victoria de Chile.2006p.45.

⁵⁴WOODWARD, citado por CADAVID. Isabel Cristina, QUINCHIA Diana Isabel, y MOSQUERA Claudia. Una Propuesta holística de Desarrollo Profesional para maestros de inglés de la básica primaria. Universidad de Antioquia. 2005. Pág. 10

Tabla 1. Diferencias entre capacitación y Desarrollo Profesional

Proceso de capacitación	Desarrollo profesional
<ul style="list-style-type: none"> - Obligatorio - Basado en competencias - A corto plazo - Temporal - Agenda externa - Basado en el conocimiento de habilidades y técnicas - Obligatorio para ingresar al desempeño de la profesión - Depende de certificados y la producción - Significa que puede tener un trabajo - Dirigido por expertos 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntario - Holístico - A largo plazo - Continuo - Agenda interna - Fundamentado en la concienciación - Enfocado en el crecimiento personal y el desarrollo de actitudes e introspecciones - Depende de los procesos - Significa que los docentes se mantienen interesados en su trabajo - Dirigido en compañía de los pares

Fuente: Woodward, 1997.

Modelos de Desarrollo Profesional:

Al explorar los planteamientos teóricos y bibliografía sobre el tema, se evidencia que algunos autores han planteado modelos que un maestro novel o uno experimentado, trasponen en el desarrollo de su ejercicio profesional. Entre los cuales se destacan:

Primer modelo: por fases según Berline.

Berline⁵⁵, estableció un patrón de incorporación al mundo laboral, mediante el cual el maestro una vez que se incorpora a la función pasa por diferentes fases hasta que consigue convertirse en un maestro experto, aclara que este último estadio no es accesible para todos. Estas fases son:

⁵⁵BERLINE. Citado por AGUERRONDO Inés. Los desafíos de la política Educativa, relativos a las reformas de la Formación Docente, trabajo presentado en la Conferencia "El Desempeño de maestros(as) en América Latina y el Caribe Nuevas prioridades. 2006.

- ✓ **Aprendiz**, en esta etapa se inicia la inmersión en la escuela, comenzando a adquirir sus reglas.
- ✓ **Participante Avanzado**, el maestro comienza a ganar en confianza y experiencia en las tareas propias de la enseñanza.
- ✓ **Competente**, aproximadamente a partir del tercer año del ejercicio, el maestro comienza a tomar más decisiones sobre los estudiantes y procesos de enseñanza.
- ✓ **Hábil**, en torno al quinto año de ejercicio profesional algunos maestros pueden progresar a este estadio si tienen intuición y perciben las situaciones de enseñanza.
- ✓ **Experto**, a este grado solo llegan algunos maestros que se desarrollan plenamente en su función.

Segundo modelo: las etapas del Desarrollo Profesional, propuesto por Huberman: en el que se propone un período del maestro novel que dura una década⁵⁶, en la que consigue adquirir la experiencia necesaria para considerarse experto. Este autor divide la vida laboral en las siguientes fases:

- ✓ **Desde su Inicio en la Profesión hasta la estabilización:** este período abarca los primeros diez años de carrera profesional; está caracterizado por el entusiasmo de los nuevos maestros, pero va aparejado a un momento de ansiedad y dificultades con el alumnado. Además, se encuentran aislados en la institución, les surgen problemas con el entorno, invirtiendo más tiempo del necesario en buscar soluciones óptimas. Poco a poco se va estabilizando en su ejercicio profesional, mediante la consolidación de repertorios básicos, la integración en el centro, la emancipación, asentamiento en el lugar de trabajo y la participación en las tareas administrativas.

⁵⁶VAILLANT. Op.cit. p. 54

- ✓ **Renovación**, es una fase que comienza a partir de los 11 años de experiencia, el maestro muestra tendencia a la innovación, con lo que se producen cambios en su actuar. La participación en la vida del centro se hace muy selectiva, haciéndola solo en los centros que considera importantes.
- ✓ **Enfoque positivo, enfoque defensivo y desencanto**. Esta fase tiene una triple perspectiva y se da en los últimos años de vida, independientemente de la fase por la que oriente el maestro; hay un bajo compromiso con la función y una paralización de la innovación educativa, no solo a nivel de centro, sino a nivel de aula.

Tercer modelo: propuesto por Vonk

Plantea otro modelo de vida laboral, y más en concreto del maestro novel⁵⁷. Su principal característica radica en que dentro de la primera fase, que denomina pre-profesional, incluye la formación inicial que se oferta en la universidad, junto con los primeros años de trabajo. Las etapas de este modelo son:

- ✓ **Pre profesional**: Es una fase que parte con la formación inicial y llega hasta los siete años. Dentro de ésta hay tres subfases que son:
 - Formación inicial en los estudios de maestro.
 - Umbral, dentro del primer año de trabajo.
 - Crecimiento dentro de la profesión, del segundo año de ejercicio profesional al séptimo.
- ✓ **Primera fase pre profesional**: esta fase de formación inicial, está caracterizada por:
 - **Crecimiento**: los educadores se sienten muy competentes, sienten satisfacción por su trabajo y tratan de innovar

⁵⁷Ibíd. Pág.54

- **Reorientación:** esta subfase se encuentra en torno a la mitad del ejercicio profesional, buscan reorientar su carrera y comienzan a aparecer las primeras crisis profesionales

Segunda fase pre-profesional: en esta fase se encuentra dos tipos de maestros, que son:

- ✓ Los que se sienten atrapados por la profesión, que se vuelven pesimistas, derrotistas, amargados....
- ✓ Los que se replantean la enseñanza, encontrando motivación en ella.

Cuarto modelo: focos de atención por Peter Kugel.

Se propuso un modelo según el cual un maestro pasa esencialmente por tres etapas en su desarrollo profesional⁵⁸ (ver tabla N. 2).

Tabla 2. Etapas que caracterizan el Desarrollo Profesional de los maestros

Foco de atención	Preguntas que caracterizan esta etapa
Yo mismo	¿Seré aceptado por mis alumnos? ¿Sobreviviré a la siguiente clase? ¿Descubrirán que después de todo tampoco sé tanto de este tema?
Mi temario	¿Cómo puedo explicar este tema con la mayor claridad? ¿Cuáles son los mejores ejemplos? ¿Cómo puedo mejorar mi colección de transparencias?
Mis alumnos	¿Por qué no están aprendiendo? ¿Qué otras cosas puedo hacer para que lo aprendan? ¿Cómo puedo conseguir que sean más autónomos?

Fuente: Kugel, 2006.

⁵⁸A Partir de una reflexión de Miguel Valero-García, profesor del departamento de arquitectura de computadores de la Universidad, se ha tenido acceso al modelo teórico de desarrollo profesional docente, elaborado por Peter kugel. “how professors develop as teachers”, studies in higher education, vol. 18, no 3, 1993.

De acuerdo al autor, normalmente el paso de la primera a la segunda etapa escuestión de tiempo, que usualmente es lo que se necesita para que vaya cogiendo confianza y se empiece a sentir cómodo en clase, sin embargo el paso de la segunda a la tercera es más difícil y en algunos casos no se produce nunca, este modelo no implica que los que estén en la etapa 3 sean mejores que los que estén en la etapa 2, simplemente indica que tienen preocupaciones diferentes en cuanto a su labor.

Componentes del Desarrollo Profesional

Los componentes del Desarrollo Profesional, se concibe como aquellos elementos que se conjugan en el desempeño, entre los cuales se destacan: los conocimientos, las habilidades y las actitudes⁵⁹. Un profesional posee una serie de conocimientos sobre el tema (el saber), una serie de habilidades (el saber hacer) y un orden de actitudes (el saber ser); descritas así:

Respecto a los conocimientos:

- a. Sobre la Materia: (objeto de enseñanza).
- b. Sobre las teorías de la enseñanza-aprendizaje.

Las Habilidades profesionales definidas como la capacidad de adaptarse a los cambios y la capacidad de formación⁶⁰.

Las actitudes hacia los alumnos; la institución, la profesión y hacia sí mis

Desde ahí, el Desarrollo Profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los maestros a lo largo de toda la vida profesional, que integra: la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida

⁵⁹DANIELSON Charlotte. Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación. Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. Serie de documentos N° 51. Enero 2011.p.16.

⁶⁰Ibíd. Pág. 17.

como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares) y la autoformación de los maestros, todo este proceso busca garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción.

Evolución histórica del concepto desarrollo profesional del maestro:

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de este proyecto de investigación es determinar las concepciones que tienen los maestros y maestras sobre Desarrollo Profesional, se hace importante presentar un análisis de la evolución histórica de este concepto (ver tabla N. 3) con el fin de realizar un cruce de información, con los datos suministrados por los maestros.

Tabla 3. Evolución del concepto de Desarrollo Profesional.

REPRESENTANTE	DEFINICIÓN
Imbernón (1989)	Es sinónimo de perfeccionamiento, como de formación permanente reciclaje o entrenamiento.
Holly (1989). Lieberman (1999) Miller	Entienden que el DP es un proceso que implica cambios curriculares, dado que se traduce en la indagación continua del docente sobre su práctica.
BURDEN 1990	Establece que para que este Desarrollo Profesional, tenga éxito es necesario primero enfatizar en cómo aprenden los maestros.
Oldroyd y Hall (1991).	Vinculan el Desarrollo Profesional a las condiciones laborales, el estatus y el avance en la carrera
Características comunes	Desde estos autores el DPM es un término que hace alusión a una determinada concepción, de la escuela, la enseñanza, la profesión y la investigación. Su contenido es bastante diferente a expresiones como reciclaje, formación permanente, maduración o perfeccionamiento.
Ferry (1991) Marland (1995)	Es la acción, actividades, estrategias que se ponen en marcha para que el profesorado cambie y se desarrolle, para que mejore su actuación y para que aprenda.
Gimeno Sacristan	Alude que el progreso educativo va mas allá del desarrollo personal del maestro, para incluir también el desarrollo de los demás y el de la Institución
Bell y Gilbert 1994	Plantean que la tendencia actual es vincular el DP con otras dimensiones del desarrollo del como puede ser la personal y la social.
Sparks (1994)	Afirman que la concepción de DP ha evolucionado notablemente, caminando desde un enfoque centrado en el crecimiento individual, hacia la búsqueda de un crecimiento organizativo, alcanzando una perspectiva más integradora, la cual ha propiciado la configuración de las denominadas Escuelas para el Desarrollo Profesional.

Goodson 1995	El DP no es un proceso al margen de la propia persona, con sus situaciones particulares, en otras facetas de su vida.
García Gómez (1998)	Lo define como la formación permanente.
Sonia Gómez. (1998)	Es un proceso continuo, que debe acompañar al maestro a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. Está ligado a la mejora de la labor en todas sus facetas, a pesar de que los cambios o las mejoras no se presenten solo a nivel curricular, con ello se buscan cambios en la situación laboral y satisfacción por su que hacer.
Angulo Rasco (1993)	Establece características comunes: <ul style="list-style-type: none"> ❖ El DP no debería ser enfocado como una actividad exclusivamente individual. ❖ Supone un trabajo colectivo. ❖ Debe mostrarse receptivo con respecto a las necesidades y problemáticas a las que los maestros tienen que hacer frente en su lugar de trabajo. ❖ Incidir en el DP de los maestros supone principalmente incurrir en la cultura escolar.
Guskey (1994)	Refiere que es importante que el maestro sea consciente de los procesos que está viviendo, que se preocupe por la coherencia entre sus pensamientos y actuaciones, que colabore para crear un clima agradable y rico de aprendizaje. El DP es un proceso que conlleva al cambio de ideas y de actuaciones en la práctica; es necesario tanto a nivel individual del maestro como a nivel global de la Institución escolar. A pesar de sus amplias miradas es un proceso gradual y lento; requiere el trabajo en equipo; procura la integración en la realidad de las innovaciones que el profesorado va asumiendo; implica un compromiso personal e intelectual por parte de quien lo vivencia; ha de tener en cuenta las condiciones laborales y estructurales de partida; es bastante diverso según los actores, ha de potenciar que el maestro busque, reflexione, investigue e indague sobre su trabajo; procura y precisa la autonomía; requiere de apertura y de sinceridad por parte de los protagonistas; está estrechamente ligado al desarrollo del curriculum; ha de regirse por valores éticos y ser coherente con un modelo didáctico. Por su complejidad el DP requiere tiempo y energía física y emocional;
DAY (1998)	Lo define como multi-dimensional, como una interacción dinámica entre las diferentes etapas del profesorado, en las que caben sus experiencias biográficas, factores ambientales, carrera profesional, estilos de vida y fases del aprendizaje a lo largo de su vida.
Imbernon (2000).	Todo aquello que tiene que ver con cambio en la vida profesional y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere. La formación es una parte del Desarrollo Profesional (otra parte importante es el modelo retributivo de carrera, el clima laboral, etc).
Glatthorn 2008	Se refiere al crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer.
Villegas Reimeser (2009)	Parte que este es un concepto relacionado con el modelo constructivista, lo que implica la consideración de los educadores como aprendices activos implicados en la preparación, observación y reflexión sobre su tarea. Al relacionar nuevas experiencias con los conocimientos ya adquiridos, también estima importante la consideración del contexto en el que tiene

	lugar el proceso de cambio es decir el contexto de las escuelas, relacionando estas instituciones con las actividades diarias de los profesores, convirtiéndose en comunidades de aprendizaje.
Freeman 2010	Depende altamente del maestro como individuo, del papel del colaborador y de la interacción entre ellos. Una de las principales características del desarrollo es ser permanente y abierto en el tiempo, porque es el maestro quien define cuándo termina el trabajo. El desarrollo se encamina a buscar opciones pedagógicas para la transformación y construcción del saber y quehacer pedagógico basado en la reflexión sobre la praxis.
García Gómez 2000	Señala que el DP se hace necesario por razones tales como las reformas educativas y los nuevos retos que éstas imponen; la relación entre la forma como enseñan los maestros y el éxito de los estudiantes; la necesidad de que los objetivos de la enseñanza se ajusten a las necesidades de los estudiantes.
González 2000	Encontró en Colombia, que el DP en ejercicio se basa principalmente en los congresos profesionales locales y nacionales, y en las charlas académicas organizadas por las editoriales que venden libros de enseñanza.
Desimone, Smith &Ueno (2008)	Luego de una revisión de experiencias sobre DPrefirió que las mejores prácticas al respecto se caracterizan por: tener mayor contacto entre los formadores y los educadores; desarrollar actividades en períodos más largos de tiempo; incluir maestros del mismo contexto educativo; dar variadas oportunidades para el aprendizaje activo; ser coherentes con las reformas educativas; y centrarse en el desarrollo del saber específico.

Fuente: elaboración propia.

Concepto de Desarrollo Profesional para esta investigación:

Desde este análisis del concepto, se puede inferir que el Desarrollo Profesional del maestro, es un proceso individual, continuo y permanente, que inicia con la formación inicial, se consolida con el proceso de inserción en el mundo laboral y se mantiene en el transcurso de su carrera; cabe resaltar que, a pesar de ser un proceso individual, es necesario el trabajo en equipo, es decir que el DPM debe ser asumido, tanto por cada maestro como por el colectivo.

Es el maestro quien decide cuándo inicia y cuándo termina este proceso, razón por la que se proyecta metas a corto y a largo plazo; este progreso se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, es en este caminar donde el maestro se forma permanentemente y está en la capacidad de autoevaluar su trabajo, para aprender con ello y producir cambios significativos, tanto a nivel individual como

colectivo; estas innovaciones repercuten significativamente en la institución educativa, su calidad de vida y calidad de lo que hace; logrando de esta forma satisfacción por la labor que desempeña.

El Desarrollo Profesional está orientado por un modelo de desarrollo humano y social, que demanda un saber, saber hacer y un ser que responda a las necesidades de la sociedad actual, necesita de unos requisitos que se dan en el ámbito político, personal, social, institucional, familiar y académico; cada uno de estos ámbitos, desempeña una función específica. Desde lo político inciden las decisiones y reformas; en lo personal se enmarca su estilo de vida, que debe estar rodeada en un actitud favorable, que se ve reflejada en sus ganas de trabajar, interés por mejorar, preocupación por lo que hace, confianza en sí mismo, creatividad, disponibilidad, alta autoestima, experiencia, grado de satisfacción por lo que hace, capacidad para enfrentarse a el cambio y reconstruir el conocimiento; desde lo social, el contexto en el que está inmerso el maestro, la cultura y el reconocimiento que tiene; en lo institucional por las políticas, normas y organización interna del currículo, las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa, los recursos disponibles y las condiciones laborales; desde lo académico, el acceso a la formación permanente y por último desde lo familiar inciden las relaciones interpersonales con los integrantes y el apoyo brindado por este núcleo.

Para finalizar, el Desarrollo Profesional requiere que el maestro disponga de tiempo para ser emprendido, teniendo en cuenta que lo que busca es encaminar al protagonista en la búsqueda de acciones pedagógicas para la construcción y transformación del saber y del quehacer pedagógico.

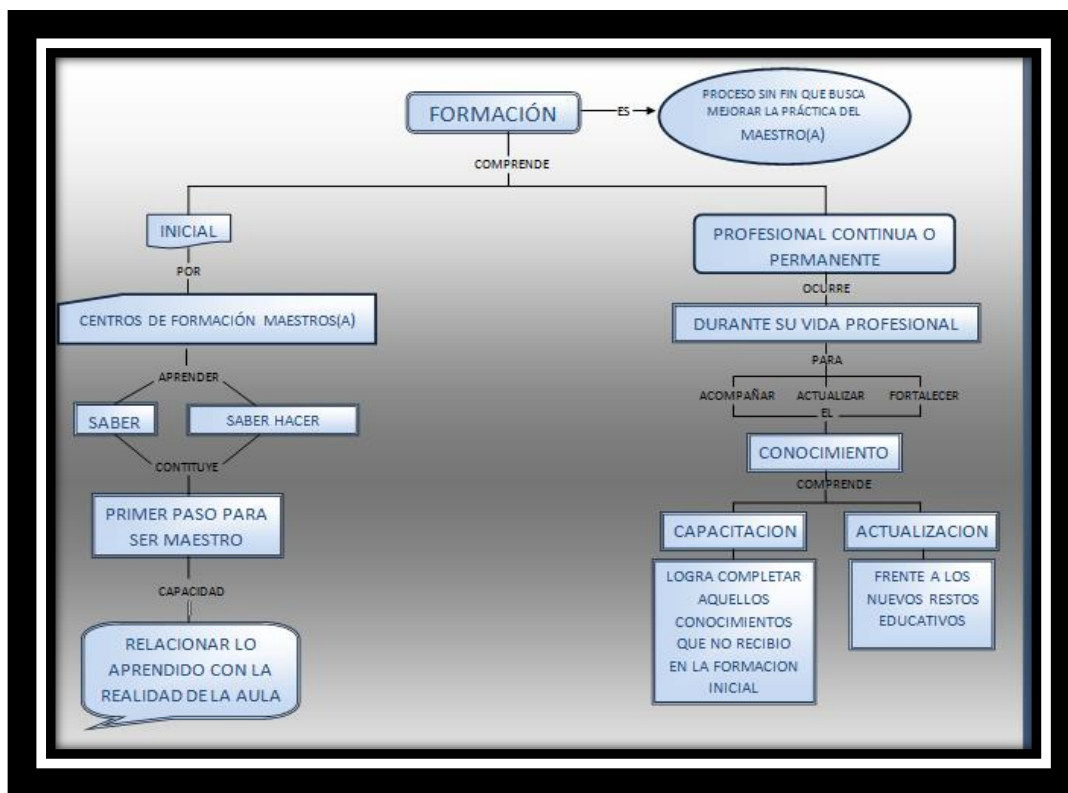
2.2.3 La Formación de Maestro:

La formación de los maestros constituye uno de los pilares del Desarrollo Profesional, visto como un sistema continuo, que busca mejorar la práctica del educador, incrementando de esta forma la calidad de la Educación y el

rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Esta formación se ha de entender como un proceso continuo, que comprende la formación inicial y la continua, que debe estar orientada a los maestros de todas las disciplinas adoptando una perspectiva integradora.

La figura 4 muestra las diferentes concepciones que este proyecto de investigación asume en referencia a los procesos de formación de los maestros.

Figura 4. Concepto de formación.



Fuente: elaboración propia.

La UNESCO definió la formación profesional como: *“todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades*

*prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social*⁶¹”

La formación es un proceso sin fin encaminado a mejorar la práctica del maestro, hacen parte este avanzar la formación inicial y la formación permanente o continua. La primera, hace referencia a la preparación del maestro en una disciplina y el campo pedagógico, que se da principalmente en las instituciones educativas; la segunda, comprende la actualización permanente del educando en su trayectoria profesional, con el fin de fortalecer su conocimiento.

2.2.3.1 Formación inicial: Para V López⁶² es una fase muy importante, no por los aprendizajes teóricos, sino por las vivencias que tiene el estudiante de magisterio. Este autor afirma que el maestro en sus primeros pasos de la profesión no hace lo que aprendió, sino lo que vi venció, esta consideración hace necesaria la coherencia entre el discurso de la asignatura y la forma de llevarla a la práctica.

La formación inicial se constituye en el primer paso que se da en la vida profesional del maestro, “...cuando un estudiante de licenciatura se gradúa, aún le queda mucho por aprender⁶³”. La formación inicial ha de centrarse en cuatro tareas esenciales⁶⁴:

⁶¹IBERNON Francisco. La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado. Hacia una cultura Profesional publicado, informe publicado para la UNESCO. 2010. Pág. 45

⁶² LÓPEZ, Víctor. La evaluación y la calificación en los nuevos estudios de grado. Especial incidencia en la formación inicial del profesorado. Universidad de Valladolid. Escuela Universitaria de Magisterio Plaza Colmenares, Universidad Segovia. 2011. p. 36.

⁶³SACRISTAN, Gimeno. La formación inicial de profesores de Secundaria: necesidades de mejora, reconocimiento de sus límites. En revista de educación. Septiembre 2009.p.136.

⁶⁴ESTEVEZ, José Manuel. La formación de profesores: bases teóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. En revista de educación. Septiembre 2009.p. 23.

- ✓ Perfilar la propia identidad profesional: asumiendo objetivos realistas en función del alumnado, esto genera un estilo propio en ejercicio de la personalidad y del pensamiento propio.
- ✓ Entender la clase como un sistema de comunicación e interacción supone que el profesor no ha de ser un conferencista, ha de esperar promover el diálogo con el alumnado. De esta interacción surge la necesidad de plantearse preguntas, intercambiar respuestas y motivarse por aprender.
- ✓ Organizar la clase para que se trabaje con un orden aceptable, esto consiste en que el profesor sepa enseñar aquello que sabe. El aprendizaje significativo reside en este contexto, en que el educador sea un intermediario entre el conocimiento y el alumnado.
- ✓ La formación inicial en el prácticum es un período que pone en relación la experiencia de los estudiantes y lo aprendido con la realidad del aula, este tiempo de prácticas se sitúa en medio del camino entre la realidad laboral y lo aprendido en su formación. Esta etapa requiere de un proceso de intercesión y aprendizaje, que a medida que el estudiante va adquiriendo capacidades, va entrando en nuevas fases, siendo estas:
 - **Observación**, en ella el estudiante se inserta en el aula, y comienza a observar, a entender y comprender.
 - **Colaboración, interacción e intervención en el aula**, el estudiante comienza a ayudar en el desempeño de la labor bajo la supervisión del maestro tutor.
 - **Planificación y puesta en práctica de unidades didácticas** es el momento cumbre cuando el estudiante es capaz de desarrollar su proyecto de aprendizaje y de ponerlo en práctica.

2.2.3.2 Formación continua o permanente

Referida también como formación profesional; es definida por la Organización Internacional del Trabajo, como una actividad cuyo objeto es descubrir y

desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria; y en función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente todo lo que concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Es posible afirmar que la formación profesional es una actividad educativa, que cumple las siguientes características⁶⁵:

- ✓ Orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, con ello permite el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de los trabajadores.
- ✓ Con componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- ✓ Con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- ✓ Conlleva un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y el uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad. A partir de este referente, se describen algunas características de un enfoque de formación permanente, centrado en favorecer los procesos de Desarrollo Profesional⁶⁶. En esta orientación profesional se identifican términos como la reconstrucción social, autonomía, el espíritu crítico e investigativo; esta perspectiva tiene en cuenta los conocimientos generados sobre los progresos de Desarrollo Profesional.

⁶⁵CASANOVA, Fernando. Formación Profesional y relaciones laborales. Informe para OIT. 2003. p.23.

⁶⁶GARCIA, Soledad. El Desarrollo Profesional, análisis de un concepto complejo. En: Revista de Educación. Universidad de Sevilla. 20 de marzo de 1999. p.57.

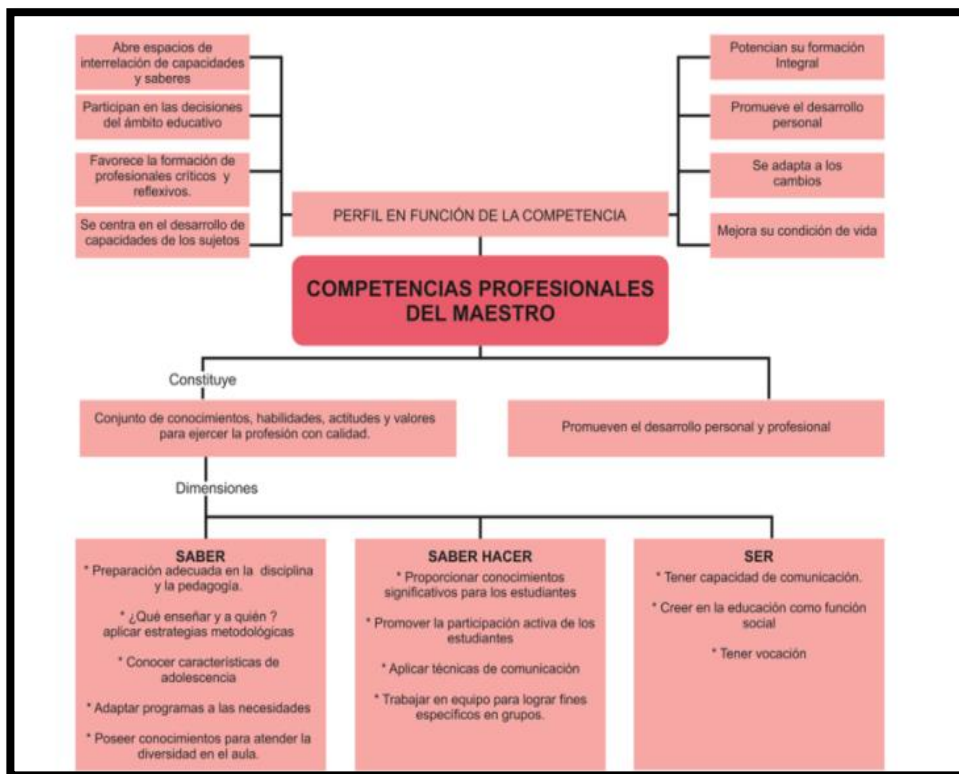
- La formación permanente para el Desarrollo Profesional parte de una concepción de la escuela como una institución y un subsistema de la sociedad que pretende la formación de ciudadanos críticos, cultos, libres, activos y emprendedores; este propósito de formación no puede abordarse desde un sistema que no tenga en mente y haga realidad los principios democráticos, justos e igualitarios que toda sociedad necesita. La escuela no debe transmitir una cultura cerrada; la institución educativa debe fomentar el conocimiento y el respeto por la diversidad, propiciar procesos de reconstrucción de la cultura y promover el aprendizaje de las técnicas o recursos para aprender a aprender, así como para aprender a intervenir desde el compromiso y desde la crítica a lo establecido.
- Las instituciones educativas necesitan personas conscientes de aquello que hacen, comprometido con la praxis educativa; que se sienta parte de un colectivo más amplio, que sea autónomo (no individualista) en su trabajo; que investigue, y maneje el currículum como hipótesis de trabajo, en definitiva un agente social.
- Se requiere de un profesional, consciente de sus posibilidades, procesos de aprendizaje y desarrollo; sensato con las necesidades de la escuela como institución social; reflexivo de la universalidad de la educación, del derecho del educando a una educación con calidad. Para lograr esto, se necesita actividades de formación permanente que realmente les aporten ideas, sugerencias, escenarios para el intercambio, contactos con otros pares, respeto administrativo, tiempos y espacios para la investigación, margen de actuación, etc.

Por último, es preciso destacar que aunque toda actividad de formación permanente no repercute en el Desarrollo Profesional del maestro tampoco todo el Desarrollo Profesional viene o ha de venir de la mano de la formación permanente institucionalizada.

2.2.4 Competencias profesionales del maestro:

De acuerdo al planteamiento de A. Pavie⁶⁷ el concepto de Competencias profesionales del maestro ha ido gradualmente ganando una amplia aceptación en el campo educativo, siendo un aporte significativo: a la formación inicial, al Desarrollo Profesional Maestro y a la evaluación de los maestros (ver figura 5). Desde esta perspectiva el concepto de competencias de los maestros se puede definir como el conjunto conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para ejercer la profesión con calidad. Es decir, lo que han de ser (formación en valores), saber y saber hacer los maestros(as), para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

Figura 5. Concepto de competencias profesionales en los maestros.



Fuente: elaboración propia.

⁶⁷ PAVIE, Alex. Formación Docente: Hacia una definición del concepto de Competencia Profesional Docente. En Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado. 14-1. Universidad de Chile. 2011. p.49.

Los sistemas de producción actuales y el desarrollo tecnológico han sustituido la noción de calificación por la de competencia profesional; en el informe de la Unesco de la comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XX, “la Educación encierra un tesoro”, Delors recoge ampliamente este concepto, cada vez con más frecuencia, los empresarios ya no exigen una calificación más determinada y piden, en cambio un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combine la calificación propiamente dicha mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la asunción de riesgos.

Se define la competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre asuntos que concierne a su trabajo, combinando el conocer con el saber hacer. En aras de profundizar sobre este concepto, se ha recogido la perspectiva que diferentes autores tienen respecto a éste término, centrado desde el punto de vista del maestro como profesional.

Desde la etimología griega, la palabra competencia proviene del griego agón, que da origen a agonistes: «persona que competía en los juegos olímpicos con el fin de ganar»; el diccionario del latín, recoge el término *habilis* que significa «que se puede tener, llevar o manejar fácilmente». De aquí se deriva el concepto *habilitas* que puede traducirse como «aptitud, habilidad, idoneidad o destreza».

Las Naciones Unidas definieron la competencia como «una combinación de aptitudes, atributos y comportamientos que están directamente vinculados a un desempeño laboral exitoso».

Centrado en lo cognitivo Le Boterf⁶⁸, la define como la secuencia de acciones que combinan varios conocimientos, un esquema operativo transferible a una familia de situaciones.

Desde el punto de vista del ser y su relación con la calidad, la fundación Conocer⁶⁹, define que la competencia es la aptitud de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados; estas aptitudes se logran con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer.

En un concepto más integral, combinando lo cognitivo y afectivo, se define como un saber complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de las capacidades; habilidades (pueden ser de orden cognitivo, afectivo, psicomotor, cognitivo o social) y conocimientos utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común (situaciones similares, no generalizable a cualquier circunstancia)⁷⁰.

La UNESCO desde un enfoque de ciudadanía, toma la concepción que las Competencias recogen en una totalidad conocimientos, atributos personales, convivencia y ejecuciones que logran resultados, así estos sean de tolerancia, democracia, paz, satisfacción y plenitud humana.

⁶⁸ LE BOTERF, citado por PAVIE, Alex. Formación Docente: Hacia una definición del concepto de competencia Profesional Docente. En Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado. Universidad de Chile. 2011. p.52.

⁶⁹ Ibíd. Pág.43

⁷⁰ LASNIER, Benjamín. Citado por GALARZA Edgar. Las competencias docentes. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. 2007. p.10 Disponible en http://www.slideshare.net/marcel_galarza/las-competencias-docentes

De acuerdo a lo expresado por De la Cruz⁷¹, es un saber hacer complejo que exige un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y virtudes que garantizan la bondad y eficiencia de un ejercicio profesional responsable y excelente.

En el contexto Colombiano, el Ministerio de Educación Nacional⁷² define la Competencia como el conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibiliten las acciones pertinentes en un contexto de trabajo; la formación Integral de la persona y su capacitación para el trabajo constituyen el fin último del servicio educativo. Las competencias del profesorado se derivan de las funciones profesionales que le corresponde realizar en la actualidad, y de acuerdo a lo estipulado por ellos mismos estas tareas son planificar e implementar el currículo escolar; tutorizar los estudiantes; apoyarse en el contexto familiar y social; y actualizarse e implicarse en la función del maestro.

En el orden local e internacional del planteamiento de los autores e instituciones tanto educativas como profesionales mencionadas anteriormente se extraen algunos elementos comunes a tener en las competencias:

- Se integra el saber, saber hacer y el saber ser.
- Se constituye de conocimientos, habilidades y actitudes que producen resultados tangibles, y su medida nos informa del grado de dominio conseguido.
- Se desarrolla y se actualiza en la acción.
- Está vinculada a un contexto y a una situación dada.
- Facilita la resolución eficaz de situaciones laborales conocidas e inéditas.

⁷¹CRUZ Silvia. Una explicación didáctica de la Formación de Competencias. Serie de formación de formadores II. Bogotá: Convenio universidad del Oriente, Santiago de Cuba y formación Centro de Educación superior, Investigación y Profesionalización. 2000. p.18.

⁷²MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Evaluación de desempeño docente y directivos docentes. Febrero 2009.

- Es educable.

2.2.4.2 Características de la Competencia:

En el ámbito educativo, las competencias de los maestros, tienen unas características específicas, que las diferencian de otras profesiones⁷³, estas distinciones se pueden precisar en:

- ✓ La competencia se ejercita en un contexto laboral real, en este espacio se desarrolla el saber hacer y el saber actuar
- ✓ Por su nivel de complejidad; se ubica en un proceso continuo que va desde lo sencillo a lo más difícil.
- ✓ Se sustenta en un esquema de recursos, la persona competente apela a los medios y los moviliza en contextos de acción, dichos recursos pueden ser el saber, saber hacer y la actitud y se manifiesta cuando una persona usa sus recursos para actuar.
- ✓ Pertenece al orden del saber-movilizar en el quehacer profesional, el individuo competente sabe movilizar en tiempo y espacios reales, y no solo en tiempo y espacio controlados; esto le exige al individuo interpretar los requisitos y las restricciones de la situación, detectar los recursos disponibles y ejecutar una acción integrando y combinando estos recursos de forma pertinente y eficaz con relación a la situación dada.
- ✓ Es un saber –actuar, inherente a una práctica Intencional, permite alcanzar los objetivos que se juzgan deseables. Los maestros tienen la responsabilidad de permitirle a los estudiantes que desarrollen competencias e inculcarles el

⁷³SARRAMONA, Jaime. Las competencias del profesorado de secundaria. En revista electrónica Tecnología y comunicación educativa. N°. 44. En <http://yce.ilce.edu.mx/stx.asp?id=2293>.

saber, saber hacer, valores y actitudes que la sociedad juzga indispensables para formar a un ser libre, que se comporte como un buen ciudadano y que ejerza un oficio o profesión, es decir tiene una función práctica.

- ✓ Es un saber actuar logrado, eficaz, ágil e inmediato que se manifiesta de forma recurrente, permite circunscribir y resolver problemas propios a una gama dada de situaciones y se manifiesta en un contexto real.

- ✓ Constituye un proyecto, una finalidad sin fin.

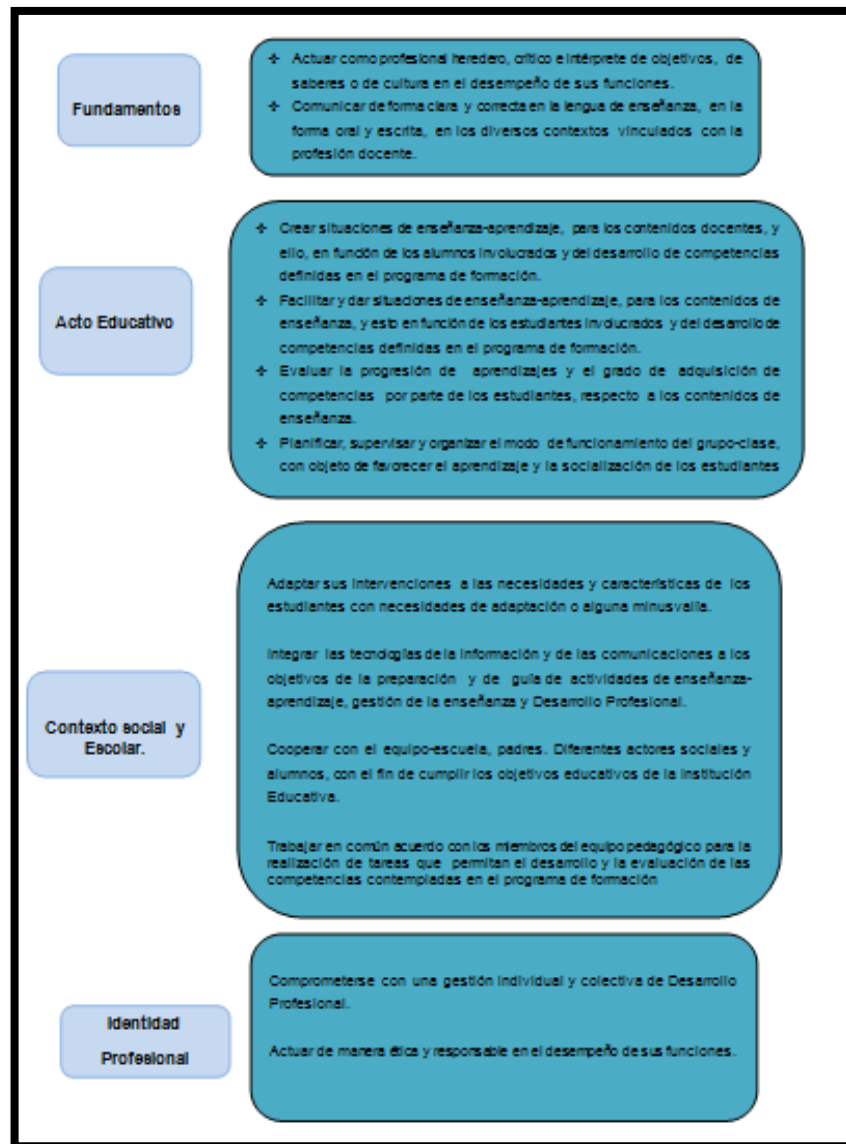
2.2.4.3 Las competencias profesionales de la carrera del Maestro:

La formación del maestro desde una óptica de profesionalización se sustenta en un referencial de doce competencias profesionales⁷⁴, información que se presenta en la figura 6. Cada uno de estos enunciados viene precisado por una descripción general del sentido de la competencia, por cierto número de componentes y por un nivel de dominio requerido. Los componentes de las competencias describen los gestos profesionales propios de la labor y no enumeran los diversos conocimientos disciplinares, pedagógicos, o didácticos.

Las doce competencias profesionales han sido agrupadas en cuatro categorías de acuerdo al esquema que sigue, son interdependientes en el sentido en que la mutua interrelación es indispensable para la formación de un profesional.

⁷⁴PAVIE. Op.Cit.p.59.

Figura 6. Referencial de competencias profesionales.



Fuente: PAVIE, Alex. Las doce competencias del maestro.

2.2.4.4 Los dominios de las Competencias:

Perrenaud⁷⁵ plantea que los maestros deben poseer estos “diez dominios de competencias”, consideradas prioritarias en su formación:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los estudiantes en su aprendizaje y en su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la Escuela.
- Informar e implicar a los Padres de familia.
- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la información continua.

2.2.4.5 Ámbitos de la competencia:

El Desarrollo Profesional de los maestros, implica el dominio de unas competencias específicas desde el saber, el hacer y el ser, la tabla n. 4 explica las implicaciones que tiene cada una de estas habilidades.

⁷⁵ PERRENAUD, citado por ZOIA Bozu. El perfil de las competencias profesionales del Profesorado. Departamento de didáctica y Organización Educativa. Universidad de Barcelona. 2006. Pág.3.

Tabla 4. Ámbitos de la competencia

<p>SABER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tener una preparación adecuada y suficiente en contenidos científicos y psicopedagógicos. ❖ Ser consciente y saber justificar los criterios que rigen la selección de los conocimientos y contenidos a enseñar. ❖ Cómo proceder para que los alumnos aprendan de manera rigurosa, activa, autónoma y compartida. ❖ Conocer las características definitorias y la problemática de la adolescencia para tener en cuenta las necesidades y las posibilidades de los estudiantes y prever los posibles conflictos. ❖ Adaptar los programas y la metodología a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes. ❖ Conocer las cuestiones relativas a la organización del centro y del grupo clase. ❖ Poseer conocimiento y recursos para poder atender la diversidad en el aula y en el alumnado nuevo (inmigrante).
<p>HACER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conseguir que los conocimientos sean significativos para los estudiantes. ❖ Promover la participación activa de los estudiantes en la enseñanza de los contenidos. ❖ Aplicar las técnicas básicas de comunicación. ❖ Actuar de manera que nuestra materia sea considerada parte integrante de la Educación de nuestros estudiantes. Esto implica un trabajo en equipo con el resto del profesorado de secundaria, de acuerdo con un proyecto educativo de centro. ❖ Trabajar en equipo con compañeros que enseñen en otros niveles.
<p>SER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tener cierta capacidad de comunicación o capacidad de empatía, compasión y cierto sentido del humor. ❖ Creer en la relevancia de la función social de la Educación. Eso implica aceptar el compromiso ético que supone la profesión. ❖ Tener vocación y gozar trabajando con los estudiantes.

Fuente: ZOIA Bozu. El perfil de las competencias profesionales del Profesorado.

2.2.4.6 El perfil del profesorado de acuerdo a las competencias:

Cuando se habla del perfil profesional, se refiere al conjunto de competencias que identifican la formación de una persona, en este caso el maestro, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. En el caso del perfil del maestro, el desarrollo de estas competencias permite asegurar una labor de calidad en conformidad con los retos y exigencias de la actualidad. Frente a esto es necesario definir un perfil transferencial, flexible y polivalente, capaz de adecuarse a la diversidad y a los continuos cambios que se vienen dando en la sociedad en la que vivimos, El perfil viene condicionado por un devenir histórico, marcado por el modelo educativo, institucional, legislativo y social del proceso del maestro.

El perfil profesional es asociado a una imagen de maestro deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión de ser maestro, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas; su rol vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde ser educador, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer conformarán su acción educativa.

Se espera que el educador, más que transmitir abundante información, promueva el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí, la necesidad de definir un nuevo perfil que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio, basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso. Este perfil puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión; una función articuladora entre la formación inicial y la formación

permanente y; una función dinamizadora del Desarrollo Profesional a lo largo de la carrera y de la profesión misma. Este perfil basado en competencias, se considera importante por las siguientes razones:

- Se centra en el desarrollo de capacidades en los sujetos, favoreciendo la formación de profesionales críticos, reflexivos, autónomos y responsables en su Desempeño Profesional, con capacidad para plantear alternativas pedagógicas y participar en las decisiones concernientes a la educación, en los niveles y ámbitos que les corresponda actuar.
- Inquieta la formación permanente que busca profundizar y desarrollar nuevas capacidades a lo largo de la vida.
- Abre espacios de interrelación de capacidades y saberes, potenciando un desarrollo personal y profesional integral.
- Es flexible para adecuarse a las demandas sociales; a las necesidades de desarrollo integral de los estudiantes; de aprender permanentemente y de atender a la diversidad cultural y a las condiciones en que se desarrolla la docencia.

Como se ha mencionado, el desarrollo de competencias en los maestros ha sufrido procesos de transformación que están mediadas por las exigencias y avances de la sociedad. La tabla N. 5, muestra las concepciones y evoluciones que han definido este término.

Tabla 5. Evolución del término competencia

AUTOR	CONCEPTO
Diccionario Griego	Proviene de agón, que da origen a agonistas: «Persona que competía en los juegos olímpicos con el fin de ganar»
Diccionario Latin	Recoge el término latino <i>habilis</i> que significa «que se puede tener, llevar o manejar fácilmente». De aquí se deriva el concepto <i>habilitas</i> que puede traducirse como «aptitud, habilidad, etc...
Naciones Unidas	Es «una combinación de aptitudes, atributos y comportamientos que están directamente vinculados a un desempeño laboral exitoso.
De la Cruz (año 2000)	Es un saber hacer complejo que exige un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y virtudes que garantizan la bondad y eficiencia de un ejercicio profesional responsable y excelente.
Delors: La Educación encierra un tesoro (2000)	Combinación de la calificación propiamente dicha mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la asunción de riesgos
Competencias de los Maestros Pavie (2001)	El concepto de competencias de los maestros se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para ejercer la profesión con calidad
Fundación Conocer (2002)	Es la aptitud de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados
Valcárcel. 2004	Es un saber complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de las capacidades habilidades (pueden ser de orden cognitivo, afectivo, psicomotor, cognitivo o social) y de conocimientos utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común (situaciones similares, no generalizable a cualquier situación).
UNESCO (2007)	Las Competencias recogen en una totalidad, conocimientos, atributos personales, convivencia y ejecuciones que logran resultados favorables.
Gonzci	Atributos necesarios para el desempeño en situaciones

(2007)	específicas.
Boyatzis (2008)	Se plantea que es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo
Ministerio de Educación Nacional. (2008)	Conjunto de Conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibilitan las acciones pertinentes en un contexto de trabajo.
Pedro José Canto Herrera. (2009)	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad; esto es lo que han de saber y saber hacer los maestros para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

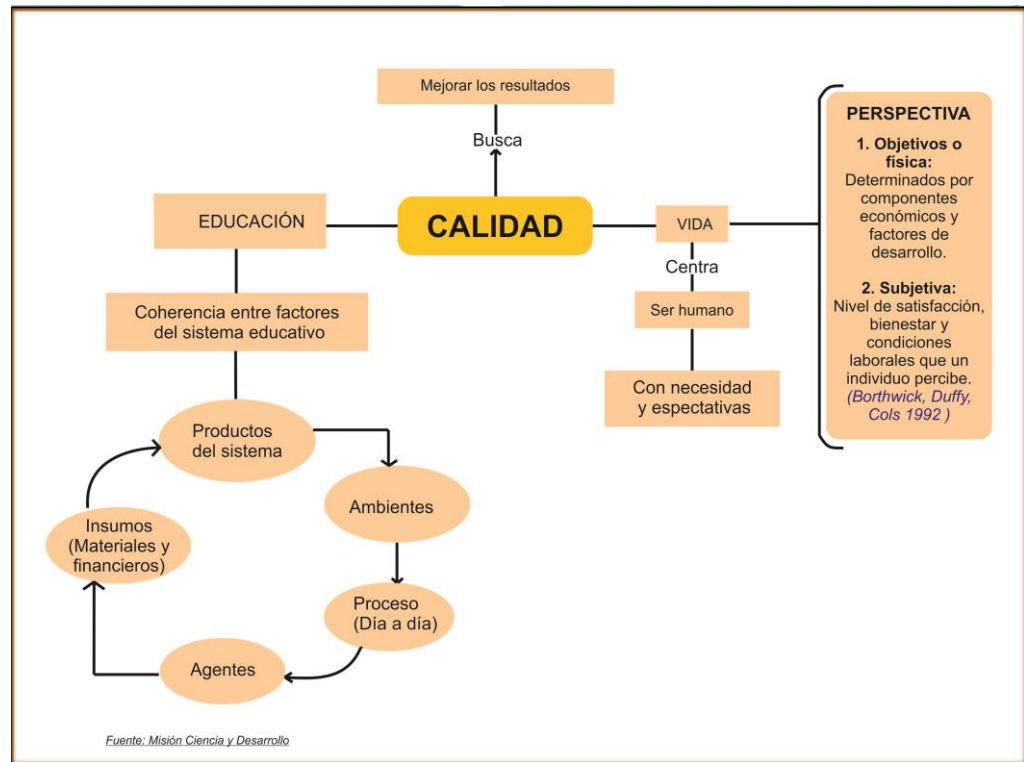
Fuente: elaboración propia.

2.2.5 Calidad.

La calidad está relacionada con todos los procesos de mejora y siendo coherentes con esta concepción, el Desarrollo Profesional, busca mejorar el quehacer educativo del maestro, en todas sus facetas (como persona, profesional y ser social). El término calidad en este marco teórico se aborda desde dos perspectivas: Calidad de la educación y calidad de vida (ver figura 7). La primera, surge de la coherencia entre el concepto de Desarrollo Profesional y calidad de la educación, en este aspecto la OEI refiere que la calidad de la educación de un país no es superior a la calidad de su profesorado y la misión ciencia y desarrollo plantea que hay calidad cuando hay conexión entre los factores educativos y uno de estos agentes está referido al maestro.

La segunda, calidad de Vida, es un aspecto que centra su mirada en el maestro como ser humano, una persona con necesidades, expectativas, e intereses; que a través del desempeño de su labor busca satisfacerse; este término guarda estrecha relación con bienestar laboral, desarrollo personal y relaciones interpersonales, etc. Cada uno de estos referentes incide directamente en el Desarrollo Profesional.

Figura 7. Miradas de la calidad



Fuente: elaboración propia

El término calidad proviene del latín “qualis”⁷⁶ que significa mejora en el proceso; es preciso resaltar que no existe un concepto estándar de calidad, pues éste difiere según la naturaleza del bien, objeto, proceso o resultado al cual se quiere aplicar; depende de las percepciones, valoraciones, concepciones, carencias, necesidades y contextos; en el diccionario se define como manera de ser de una persona o cosa, clase, carácter, genio, índole, valía, superioridad, grado de excelencia, condición social, cívica, jurídica etc. Retomando la etimología general del vocablo, este término se produjo originalmente para hablar de calidad de resultados, refiriéndose a los procesos productivos.

⁷⁶EDWARDS, Verónica. El Concepto de Calidad de la Educación. Publicado por la Oficina Regional de la Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 1991. p.123.

Tomando como referencia el planteamiento teórico abordado en la investigación, en referencia al Desarrollo Profesional, en la tabla 6 se presenta la historia de la evolución teórica de este término, teniendo en cuenta que para este proyecto de investigación es muy importante abordar el término calidad, visto esta como uno de las definiciones que se entretajan en torno al término de Desarrollo Profesional.

Tabla 6. Evolución del concepto calidad.

ETAPA	DEFINICIÓN
ARTESANAL	Hacer las cosas bien, independientemente del tiempo o del coste necesario para ello. Tiene como finalidad: satisfacer al cliente, satisfacer al artesano por el trabajo bien hecho y crear un producto único.
REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	Hacer muchas cosas, no importando que sean de calidad, /se identifica producción con calidad; su finalidad era satisfacer una gran demanda de bienes y obtener beneficios.
SEGUNDA GUERRA MUNDIAL	Asegurar la eficacia del armamento sin importar el costo, con la mayor y más rápida producción (eficacia + plazo=calidad). Se pretendía garantizar la disponibilidad de un armamento eficaz en la cantidad y momento preciso.
POSGUERRA (Japón)	Hacer las cosas bien a la primera; para esto se pretendía: minimizar costes mediante la calidad, satisfacer al cliente, ser competitivo.
POSGUERRA (Resto del mundo)	Producir, cuanto más mejor. Se pretendía satisfacer la gran demanda de bienes causados por la guerra.
Control de Calidad	Técnicas de inspección en producción para evitar la salida de bienes defectuosos; con ello se pretendía satisfacer las necesidades técnicas del producto.
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	Sistemas y procedimientos de la organización para evitar que se produzcan bienes defectuosos. Se buscaba: Satisfacer al cliente, prevenir errores, reducir costos, ser competitivo.
CALIDAD TOTAL	Teoría de la administración empresarial centrada en la permanente satisfacción de las necesidades del cliente; mediante esto se busca: satisfacer tanto al cliente interno como el externo, ser altamente competitivos.

Fuente: elaboración propia.

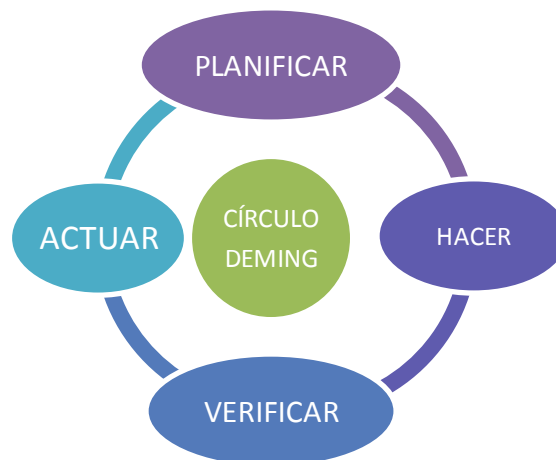
Analizado el concepto de calidad, es importante centrar, la mirada en dos grandes referentes de esta calidad: la calidad de vida y la calidad de la educación.

2.2.5.1 Calidad de la Educación

La calidad de la Educación es uno de los términos más utilizados en el ámbito educativo, sobre todo cuando se quiere justificar cualquier proceso de evaluación o cambio; desde esta perspectiva, es necesario abordar este eje conceptual soportado en las siguientes razones; por un lado, este trabajo pretende contribuir a la mejora de la misma y por otro lado el DPM está estrechamente relacionado con la calidad de la Educación.

En este aspecto podemos citar al círculo de Deming⁷⁷(figura 8) quien, desde u el ámbito administrativo, a través de cuatros procesos (actuar, planificar, verificar y hacer), contribuye con aportes valiosos al sector educativo.

Figura 8. Círculo de Deming en el proceso de la calidad.



Fuente: DEMING Edwards, citado por González, Cesar

⁷⁷DEMING Edwards, citado por González, Cesar. Disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/calidad-por-edwards-deming.htm>. 1997.

En el sector educativo V. Aguila⁷⁸ afirma que la educación es un campo esencialmente humano, el estudiante acude a la escuela buscando orientación y guía para su desarrollo y formación integral, no sólo para obtener y acumular conocimientos, ya que muchos de ellos pueden obtenerse incluso fuera de la escuela y con el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, hasta antes que el maestro mismo.

Oscar Soria⁷⁹, menciona que la calidad de los insumos (maestros, recursos) y las características de los procesos dentro de las instituciones (ambiente), dependerá en buena medida de los conocimientos, destrezas, valores, actitudes que se hayan desarrollado en el estudiante, quien las lleva consigo al ámbito laboral y a su vida en general; es decir que gran parte de lo que hacen los educandos, está relacionado con lo que transmiten los maestros.

El concepto de calidad tiene diferentes enfoques, según sea el marco teórico desde el que se analiza, pero la calidad de educación frecuentemente implica una búsqueda de constante mejoramiento, competencia técnica, excelencia en la acción y cumplimiento de los propósitos educativos, para Husen⁸⁰ los indicadores para determinar la calidad, se reducen a tres aspectos:

1. Los insumos (recursos disponibles en la escuela).
2. El proceso de enseñanza (tiempo destinado a la enseñanza escolar, cantidad de tareas y estipulaciones curriculares).
3. Los productos (logros estudiantiles).

⁷⁸ AGUILA CABERRA, Vistremundo. El concepto de calidad universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Dirección de postgrado, Ministerio de Educación. En la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). 2005

⁷⁹ SORIA, Oscar. Descentralización Educativa. El dilema entre Saber, Poder y Querer. ¿Una nueva Universidad para el siglo XXI. En Revista Iberoamericana de Educación. Biblioteca Digital de la OEI. 1995. p. 123.

⁸⁰ HUSEN, citado por FERNÁNDEZ, Alfredo. LANDA, Josu. SANTITI, Laura. Una polémica sobre la Calidad de la Educación Superior. Disponible http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res079/txt15.htm

La UNESCO⁸¹ considera la calidad como un resultado de la educación básica y debe entenderse claramente como la capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos; las posibilidades de participación democrática y ciudadana y el desarrollo de actitudes y valores en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus integrantes.

Para Bolaños⁸²; la calidad de la educación es la facultad de proporcionar a los educandos el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de las habilidades para resolver problemas; desarrollar en ellas los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales; capacitarlos para una participación activa y positiva en las acciones diarias de una vida ciudadana y democrática y prepararlos para que mantengan su deseo de seguir aprendiendo.

Lilia Torazos⁸³ afirma que el significado atribuido a este concepto, incluye varias dimensiones o enfoques, complementarias entre sí; en un primer sentido, la calidad es entendida como “eficacia”, aquella que logra que los estudiantes realmente aprendan lo que se supone deben aprender; una segunda dimensión es de “relevancia”, cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desempeñarse en los diversos ámbitos de la sociedad (el político, el social, el económico); y por último, la calidad de los “procesos” y “medios”, que ofrece un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un equipo de maestros convenientemente formados para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, y estrategias didácticas adecuadas.

⁸¹ V, Arancibia. Los sistemas de Medición y Evaluación de la Calidad de la Educación. Informe para la UNESCO. 1992

⁸² BOLAÑOS, M. La Calidad de la Educación para el siglo XXI. En la Revista del consejo Nacional Técnico de la Educación. Ed. 67. p.15.

⁸³ TORAZNOS, Lilia. El problema de la Calidad en el primer plano de la Agenda Educativa, Tomado del número 10 de la Revista Iberoamericana de Educación por la Organización de Estados Iberoamericanas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2009.p.45.

Antes de hablar de la calidad de la educación, es pertinente hablar de una educación de calidad, teniendo en cuenta que la educación debe ser de calidad para ser educación, justamente porque no está dirigida a conseguir productos rápidamente, sino que está encaminada a los buenos resultados. Hablar de la calidad de educación cierra cualquier otra posibilidad, es decir si se educa, es con calidad, de lo contrario no se está educando. Por estarazón el término calidad educativa está siendo replanteado, pues ésta no debe ser un componente externo a las organizaciones, sino que debe ser parte directa de todo hecho educativo.

Aldana y otros autores⁸⁴ plantean que la educación de calidad tiene que ver con el nivel de satisfacción de los beneficiarios y participantes del hecho educativo frente a los bienes y servicios ofrecidos en el entorno institucional. Para medir la calidad de la educación es necesario que exista control y supervisión de los procesos educativos y no únicamente del proceso final, ni de los productos obtenidos, sino de la constante satisfacción de los beneficiario

La política nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional plantea que existe calidad cuando se alcanzan los objetivos que cada institución educativa se plantea, siempre y cuando dichos objetivos sean coherentes con lo que la sociedad espera de la educación. ¿Qué espera?, que sea instrumento para el desarrollo de los seres humanos, la construcción social, el desarrollo sostenible, la elaboración de políticas viables, la consolidación de sociedades gobernables y la solución de problemas materiales. En términos generales, la calidad de la educación no es producto de los puntajes más altos en la prueba de estado, sino fruto de lo que impulsa y demuestra la institución frente a sus principios misionales y objetivos, y las expectativas de la nación.

⁸⁴ALDANA, Gloria. RUIZ José. La formación por competencias y la calidad de la Educación. Centro de investigaciones y desarrollo En revista Teoría y praxis educativa. Fundación Universitaria área Andina Junio 2010. p.15.

En el ámbito de la educación, la calidad se obtiene como fruto de la autonomía cuando la institución misma define una misión compartida por todos sus estamentos; administra efectivamente sus recursos, logra que sus docentes sean maestros, líderes, que desarrollen al máximo su potencial y el de sus estudiantes; promueve la autonomía para definir sus currículos y sus compromisos y los incorpora desde muy temprano en actividades en equipo.

El Plan Decenal de Educación 2006-2016 al plantear los fines y la calidad de la Educación hace referencia a la necesidad de diseñar currículos que *“garanticen el desarrollo de competencias, orientados a la formación de los estudiantes en cuanto a ser, saber, hacer y convivir, y que posibilite su desempeño a nivel personal social y laboral”*⁸⁵. Literalmente explicita en la intencionalidad de formar un ciudadano en *“....ejercicio del pleno desarrollo de la personalidad, respetuoso de los derechos, deberes y la diversidad cultural, que viva en paz y armonía con sus semejantes y la naturaleza, con capacidad para acceder al conocimiento científico técnico, cultural, artístico y competente en se desempeño social y labora”*⁸⁶.

El Ministerio de Educación Nacional en el 2004 plantea un concepto de la calidad desde una mirada centrada sólo en los estudiantes:

*“Hablamos de calidad de la Educación cuando los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos, cuando las instituciones educativas se centran en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa, a través de ricas experiencias y vínculos con la realidad, de manera que se fortalezcan los talentos individuales y los diferentes estilos de aprendizaje; hablamos de calidad de la Educación cuando con lo que aprenden los estudiantes, los estudiantes saben y saben desempeñarse en forma competente”*⁸⁷.

⁸⁵MEN, citado por ROA, César. CASTRO, Aura. DURÁN, Yamile. Gestión escolar y formación de maestros. Un desafío para transformar la cultura escolar. Colciencias. UIS. Colombia. 2010. p.16.

⁸⁶ Ibíd. Pág. 59.

⁸⁷ Ibíd. Pág. 68.

El concepto propuesto por la Misión Ciencia, Educación y Desarrollo en el año 1994, posibilita una comprensión más amplia e integral de la calidad de la Educación:

“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, pero no los únicos; la de los PROCESOS que ocurren día a día; la de los AMBIENTES en los que ocurre esos procesos y la de los PRODUCTOS del sistema, medidas de múltiples maneras y no sólo por rendimiento académico”⁸⁸

EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: tomando como referencia la relación que existe entre el Desarrollo Profesional y la calidad de la Educación, a continuación se aborda en la tabla N.7 algunos referentes de la definición histórica de este concepto.

Tabla 7. Evolución del término calidad de la educación

AUTOR	DEFINICIÓN
UNESCO 1992	Resultado de la Educación básica y debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos; las capacidades para la participación democrática y ciudadana; el desarrollo de actitudes y valores en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus integrantes.
Oscar Soria (1995).	Refiere que de la calidad de los insumos (maestros, recursos) y de las características de los procesos dentro de las instituciones (ambiente), dependerá en buena medida de los conocimientos, destrezas, valores, actitudes que se hayan desarrollado en el estudiante, quien las lleva consigo al ámbito laboral y a su vida en general
Deming (1997)	Centra la calidad de la Educación desde la planificación, el hacer, la verificación y el actuar.

⁸⁸ Ibíd. Pág. 69

Hussen (2000)	Los indicadores para determinar la calidad, se reducen a tres aspectos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los insumos (recursos disponibles en la escuela). 2. El proceso de enseñanza (tiempo destinado, cantidad de tareas y estipulaciones curriculares). 3. Los productos (logros estudiantiles).
Frazer (2000)	Abarca la eficacia, la eficiencia y la responsabilidad, pero no es sinónimo de alguna de estas.
UNESCO 2000	Retos de la educación con calidad: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transformación de ciudadanos comprometidos con la realidad de su nación y las demás comunidades. ➤ Mantener el sentido de Pertenencia y la Identidad Cultural, evitando la evolución de otras culturas. ➤ Adaptarse a los cambios que genera la sociedad. ➤ Ser competente. ➤ Fortalecer el desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales. ➤ Desarrollar en la Educación básica la formación de valores, el conocimiento y la experimentación para aprender a vivir en una sociedad globalizada. ➤ Promover en cada persona el conocimiento en si mismo para poder identificar sus potencialidades (espiritual, intelectual y afectiva).
Aguila-Cabrera (2005)	En el sector educativo afirma que la educación es un campo esencialmente humano; el estudiante acude a la escuela, buscando orientación y guía para su desarrollo y formación integral, no sólo para obtener y acumular conocimientos; ya que muchos de ellos pueden obtenerse incluso fuera de la escuela y con el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, hasta antes que el maestro mismo.
Bolaños (2000)	Es la facultad de proporcionar a los estudiantes el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de las habilidades para resolver problemas; desarrollar en ellas los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales; capacitarlos para una participación activa y positiva en las acciones diarias de una vida ciudadana y

	democrática; así como prepararlos para que mantengan su deseo de seguir aprendiendo.
Lilia Torazos. (2009)	Se da a través de dos dimensiones; la primera, “eficacia”: Una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender; la segunda es “relevancia”; una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita.
Aldana y otros autores	Se relaciona con el nivel de satisfacción de los beneficiarios y participantes del hecho educativo frente a los bienes y servicios ofrecidos en el entorno institucional.
Ministerio de Educación Nacional.	Existe calidad cuando se alcanzan los objetivos que cada institución educativa se plantea, siempre y cuando dichos objetivos sean coherentes con lo que la sociedad espera de la educación; es decir que sea instrumento para el desarrollo de los seres humanos.
Plan decenal de educación (2006-2016).	Al plantear los fines y la calidad de la Educación hace referencia a la necesidad de diseñar currículos que garanticen el desarrollo de competencias, orientados a la formación de los estudiantes en cuanto a ser, saber, hacer y convivir, y que posibilite su desempeño a nivel personal social y laboral.
Ministerio de Educación Nacional (2004).	Cuando los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos; las instituciones educativas se centran en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa; cuando con lo que aprenden los estudiantes se desempeñan en forma competente

Fuente: Elaboración propia.

2.2.5.2 Calidad de vida

El concepto de calidad de vida puede ser de gran utilidad como referencia base y guía conceptual de muchas transformaciones que la escuela necesita acometer para atender a las necesidades de los maestros, la planificación educativa y el mejoramiento en la calidad de la Educación.

Este concepto ha venido cobrando cada vez mayor importancia en las investigaciones sociales, pedagógicas, ambientales que centran su mirada en el ser humano, visto éste como una persona íntegra con necesidades y expectativas, en coherencia con esta importancia, esta investigación toma en cuenta que de acuerdo a los resultados obtenidos por otros estudios, este término está directamente relacionado con la calidad del quehacer educativo y el Desarrollo Profesional.

Este vocablo, proviene del termino *qualitas*, atis que significa la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor. Es entendida como una cualidad de superioridad o excelencia de una persona o cosa; la idea comienza a popularizarse en la década de los 60 hasta convertirse hoy en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos, como son la salud (física y mental), la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios en general; es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones del ser humano: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos⁸⁹

⁸⁹SCHALOCK, citado por VERDUGO, Miguel. Educación y Calidad de Vida: la Autodeterminación de alumnos con necesidades especiales. Universidad de Salamanca. 2009. Pág. 25

Arostegui⁹⁰ plantea que durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de indicadores sociales y estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos.

En el año 1969, Organizaciones como la UNESCO, OIT, la OMS⁹¹, presentaron un informe donde señalaban nueve componentes del nivel de vida de una persona, entre los que señalaron: salud, alimentación, nutrición, educación, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, vestido, recreo, esparcimiento, seguridad social y libertades humanas. A partir de este estudio, conceptualizaron la calidad de vida como las condiciones materiales de vida de una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia; luego, la OCDE en el año 1971, Incluyó además de los anteriores elementos: aprendizaje, empleo, calidad de vida en el trabajo, tiempo dedicado al trabajo y tiempo libre.

El concepto de satisfacción laboral tiene que ver directamente con el de la calidad de vida, entendiendo esta última como el sentimiento de bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo a nivel físico, mental y emocional con respecto a lo que posee en las diferentes facetas de su vida, primero como persona, luego

⁹⁰ AROSTEGUI, I. Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del país Vasco. Universidad de Deusto. 1998.

⁹¹ DENNIS, R. WILLIAMS, W. Calidad de vida como un contexto para la planificación y evaluación de los servicios para personas con discapacidad. Siglo cero. 1994.p.155.

como ser social, político etc⁹²; en este planteamiento también coinciden, Dalkey y Rourke⁹³, quienes la definen como un sentimiento personal de bienestar, de satisfacción/insatisfacción con la vida o de felicidad/infelicidad.

Desde la psicología, Andrews y Whitney⁹⁴ señalan que la calidad de vida no es realmente el reflejo de las condiciones de los escenarios físicos, interpersonales y sociales, sino la forma cómo dichos escenarios son evaluados y juzgados por el individuo; desde estos autores, este término es considerado como sinónimo de bienestar, ya sea objetivo o subjetivo. También es considerado como felicidad, deseo humano y éxitos personales.

Desde un punto de vista económico y material; Shin y Jhonson⁹⁵ definen que calidad de vida sería la posesión de los recursos que se necesitan para la satisfacción de las necesidades o deseos; participación en actividades que hagan posible el desarrollo personal y comparación satisfactoria de uno mismo con otros. Para concluir esta idea, calidad de vida significa evaluar la gratificación que la gente deriva del grado en que sus necesidades materiales y mentales se encuentran satisfechas en el presente.

En Estados Unidos Shin y Jhonson⁹⁶ se realizó una encuesta y a partir de esto se concluyó que *“la calidad de vida en una comunidad sería, en suma, el grado en que las condiciones en dicha sociedad permiten a sus miembros realizarse de acuerdo con los valores ideológicos establecidos, proporcionándoles una experiencia subjetiva Y satisfactoria de su existencia”*. Para ampliar este

⁹²SEN, AMARTYA, citado por RABASCO, Esther. TOHARIA Luis. Development as Freedom. Desarrollo y libertad. Barcelona 2000.p.45.

⁹³ Ibíd. Pág.67.

⁹⁴ANDREWS Y WHITNEY, citado por J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Desarrollo histórico del concepto de calidad de vida. En revista de Psiquiatría. 1993.p.5

⁹⁵J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Op. Cit.p.5.

⁹⁶ Ibíd. Pág. 5.

concepto Salomón⁹⁷, refiere, que la calidad de vida es un concepto inclusivo que cubre todos los aspectos de la vida tal y como son experimentados por los individuos.

En la línea de satisfacción laboral; Najman, LevineLevi yAndersson⁹⁸ señalan que los términos de felicidad, satisfacción con la vida y bienestar general, hacen referencia a una serie de conceptos interrelacionados que constituyen los indicadores subjetivos de la calidad de vida

Lawton⁹⁹, desde un enfoque más individual en los años 80 conceptualiza la como el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual y Felcy y Perry¹⁰⁰, la definen como la satisfacción experimentada por una persona en condiciones vitales; la combinación de componentes objetivos y subjetivos y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

Van Dam¹⁰¹ reconoce que no existe una definición aceptada de calidad de vida, sino que con este término hace referencia a una serie de tópicos como: quejas físicas y psíquicas, sentimientos de bienestar, funcionamiento sexual y actividades cotidianas.

Para Well Bing¹⁰², la calidad de vida incluye(ver figura 9) la satisfacción colectiva de necesidades y contiene dos dimensiones principales: una evaluación del nivel de vida basada en indicadores “objetivos” y la percepción individual de esta situación, a menudo equiparada con el término de bienestar.

⁹⁷Ibíd. Pág. 5

⁹⁸Ibíd. Pág. 6

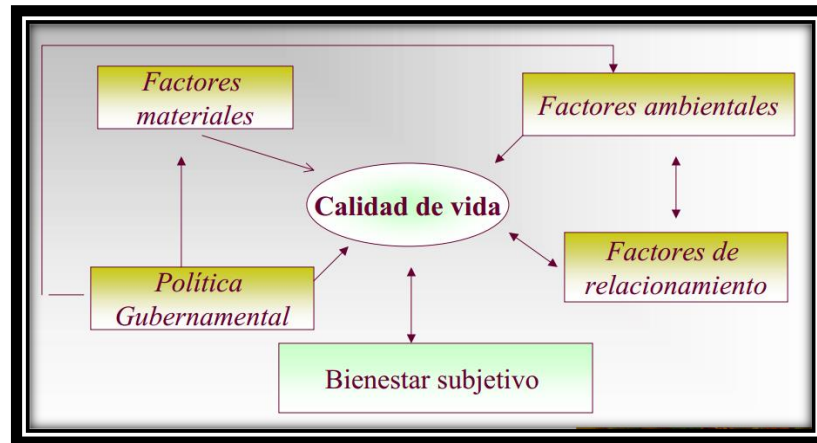
⁹⁹Ibíd. Pág.7.

¹⁰⁰Ibíd. Pág.8.

¹⁰¹VAN, citado por GRAU, J. Calidad de vida. Conferencia impartida en la Maestría internacional de Psicología de Salud. Facultad de salud pública Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana. 1994.

¹⁰² J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Op.Cit. Pág.8.

Figura 9. Concepto de calidad de vida Well Bing



Fuente: J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Historia de la calidad de vida. Revista de Psiquiatría.

A partir de la gráfica describe

- ❖ **Factores Materiales:** son los recursos disponibles, que tiene un persona para satisfacer sus necesidades, entre ellos están; ingresos disponibles, posición en el mercado de trabajo, salud, nivel de educación, etc. Mientras más y mejores recursos se tenga mayor es la probabilidad de una buena calidad de vida.
- ❖ **Factores ambientales:** son las características de la comunidad que pueden influir en la calidad de vida, entre ellas está: presencia y acceso a servicios; grado de seguridad y criminalidad; transporte y movilización; habilidad para servirse de las nuevas tecnologías.
- ❖ **Factores de relacionamiento:** incluye las relaciones con la familia, los amigos y las redes sociales.
- ❖ **Políticas gubernamentales:** considera la perspectiva social, orientada en correlación a las políticas emitidas por el estado.

Acercándose a una integralidad del término McDowell y Newell¹⁰³, describen la evolución del concepto iniciando desde una concepción netamente material en términos de ingresos, posesiones y símbolos de éxito profesional hacia una concepción más espiritual, en la que los ejes constitutivos serían conceptos más subjetivos tales como satisfacción con la vida, desarrollo personal y participación en la comunidad.

Desde el punto de vista de salud física Wiklund y cois¹⁰⁴, consideran la calidad de vida como la disminución de la sintomatología, incremento del bienestar y mantenimiento de una buena capacidad funcional para llevar a cabo las actividades básicas de la vida diaria.

Para Walker y Rosser¹⁰⁵, representa un amplio espectro de dimensiones de la experiencia humana que van desde aquellas asociadas a las necesidades vitales, tales como comida y cobijo, a aquellas asociadas con desarrollar un sentido de plenitud y felicidad personal.

Para algunos autores¹⁰⁶ este término está asociado a la satisfacción, es el caso de Birdwood, quien conceptualiza la calidad de vida como la suma de todas las satisfacciones que hacen la vida digna de ser vivida; Chubon la define como aquello que nos hace sentir mejor; Haes y Van Knippenberg la consideran, como la evaluación global y completa de las buenas o satisfactorias características de la vida y finalmente Lindstrom, quien afirma que la calidad hace pensar en excelencia, en un criterio de exquisitez, asociado a una característica humana y valores positivos como la felicidad, el éxito, la riqueza, la salud y la satisfacción¹⁰⁷

¹⁰³ Ibíd. Pág. 6.

¹⁰⁴ Ibíd. Pág. 6.

¹⁰⁵ Ibíd. Pág. 6

¹⁰⁶ Ibíd. Pág. 6.

¹⁰⁷ Ibíd. Pág. 9

Cuervo-Arango¹⁰⁸ articulan estos conceptos y de acuerdo con los autores anteriores, consideraron que el estudio de calidad de vida desde una perspectiva psicológica se convierte en el estudio subjetivo del bienestar individual o grupal; a su vez, consideran la satisfacción con la vida como un indicador de bienestar y, por tanto, como un indicador subjetivo de calidad de vida, concepto que según esta autora hace referencia y debe su existencia a la felicidad, entendida ésta como fin último hacia el que tiende el ser humano

Holmes¹⁰⁹ señala que se trata de un concepto dinámico, abstracto y complejo que representa las respuestas individuales a factores físicos, mentales y sociales que contribuyen a una vida satisfactoria.

Bores¹¹⁰, la define como un concepto personal e interno, basado en la integración de varios factores relacionados con la idea del yo, y con la interacción del individuo con su mundo externo y sus proyectos existenciales. Asimismo, señala que la enfermedad afectará directamente a la calidad de vida alterando el sentido del yo, tanto psicosocial como físico.

Dada la importancia del término, Schalock¹¹¹, desarrolló una investigación sobre calidad de vida en la que concluyó que este concepto es importante porque está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad sometida a transformaciones de tipo social, política, tecnológica y económica. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una “Qualityrevolution” que propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyo y de técnicas de mejora de la calidad.

¹⁰⁸Ibíd. Pág. 6

¹⁰⁹Ibíd. Pág. 6

¹¹⁰ Ibíd. Pág. 6.

¹¹¹J. COL. Aspectos bioéticos de la Calidad de vida. Revista cuadernos de Bioética. N.19. 1994. p.34.

En referencia a los planteamientos, descritos hasta aquí, Ruiz-Roz¹¹² realiza una recopilación de los conceptos y destaca los elementos comunes entre los diferentes planteamientos, y los describe así:

1. Una conexión a la relación del individuo con su vida.
2. Un enfoque multidimensional donde se incluyen todos aquellos factores que dan carácter integral al ser humano.
3. Una atención especial a la valoración subjetiva que la persona hace de su propia vida.
4. La calidad de vida se designa como un fin prioritario para los cuidados de salud, sistemas de salud y programas sociales.

Daltabuit¹¹³, precisa que el concepto de calidad de vida, va más allá de las necesidades básicas de vivienda, servicios, salud y empleo; este concepto debe revalorizar la dimensión subjetiva del hombre, a través del reconocimiento de dimensiones como libertad, democracia, seguridad y paz.

En un concepto más reciente Palomar¹¹⁴, enfatiza que la calidad de vida es una experiencia subjetiva constituida por factores cognitivos y afectivos, y como tal es una evaluación subjetiva de la vida misma; el nivel subjetivo tiene que ver con la percepción que se tiene del entorno y del bienestar emocional, el cual se conceptualiza como la felicidad que produce la satisfacción en las áreas de la vida, entre las que resalta el bienestar, la diversión, la infelicidad, la autoestima, las relaciones interpersonales, el trato en la familia y en la escuela.

¹¹²AGUILLO, E y TORRES, A. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Tesis para optar el grado de magister. 2009. p.828.

¹¹³GÓMEZ, María. SABEH, Eliana. Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Instituto de integración en la comunidad. Tesis para obtener el título de magister. Universidad de Salamanca. 2009.

¹¹⁴VEGA, J. COL. Op. Cit. p.125.

García y González¹¹⁵; determinaron que la calidad de vida se puede abordar desde dos aproximaciones, la objetiva o física que está determinada por componentes económicos y corrientes de desarrollo y; desde la subjetiva que se refiere al grado de satisfacción insatisfacción que un individuo percibe en su vida (bienestar), que a su vez es causado por los logros en relación a las aspiraciones, deseos y expectativas que el haya trazado a lo largo de su vida.

Schalock y Verdugo¹¹⁶, realizaron un análisis de investigaciones sobre calidad de Vida y las clasificaron en las áreas de salud y educación; de acuerdo a esto hacen una recopilación de las dimensiones centrales, denominadas, el bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación y derechos.

Zuñiga¹¹⁷ indica que las áreas que impactan la calidad de vida tienen que ver con los mercados de bienes y servicios; mercados de trabajo y productividad; acceso y dominio a recursos tecnológicos; bienestar y felicidad de las personas; de forma que la calidad de vida, se manifiesta entre los individuos o grupos humanos, pero se construye socialmente

Para Darkey y Rouge¹¹⁸; la definición del sentido de la calidad de vida tiene que ver con el bienestar de una persona, satisfacción con la vida y felicidad o infelicidad; a través de una serie de elementos o dimensiones que dan sentido, sin embargo, el grado de satisfacción, que determina si existe o no una buena calidad de vida, depende de la percepción de bienestar y de la felicidad de las personas

¹¹⁵J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Op. Cit. Pág.9.

¹¹⁶AGUILLO, E y TORRES, A. Op. Cit. Pág. 67.

¹¹⁷ Ibíd. Pág. 68.

¹¹⁸J, Bobes. P, González. M, Bounsuño. E, Suárez. Op. Cit. Pág. 10.

La calidad de vida se refiere a unas cualidades que están siempre en construcción, por lo que no se puede definir como una entidad con naturaleza acabada, absoluta e idéntica a sí misma; no se puede reducir tampoco a sus medios y productos más visibles; debe ser coherente con el contexto social específico en el que se enmarca, y al mismo tiempo debe tener como referente obligado una perspectiva global del desarrollo humano. Así, es un concepto social e históricamente determinado que parte de las necesidades e intereses de una persona en comunidad, y tiene como meta la realización de un proyecto de vida auténtico, fundamentado en su propia realidad, el cual permite la participación de todos sus actores, donde el ciudadano no es el centro y el catalizador de la energía.

Tomando como referencia lo planteado por diversos autores, en la tabla N. 8 se presenta algunas concepciones vinculadas a este término y su evolución a través de la historia.

Tabla 8. Evolución del término Calidad de Vida

AUTOR	CONCEPCIONES
Diccionario del Latín	Proviene del termino qualitas, atis que significa la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor.
Origen	La idea comienza a popularizarse en la década de los 60 hasta convertirse hoy en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos.
UNESCO, OIT y OMS 1969	Señalaron nueve componentes del nivel de vida de una persona: salud, alimentación, nutrición, educación, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, vestido recreo, esparcimiento, seguridad social y libertades humanas.
OCDE 1971	Incluyó además de los anteriores: aprendizaje, empleo, calidad de vida en el trabajo, tiempo dedicado al trabajo y tiempo libre.
Andrews y Whitney (1976)	Desde la psicología consideran que hay calidad dependiendo de la mirada con la que las necesidades y gustos son evaluados y juzgados por el individuo.

Para Shin y Jhonson (1978)	Es la posesión de los recursos que se necesitan para la satisfacción de las necesidades o deseos, para esto es importante la participación en actividades que hagan posible el desarrollo personal, auto actualización y comparación satisfactoria de uno mismo con otros
En la Encuesta sobre Calidad de Vida (1979)	Concluyó que la calidad de vida en una sociedad sería, en suma, el grado en que las condiciones en que dicha sociedad permite a sus miembros realizarse de acuerdo con los valores ideológicos establecidos, proporcionándoles una experiencia subjetiva y satisfactoria de su existencia.
Para Bestuzhev-Lada (1980)	Es la gratificación que la gente deriva del grado en que sus necesidades materiales y mentales se encuentran satisfechas en el presente.
Levi y Andersson (1980)	Para estos autores, los ejes constituyentes de calidad de vida son la felicidad, la satisfacción con la vida y el bienestar.
Salomón (1980) Najman y	La calidad de vida es un concepto inclusivo que cubre todos los aspectos de la vida tal y como son experimentados por los individuos.
Cuervo-Arango (1990)	El estudio de calidad de vida desde una perspectiva psicológica se convierte en el estudio subjetivo del bienestar individual o grupal.
Horley (1984)	Define el término de calidad de vida como la relación entre la idoneidad de las circunstancias materiales y los sentimientos de la persona acerca de esas circunstancias.
Lawton (1984)	Conceptualiza la calidad de vida como el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual.
Van Dam (1986)	Reconoce que no existe una definición aceptada de calidad de vida, sino que con este término se hace referencia a una serie de tópicos, como quejas físicas y psíquicas; sentimientos de bienestar; funcionamiento sexual y actividades cotidianas.
Jern (1987)	Es la forma en que la persona valora su propia vida.
McDowell y Newell (1987)	Describen la evolución que ha sufrido el concepto desde una concepción puramente material en términos de ingresos, posesiones y símbolos de éxito profesional hacia una más espiritual, en la que los ejes constitutivos serían conceptos más subjetivos tales como satisfacción, desarrollo personal y participación en la comunidad.
Para Torrance	Se trata de un concepto multidimensional que incluye todos

(1987),	aquellos factores que impactan sobre la vida del individuo.
Walker y Rosser (1987)	Señalan que ella representa un amplio espectro de dimensiones de la experiencia humana que van desde aquellas asociadas a las necesidades vitales, tales como comida y cobijo, a aquellas asociadas con desarrollar un sentido de plenitud y felicidad personal.
Wiklund y cols. (1987)	Incremento del bienestar, y mantenimiento de una buena capacidad funcional para llevar a cabo las actividades básicas de la vida diaria.
Birdwood (1988)	Es la suma de todas las satisfacciones que hacen la vida digna de ser vivida.
Chubon (1987)	Aquello que nos hace sentir que la vida merece la pena vivirla.
De Haes y Van Knippenberg (1989),	Sería la evaluación global y completa de las buenas o satisfactorias características de la vida.
Holmes (1989)	Señala que se trata de un concepto dinámico, abstracto y complejo que representa las respuestas individuales a factores físicos, mentales y sociales que contribuyen a una vida diaria satisfactoria.
Baca (1990)	Abarca una amplia serie de factores físicos, psíquicos y sociales, así como sus limitaciones, los cuales van a condicionar al individuo y su entorno.
Bobes (1991)	Es un concepto personal e interno, basado en la integración de varios factores relacionados con la idea del Yo, y con la interacción del individuo con su mundo externo y sus proyectos existenciales.
Ruiz-Ros (1992)	Destaca como elementos comunes entre los diferentes conceptos de calidad de vida. 1. Una referencia a la relación del individuo con su vida. 2. Un enfoque multidimensional donde se incluyen todos aquellos factores que dan carácter integral al ser humano. 3. Una atención especial a la valoración subjetiva que la persona hace de su propia vida. 4. La calidad de vida se designa como un fin prioritario para los cuidados de salud, sistemas de salud y programas sociales.
Lindstrom (1992)	Calidad hace pensar en excelencia, en un criterio de exquisitez, asociado a una característica humana y valores positivos como la felicidad, el éxito, la riqueza, la salud y la satisfacción.
Romay (1994)	Contempla que ciertos individuos o grupos sociales percibirán algo como de calidad siempre y cuando respondan a sus necesidades o expectativas
Borthwick-Duffy y Cols (1992)	Planteaban diferentes conceptualizaciones, que con el tiempo se profundizaron:

Felce (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las condiciones objetivas de vida. • Satisfacción del individuo con sus condiciones de vida. • Calidad de las condiciones de vida, más la satisfacción personal. • Calidad de vida, más satisfacción personal y valores personales.
Schalock(1996)	Puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas.
Palomar (1996)	Se desarrolla midiendo la satisfacción en diferentes áreas, tales como la familia, el apoyo social, el trabajo, la salud y el nivel socioeconómico.
Max Neef (1998)	Plantea un análisis de la calidad de vida a través de la teoría del desarrollo humano.
Daltabuit (1999)	Considera que se debe revalorizar la dimensión subjetiva del hombre, a través del reconocimiento de dimensiones como libertad, democracia, seguridad y paz.
Palomino(2000)	Es la satisfacción de necesidades materiales y subjetivas del hombre; tomando en cuenta las dimensiones espaciales y temporales.
Tarpia (2000)	No puede reducirse a los bienes y servicios materiales, debe incluir las relaciones sociales, los valores colectivos, y los individuales que le dan sentido a la vida.
García y González 2000	La calidad de vida se puede abordar desde dos aproximaciones: la objetiva o física que está determinada por componentes económicos y corrientes de desarrollo y; desde la subjetiva que se refiere al grado de satisfacción insatisfacción que un individuo percibe en su vida (bienestar).
Abreu (2000)	En el aspecto subjetivo, del concepto de calidad, reconoce que para apreciarla se requiere de una doble evaluación: primero, en relación con la de las otras personas y segunda, la velocidad y orientación que determinarán la calidad de vida a futuro.
González y Ezquivel (2000)	La calidad de vida es el grado en que una sociedad posibilita la satisfacción de necesidades materiales y no materiales a los miembros que la componen.
Cisneros (2000)	Es entendida como el grado de satisfacción de las necesidades humanas objetivas y subjetivas, individuales y sociales, en función de la cultura y del entorno natural de una sociedad en particular.
Harla y Wilson (2001)	Es la percepción que tienen las personas acerca de si son felices o no con la vida que poseen.
Zuñiga (Citado por Mungia 2001)	Indica que las áreas que impactan la calidad de vida tienen que ver con los mercados de bienes y servicios; mercados de trabajo y productividad; acceso y dominio a recursos tecnológicos; y al

	bienestar y felicidad de las personas. La Calidad de Vida, se manifiesta entre los individuos o grupos humanos, pero se construye socialmente
Schalock y Verdugo (2000)	Incluye: el bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación, y derechos.
Erikson (2002)	Establece que los componentes en la calidad de vida son: salud (estado físico y atención médica), recursos económicos, educación, familia e integración (relaciones con parientes), vivienda, seguridad de la vida, recreación y cultura (actividades en el tiempo libre y vacaciones)
Darkey y Rouge (2003)	La definición de la calidad de vida tiene que ver con el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción con la vida y su felicidad o infelicidad.
Reig y Garza (2004)	Las necesidades percibidas, así como la importancia que se otorgan a los diferentes aspectos de la vida dentro de un contexto de posibilidades reales o percibidas.
Garduño, Reig y Garza (2004)	Es el sujeto quien debe establecer los parámetros sobre los que evaluará su vida.

Fuente: elaboración propia.

2.2.6 Integralidad del concepto de desarrollo.

Pensar en la calidad de vida implica entender la relación que existe entre el sentido del desarrollo humano y la forma como se llevan a cabo los procesos que lo constituyen, significa partir de parámetros que la definan, para lo cual es necesario conocer el modelo social, es decir qué tipo de estado de bienestar tenemos, o la concepción de sociedad y de desarrollo que se tiene y que se persigue.

La satisfacción de las necesidades básicas humanas es la base de un nivel de calidad de vida digno, a partir de esta premisa, surge el deseo de indagar, para contar con un sustento teórico que de soporte a la investigación la relación existente entre desarrollo y calidad de vida. Se parte de la concepción, que una de las funciones del desarrollo consiste en mejorar constantemente el nivel de vida de los integrantes de una sociedad de forma que éstos puedan no solo satisfacer sus necesidades básicas sino aquellas que les son importantes según sus prioridades.

Cada sociedad tiene y ha de definir sus propios términos de desarrollo¹¹⁹ y cada comunidad, dependiendo de factores como (religión, cultura, etc), tiene una escala de prioridades propias que pueden diferir significativamente de la de otras sociedades y de acuerdo a estos parámetros, dependerá el significado que conceda a desarrollo.

Según este concepto de desarrollo, una sociedad evolucionará si es capaz de satisfacer las necesidades básicas humanas de su población y permite que cada individuo pueda alcanzar la satisfacción de ellas según sus prioridades, en otras palabras, trata de acercar la idea del desarrollo realmente al bienestar y felicidad de las personas. La tabla N.9, presenta la evolución histórica de este término.

Tabla 9. Referentes teóricos de desarrollo

EL ENFOQUE DE LA MODERNIZACIÓN (1945-1965)		
APORTES	REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
CIENCIA ECONÓMICA	Ragnar Nurske (1953), Arthur Lewis (1955) y Paul Baran (1957) Rosenstein Rodan (1961) Arthur Lewis (1958), John Fei (1964) y Gustav Ranis (1971) Walt Whitman Rostow	Para el colectivo de economistas norteamericanos citados, el desarrollo aparece a mitad del siglo veinte en lo fundamental como un problema de crecimiento de la economía de mercado, de ampliación de la riqueza material expresada en un único o sobredimensionado indicador macroeconómico: el producto interno bruto. La industrialización, la tecnificación de la agricultura y la elevación de la productividad

¹¹⁹CASTELLES David. Otros conceptos de Desarrollo. En la Revista contribuciones a la Economía, disponible en <http://www.eumed.net/ce/2007b/dc-0711.htm>. Noviembre 2007.

		<p>permitirían, justamente, generar dicho crecimiento económico.</p>
<p>SOCIOLOGÍA</p>	<p>Talcott Parsons</p> <p>Bert Hoselitz</p> <p>Gino Germani</p>	<p>Intenta dar un diagnóstico general de las condiciones que se requieren para que el desarrollo económico alcance un nivel industrial. Coincide con Rostow cuando manifiesta la necesidad de apoyar a una nueva elite y a las organizaciones burocráticas especializadas.</p> <p>Este sociólogo define al desarrollo económico como la transformación estructural a través de la cual los mecanismos funcionalmente requeridos para el “crecimiento autosostenido” se incorporan plenamente al mismo.</p>

EL ENFOQUE DE LA DEPENDENCIA (1965-1980)		
APORTES	REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Podemos señalar que la teoría de la dependencia dio énfasis al factor externo para explicar la carencia de desarrollo en el Tercer Mundo y fundamentó que el desarrollo y el subdesarrollo eran las dos caras de un mismo proceso: la expansión del capitalismo a escala mundial desde el siglo XVI.	Osvaldo Sunkel Fernando Cardoso y Enrique Faletto Pablo González Casanova y André Gunder Frank Theotonio Dos Santos F.H.Cardoso	El desarrollo es un tema sociológico porque lo que está en desarrollo es una realidad humana, un conjunto de relaciones sociales, una estructura social y un estilo de vida (1965). El desarrollo es resultado de la interacción de grupos y clases sociales que tienen un modo de relación que les es propio y por lo tanto intereses y valores distintos, cuya oposición, conciliación o superación da vida al sistema socio-económico (1967:18). Argumenta que los países dependientes se encuentran incapacitados de modernizarse y de industrializarse.
APROXIMACIONES AMBIENTALISTAS AL DESARROLLO (1970-1990)		
CONTEXTO	Surgen en un contexto en que en el mundo afloran problemas de deforestación, contaminación de las aguas de ríos, lagos y mares, polución en las ciudades, la masiva y acelerada deforestación, el avance de la desertificación, entre otros, resultado en buena medida de modelos y estilos de desarrollo que consideran a los recursos naturales como inagotables y el lucro el fin supremo de los agentes económicos. Entre 1970 y 1990 es notoria la aparición y progresiva consolidación de las aproximaciones medioambientales en torno al desarrollo, como lo fueron escalonadamente: el ecodesarrollo, el otro desarrollo, el desarrollo sostenido y el desarrollo sustentable.	

REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
<p>Maurice Strong. (1973)</p> <p>Fundación sueca Dag Hammarskjöld (1975)</p> <p>La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, el PNUMA y el World Wildlife Fund</p> <p>Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo (1987)</p>	<p>Este empresario canadiense en la reunión constitutiva del PNUMA en Ginebra en 1973 acuña el término de ecodesarrollo. Los partidarios del ecodesarrollo consideran que su propuesta busca armonizar cinco dimensiones o criterios para hablar propiamente de desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertinencia social y equidad de las soluciones: la finalidad del desarrollo es ética y social; 2. Prudencia ecológica; 3. Eficacia económica: asegurar la eficacia a criterios macro sociales y no sólo de rentabilidad macroeconómica; 4. Dimensión cultural: perseguir soluciones aceptables; y, 5. Dimensión territorial: producir nuevos equilibrios espaciales. <p>Establece varios principios de lo que denominan El Otro Desarrollo como son: 1) Es generado para la satisfacción de necesidades, comenzando con la erradicación de la pobreza; 2) Es endógeno y autónomo; 3) Está en armonía con el medio ambiente; y, 4) Está basado en transformaciones estructurales.</p> <p>Empieza a utilizarse el concepto de desarrollo sostenido. Se hace referencia a la necesidad de preservar los recursos vivos para un desarrollo sostenido, entendiéndose por éste. No puede haber desarrollo si no se preservan los recursos naturales. Este concepto de desarrollo sostenido, asimismo, precede al concepto desarrollo sostenible.</p> <p>Entregó al Secretario General de las Naciones Unidas, Javier Pérez de Cuellar, el informe "Nuestro futuro común", en este informe define: "Un desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer sus propias necesidades".</p>

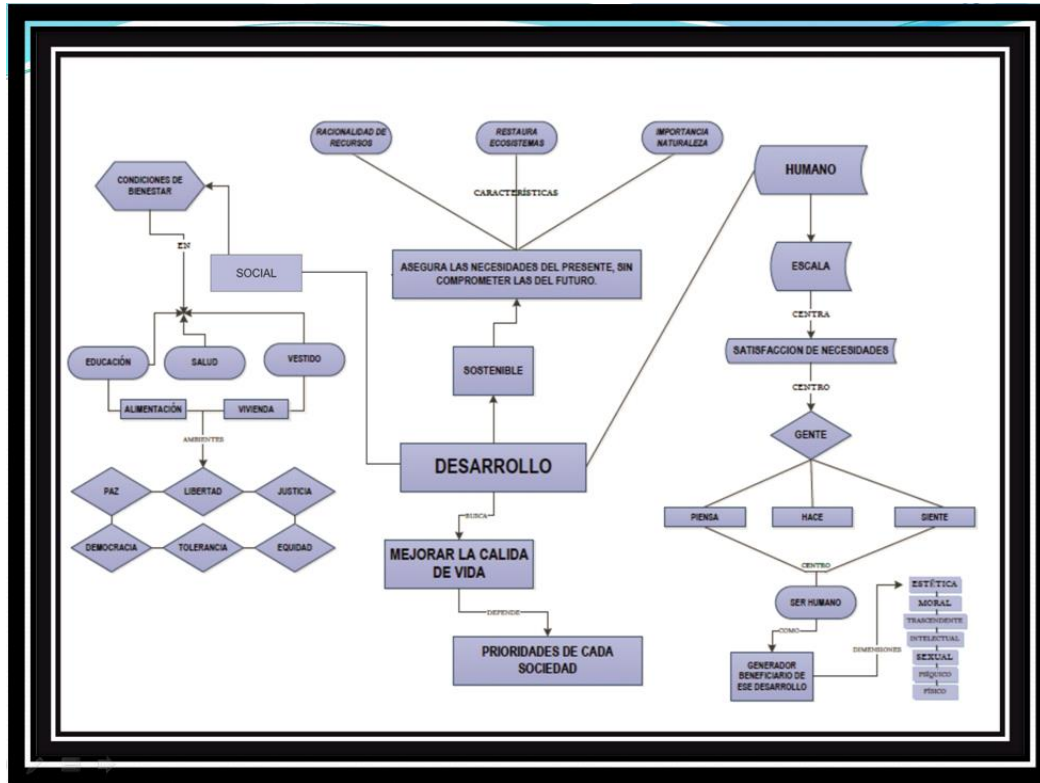
LOS ENFOQUES DE LAS NECESIDADES BÁSICAS (1975-1980)	
CONTEXTO	A mediados de los años 70 emerge otro enfoque sobre el desarrollo denominado de las Necesidades Básicas. Su autor el economista estadounidense de origen vienés Paul Streeten.
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Paul Streeten DHunt	Puntualiza que la satisfacción de las necesidades humanas básicas constituye un objetivo moralmente más importante que reducir la desigualdad. "... el objetivo de los esfuerzos a favor del desarrollo es proporcionar a todos los seres humanos la oportunidad de vivir una vida plena...la incumbencia fundamental del desarrollo son los seres humanos y sus necesidades" (1978:31:32). Se expresa en al menos dos posturas. La primera, más radical, entiende que es necesario replantearse el modelo de desarrollo, la forma en que se mide, y el tipo de crecimiento imperante, tomando como guía el cumplimiento de las necesidades básicas que éste es capaz de satisfacer. La segunda postura, por su parte, no cuestiona el modelo de desarrollo, sino que, aceptándolo, entiende necesario intensificar las políticas sociales y de disminución de la pobreza.
ENFOQUE	EL DESARROLLO A ESCALA HUMANA
CONTEXTO	Hacia mitad de los 80 el economista chileno Manfred Max Neef y un equipo transdisciplinario, integrado por el sociólogo Antonio Elizalde y el filósofo Martín Hopenhayn, escriben: "Desarrollo a Escala Humana: una nueva opción para el futuro".
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Manfred Max Neef, Antonio Elizalde y el filósofo Martín Hopenhayn	En este trabajo sugieren abandonar la modernización uniformizadora, el pensar en los valores de uso y en apreciar la diversidad. Plantean distinguir entre necesidades y "satisfactores". Las primeras no son infinitas ni inescrutables.
EL PENSAMIENTO TOURAINIANO Y EL DESARROLLO	
CONTEXTO	En los años 80 y 90 el sociólogo Alain Touraine desde la academia europea es partidario de la necesidad de limitar el empleo del concepto de desarrollo a un tipo particular de sociedad.

REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Alain Touraine	Argumenta que sólo podemos hablar de desarrollo en las sociedades de producción o transformación, sociedades en permanente cambio, para que este concepto tenga utilidad. El desarrollo es el acto de la modernidad, vale decir el trabajo de la razón que destruye los obstáculos acumulados por las tradiciones, los privilegios y las creencias.
EL ENFOQUE NEOLIBERAL Y LA NEOMODERNIZACIÓN: AJUSTE ESTRUCTURAL Y CONSENSO DE WASHINGTON (1980-1990)	
CONTEXTO	En la década de los ochenta, frente a los problemas generados por la crisis del Estado de Bienestar en los países del norte y el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones en los países del sur, corrientes principalmente neoclásicas en economía participan con nuevos juicios sobre el desarrollo, al compás del avance de la llamada neomodernización liberal transnacional.
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
John Williamson	El crecimiento económico vuelve a ser considerado como el motor del desarrollo y del progreso social y presentado como el instrumento y la finalidad del desarrollo al cual hay que sacrificar, si fuese necesario, las exigencias sociales de la población. En el predominante discurso liberal las demandas económicas son imperativas y fundamentales.
MÁS ALLÁ DEL CONSENSO DE WASHINGTON (1990)	
CONTEXTO	A mediados de los 90 se observa ya la emergencia de nuevas corrientes teóricas que buscan ir más allá de los postulados del Consenso de Washington, introduciendo el papel de las instituciones y convenciones en el estudio de las sociedades subdesarrolladas.
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Ben Hammouda (1998)	Evalúa de manera crítica las principales corrientes que al comenzar la década de los 90 dominan el campo de análisis de los problemas económicos del desarrollo. Las clasifica en tres: <ul style="list-style-type: none"> • El retorno a los padres fundadores de la

	<p>economía del desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> • La nueva economía institucional <p>La renovación de las corrientes estructuralistas</p>
ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES Y EL DESARROLLO HUMANO (1990-2000)	
CONTEXTO	<p>En los 80 se abrió paso en el mundo académico occidental el pensamiento del economista y filósofo hindú Amartya Sen, conocido también como el enfoque de las capacidades.</p>
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Amartya Sen	<p>El desarrollo no se reduce al aumento de la oferta de mercancías sino y centralmente a acrecentar las capacidades de la gente. El referente del desarrollo no es el crecimiento económico, sino los seres humanos.</p> <p>Lo que pretende este enfoque de las capacidades es sostener una concepción del desarrollo que gire en torno a la razón y las libertades humanas.</p> <p>El desarrollo es visto como un proceso de expansión de capacidades humanas, individuales y colectivas para efectuar actividades elegidas y valoradas libremente: a la vez que la oferta y demanda de bienes y servicios es un aspecto complementario y de ningún modo la meta principal. La importancia del enfoque de Sen radica en subrayar lo que la gente pueda “hacer y ser” (functionings) y no en lo que ella puede “tener”.</p>
EL DESARROLLO HUMANO	
CONTEXTO	<p>De manera paralela al iniciar la década de los 90 Naciones Unidas presenta una propuesta relativamente renovada del desarrollo, a la que titula “Desarrollo Humano”, e irá ampliándola y mejorándola en los años siguientes.</p>
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
El Primer Informe del Desarrollo Humano	<p>“El desarrollo humano es un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de los individuos, las más importantes son: una vida prolongada y saludable, el acceso a la educación y el disfrute de un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo...”</p>

	El “Desarrollo Humano” propone el mejoramiento de la calidad de vida de las personas; valora la vida humana en sí misma. Este enfoque postula que el tema del desarrollo debe ser abordado de una manera integral y universal.
ENFOQUE TERRITORIAL	
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Jean-Philippe Peemans Alexander Shejtman y Julio Berdegué (2003) Alain de Janvry y Elisabeth Sadoulet (2004)	"El desarrollo es visto como ligado intrínsecamente a la capacidad de consolidar los lazos sociales al interior de colectividades que tienen una base territorial definida. Está relacionado también a la capacidad de las poblaciones de administrar su ambiente natural de una manera viable, a través de la construcción de un cuadro institucional apropiado y de una identidad cultural que tiene su base material en la construcción misma del territorio dado. Definen el enfoque territorial del desarrollo rural aquel cuya finalidad es: (1) proyectar a su máximo potencial el valor agregado de los recursos locales subutilizados, 2) integrar las actividades rurales y urbanas en una sola dimensión territorial, centrada en proyectos económicos regionales y 3) incorporar a la población rural pobre a las oportunidades de empleo e inversión generadas por el crecimiento local.
EL POST-DESARROLLO (1990-2000)	
CONTEXTO	Finalmente también en los años 90, en pleno contexto de la globalización y de exacerbación de conflictos culturales, destaca un nuevo enfoque o corriente conocida como del “Post-Desarrollo”. Esta aglutina a una gama de autores de diversas nacionalidades cuyo común denominador es su postura radicalmente contraria a todo lo que es considerado Desarrollo. Se complementan en cuanto al cuestionamiento de las diferentes versiones de la modernización.
REPRESENTANTE(S)	CONCEPTO
Arturo Escobar, Gustavo Esteva, MajidRahnema, BjörnHettne, Gilbert Ritz, Wolfgang Sachs, entre otros.	El desarrollo es concebido como un discurso del poder, de control social de los pueblos. Este despoja de identidad histórica a las gentes, al presentarles una imagen negativa e insoportable de ellos mismos en términos de retardo o inadaptación frente a la situación que viven los pueblos más industrializados.

Figura 10. Dimensiones del desarrollo



Fuente: elaboración propia.

Dada la complejidad e importancia del término, se va a realizar una exploración del concepto de desarrollo, desde tres perspectivas:

- ✓ Desarrollo humano.
- ✓ Desarrollo social.
- ✓ Desarrollo sostenible.

2.2.6.1 Desarrollo Humano

El concepto de Desarrollo Humano se retoma especialmente de la teoría de Sen Amartya¹²⁰ quien considera este proceso como una ampliación de las capacidades de las personas y no como un aumento de la utilidad del bienestar y satisfacción

¹²⁰AMARTYA SEN, citado por EDO, María. La viabilidad de una alternativa a las estrategias de promoción del desarrollo. Universidad Torcuato di Tella, Departamento de ciencias políticas y gobierno. Trabajo para obtener el título de doctor en Educación. 2002. p.14-16.

económica. El objetivo del desarrollo no es implementar el producto sino propiciar que la gente disponga una gama mayor de opciones, que pueda realizar más cosas, vivir una vida más larga, eludir enfermedades inevitables y tener acceso a la reserva mundial de conocimiento. Este autor no sólo habla de desarrollo humano sino también del crecimiento económico.

Podría decirse que el desarrollo humano es el proceso mediante el cual el ser biológico trasciende hacia el ser social y cultural, en otras palabras, sería la realización del potencial biológico social y cultural de la persona e implica que el ser humano es el principal actor de su desarrollo y que este se produce mediante una construcción permanente en interacción con otras personas en la búsqueda del perfeccionamiento de sus potencialidades. Para confirmar esta perspectiva la UNICEF¹²¹, plantea que el centro del desarrollo sea la persona, y no los objetos, y que éste debería medirse con indicadores cuantitativos y cualitativos de acuerdo con las posibilidades que tenga el conjunto de personas de satisfacer sus necesidades fundamentales dentro de un contexto social de respeto por las libertades individuales. En el campo de la medicina y la psicología, el individuo debe estar en el centro de su propio desarrollo, pero atendiendo a la premisa que este autodesarrollo sólo es posible en la interacción con otras personas, que a su vez interrelacionan en un contexto ecológico amplio. Desde esta perspectiva se señala que el desarrollo humano, tiene algunas características básicas¹²²

- Es multidimensional, porque incluye el mejoramiento de un conjunto interrelacionado de dimensiones (individuales, sociales y ambientales).
- Es potencialidad, lo que implica siempre poder llegar a ser más.
- También es un proceso continuo que comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida.

¹²¹GUERRINI, Lucia. Comunicación, desarrollo y derechos humanos. UNESCO. Edupas. 2006. Para la promoción del respeto y garantía de los derechos humanos. Pág.9.

¹²²EDO, María. Op. Cit. Pág. 15.

- Es un proceso integral, en el cual los diferentes elementos del desarrollo humano están interrelacionados y deben ser considerados como un todo.
- Es adaptativo, porque implica preservar el sentido histórico del individuo y al tiempo potencializar su capacidad de cambio y adaptación.

Para que exista desarrollo humano, la sociedad debe crear condiciones en las cuales la persona, tanto individual como colectivamente, logre el abastecimiento de los elementos materiales vitales, y la satisfacción de las dimensiones de comprensión del ser humano en su totalidad; este suministro comprende la oferta de bienes culturales dignos y de servicios de toda índole que garanticen la realización de su potencial dentro de un orden político y social que asegure la equidad de oportunidades, la sostenibilidad y opciones claras para participar en las decisiones y en el disfrute del bienestar material y cultural que en conjunto los seres humanos han creado. Desde este punto de vista, el desarrollo no es un fin en sí mismo, sino un medio para llegar a una meta de una carrera (la felicidad personal), en la que influyen de forma muy compleja muchos otros factores. Dentro de este enfoque de felicidad, se enumera una serie de faltas de libertad que influyen directamente en el desarrollo de las personas.

Su máxima para hablar de este tema es “libertad para el desarrollo¹²³” este autor establece una forma diferente de contemplar la riqueza y el desarrollo (humano y económico), en lugar de verlos por sí mismos únicamente se les puede contemplar como medios poderosos con los que se puede conseguir la felicidad, o lo más cercano a ésta: vivir mucho y en condiciones óptimas de bienestar y libertad.

Cobos¹²⁴ da gran importancia al concepto de libertad con relación al desarrollo y distingue 5 tipos de libertades necesarias:

¹²³AMARTYA SEN, citado por SANCHEZ, Pablo. El desarrollo humano como libertad. En Nueva Revista de política, cultura y arte. Abril 2009. Pág.127.

¹²⁴SANCHEZ, Op. Cit. Pág. 128.

- ✓ Las libertades políticas o todas aquellas capacidades de los ciudadanos para influir en el manejo de la sociedad, como los derechos de expresión, reunión, voto o crítica.
- ✓ Los derechos de una persona a disfrutar de sus recursos económicos y prosperar.
- ✓ Las oportunidades sociales o todos aquellos servicios (públicos) que ofrece una sociedad para la mejora personal de los individuos que la conforman, como la educación.
- ✓ Las garantías de transparencia, que influyen en el grado de confianza que mostrarán los individuos en sus tratos mutuos y con la sociedad que los engloba. se refiere sobre todo a la divulgación (y aprovechamiento libre) de la información y a la corrupción económica de empresas e instituciones.
- ✓ La seguridad protectora para ayudar a los más desfavorecidos por cualquier causa y sobrevivir y prosperar en la sociedad.

Otro autor que hace interesantes aportes al desarrollo humano es, Manfred Max Neef¹²⁵, quien habla de un desarrollo a escala humana que se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza, la tecnología, los procesos globales y los comportamientos locales. Para esta investigación es importante el concepto de desarrollo a escala humana, porque este enfoque se centra en satisfacer las necesidades, para lo cual es preciso repensar las organizaciones, a partir de lo que la gente siente, se hace y piensa. Estos principios de satisfacción suponen una forma diferente de organizar, que de mayor opinión a los actores sociales para que sus ideas sean tenidas en cuenta en la toma de decisiones y en las formas de organización institucional.

¹²⁵MANFRED A, Max. Desarrollo a escala humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. España: Icaria editorial.p.31.

Es tanta la importancia de atender las necesidades de las personas que conforman una institución que este hecho no es considerado una meta, sino el motor mismo del desarrollo institucional; estar atentos a este aspecto ayuda a que las personas se desarrollen de forma sabia, independiente y participativa en su ámbito laboral. Frente a esto plantea:

- ❖ “Un desarrollo capaz de conjugar la sinergia con la eficiencia quizás no baste para dar un cumplimiento cabal a lo deseado; pero si basta, y plenamente, para evitar que en el ánimo de las personas lo no deseado parezca inexorable¹²⁶”.

- ❖ Según este autorel mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar al nivel más alto la calidad de vida de las personas, entonces se pregunta ¿Qué determina la calidad de vida de las personas?, expresa entonces que la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tenga las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales¹²⁷.

El concepto de ser humano.

Al describir el concepto de desarrollo humano, se hace imprescindible abordar el concepto de ser humano como actor, por un lado generador de ese desarrollo y por otro beneficiario, en este proceso. Existen diversos enfoques o planteamientos teóricos, desde los cuales es posible comprender de manera global en algunos, y reduccionista en otros, el concepto de ser humano, entre los cuales se destacan¹²⁸:

¹²⁶Ibíd. Pág.40.

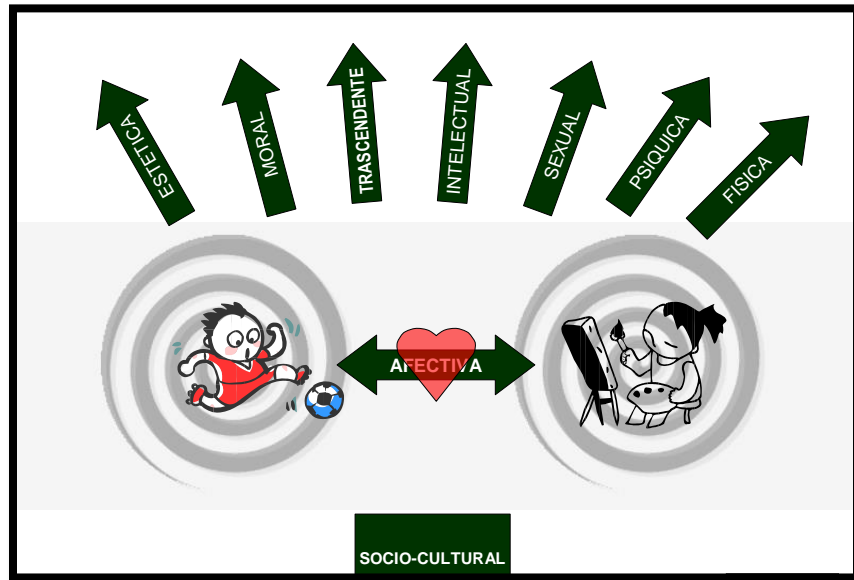
¹²⁷Ibíd. Pág.42.

¹²⁸ROA César A. De la Educación a la Pedagogía. Seminario Maestría en Pedagogía. Universidad Industrial de Santander. 2012. p. 5-6.

- ✓ El de la filosofía esencialista tradicional a nuestra cultura, que concibe al hombre como ser vivo, racional, social por naturaleza, político, etc.
- ✓ Como ser bio-psico-social, tendencia integradora de las ciencias naturales, psicología y sociología.
- ✓ Relacionado con el mundo objetivo (las cosas), social (con los otros), subjetivo (consigo mismo).
- ✓ Como sujeto existencial e histórico, autónomo, libre y responsable, de la filosofía existencialista, antropología cultural y personalismo de Mounier; el ser humano en proyecto, que se hace en relación constructiva con los otros, transformando su entorno, según un propósito ético, estético y espiritual de vida por su característica de ser trascendente.
- ✓ La visión contemporánea de desarrollo, pertinente para la educación y políticas sociales, concibe al ser humano en una relación trídica: con su entorno-desarrollo sostenible, consigo mismo-desarrollo humano integral, y con los otros-desarrollo social, equitativo y democrático.
- ✓ El enfoque integrado y ecléctico que concibe al ser humano pluridimensionalmente; además de recoger fortalezas de los enfoques anteriores, permite a maestros tener conciencia activa de la complejidad, integralidad y dialéctica de la naturaleza humana; comprender que el niño, joven y adulto son personas, como nosotros-sujetos educables, es decir que poseemos diversas capacidades y potencialidades que podemos desarrollar tanto cuanto nos lo propongamos y nos lo posibiliten adecuados ambientes y procesos educativos.

A partir de esta concepción pluridimensional, en la figura n. 11 se representa al ser humano (hombre-mujer), en su conjunto de dimensiones (estética, moral, trascendente, intelectual, sexual, psíquica, afectiva y física), que necesita de un contexto que influye en su formación integral.

Figura 11. Dimensiones del Desarrollo Humano.



Fuente: ROA César Augusto. Módulo de la educación a la Pedagogía.

2.2.6.2. Desarrollo Social. Es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico¹²⁹”. El desarrollo social es una evolución que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo y salarios; implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

¹²⁹JAMES, Midgley. Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare, Londres, Sage, 1995. Pág. 8.

Para algunos autores, el desarrollo social debe conducir a igualar las condiciones de bienestar prevalecientes en las sociedades industrializadas¹³⁰. Si bien actualmente se acepta que el desarrollo social debe adecuarse a las condiciones económicas y sociales particulares de cada país, existen estándares internacionales que se consideran “metas sociales deseables”; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sus diferentes organismos asociados son el referente principal en esta materia.

Para Amartya Sen, “el desarrollo puede concebirse [...] como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos¹³¹”. Esta interpretación del desarrollo, ha llevado a otorgar una importancia fundamental al concepto de desarrollo humano, como un proceso paralelo y complementario al desarrollo social.

Básicamente, el desarrollo social está llamado a ser un proceso de mejoramiento de la calidad de vida de una sociedad. Se considera que una comunidad tiene una alta calidad de vida cuando sus habitantes, dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, tolerancia, equidad, igualdad y solidaridad, tienen amplias y recurrentes posibilidades de satisfacción de sus necesidades y de poder desplegar sus potencialidades y saberes con vistas a conseguir un mejor futuro, en cuanto a realización personal y en lo que a la realización de la sociedad en su conjunto respecta.

¹³⁰ Para Pedro Paz, el desarrollo es un proceso de cambio social deliberado que tiene como objetivo alcanzar los niveles de vida y oportunidades que presentan las sociedades industrializadas con elevados niveles de bienestar. En esta definición está implícito el papel del Estado como promotor de dichos cambios. Pedro Paz, “Desarrollo-subdesarrollo”, en Torcuato S. Di Tella, Hugo Chumbita, Susana Gamba, Paz Fajardo, *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*, 1ª. Edición, Ed. Ariel, Buenos Aires, 2004, 184. En este mismo sentido, Teresa Incháustegui define el desarrollo social como un proceso de cambio que conduce a que los países menos desarrollados adquieran los rasgos de los países industrializados. Teresa Incháustegui Romero, “Desarrollo social”, en Laura Baca Olamendi, et. al., *Léxico de la política*, FLACSO, CONACYT, FUNDACIÓN HEINRICH BÖLL y FCE, México 2000, 172.

¹³¹ AMARTYA Sen. *Desarrollo y Libertad*, Editorial Planeta, México, 2000. Pág.19.

2.2.6.3 Desarrollo Sostenible. La más conocida definición de este término es la de la Comisión Mundial sobre Ambiente y Desarrollo (Comisión Brundtland) que en 1987 lo definió como: "el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades"¹³².

Según este planteamiento el desarrollo sostenible tiene que alcanzar:

- ✓ Satisfacer las necesidades del presente, fomentando una actividad económica que suministre los bienes necesarios a toda la población mundial.
- ✓ Satisfacer a las necesidades del futuro, reduciendo al mínimo los efectos negativos de la actividad económica, tanto en el consumo de recursos como en la generación de residuos, de tal forma que sean soportables por las próximas generaciones.

Un desarrollo para que se pueda considerar sostenible debe¹³³; buscar la manera de que la actividad económica mantenga o mejore el sistema ambiental; asegura que la actividad económica mejore la calidad de vida de todos, no sólo de unos pocos selectos; usa los recursos eficientemente; promueve el máximo de reciclaje y reutilización; pone su confianza en el desarrollo e implantación de tecnologías limpias; restaura los ecosistemas dañados; promueve la autosuficiencia regional y reconoce la importancia de la naturaleza para el bienestar humano

¹³²GÓMEZ, Andrés, citado por NEBEL, Bernard J. y WRIGHT, Richard T. ¿Qué entendemos por desarrollo sustentable. Ciencias Ambientales. Ecología y desarrollo sostenible. 6ª. ed. Versión en español. Pearson Educación. México. 2004. p. 14.

¹³³ *Ibíd.* Pág. 15

2.2.7 Gestión escolar y calidad educativa:

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la gestión escolar es centrar la unidad educativa en busca de la calidad de la educación y, que uno de los aspectos a evaluar en la calidad de la educación está directamente relacionado con el desempeño del maestro, para esta investigación es importante ahondar el término de gestión escolar, considerando este proceso de gestión como el escenario más importante en que el DPM se hace visible. El desafío de la gestión escolar es por tanto dinamizar los procesos a su alcance para que el Desarrollo Profesional cuente con las “mínimas” posibilidades de progreso.

El papel de la institución escolar en el logro del DP supone una nueva visión y organización de ésta, de manera que se superen o trasciendan las concepciones y prácticas que tradicionalmente han imperado, propias de un modelo estático y burocrático de administración, que se ha limitado al cumplimiento de funciones y tareas en busca de “administrar y vigilar” lo existente¹³⁴.

El Plan Decenal de Educación 1997-2006, concibe la gestión escolar como la capacidad para visualizar y alcanzar los propósitos de la institución. Es decir que hay una acción gerencial interna y externa cuando se busca y alcanza cooperación, negociación, acuerdos, responsabilidad e impacto social. En el mismo orden se concibe la administración como la capacidad de organización interna de una institución para desarrollar servicios eficientes.

El concepto de gestión escolar tiene diversidad de significados en el contexto social y cultural. Al hablar de gestión se habla de un responsable y para que ésta sea adecuada, quien administra ha de tener capacidad de liderazgo y estar vinculado con el quehacer diario de la escuela. Muchas veces se cree que esta responsabilidad solamente recae sobre el rector o director de la Institución, concepción totalmente alejada de la realidad, teniendo en cuenta que el

¹³⁴Roa, Cesar. Gestión Escolar. No publicado. Universidad Industrial de Santander. Pág. 58

compromiso es de todos los actores del centro educativo, incluyendo la comunidad externa.

La política nacional, a través del Ministerio de Educación nacional plantea “la gestión como la capacidad para visualizar y alcanzar los propósitos de la Institución¹³⁵”. Es decir que hay una acción gerencial interna y externa cuando se busca y alcanza cooperación, negociación, acuerdos, responsabilidad e impacto social.

Las características propias de una gestión escolar de calidad tiene que ver con el liderazgo, la relación personal, el trabajo en equipo, la Formación continua y permanente, la Autonomía para tomar decisiones y la participación de los actores Educativos, principalmente de los maestros¹³⁶.

Como se menciona anteriormente, la gestión escolar posee algunas características, que se abordaran a continuación:

- **El Liderazgo:** Las organizaciones educativas requieren líderes adecuados para dirigir los procesos de transformación y evolución de las mismas. Estos líderes Educativos deberán planear y definir nuevas posibilidades de trabajo no solo en el interior del plantel, sino también fuera de él, es decir en el contexto exterior. Con relación a las características del líder educativo Martha Tennutto citando a Jaime Grinberg, aclara:

“Es imprescindible que el líder Educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y experimentar y evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas cuidadosas, dedicadas, respetables y respetuosas, confiables y estimulantes, preocupadas y que contribuyan a desarrollar comunidades de

¹³⁵ Ibíd. Pág. 59.

¹³⁶ ARENAS Silvia, PEÑA Erika. Lineamientos para el diseño participativo de una propuesta de formación permanente y Gestión Escolar. Universidad Industrial de Santander. Grupo CEGE. 2011. p. 67-69

*aprendizaje donde se avance en la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social*¹³⁷”

El líder ha de buscar innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de las prácticas cotidianas, además de ser un visionario y a la vez un pragmatista que planifica sus acciones en pos de alcanzar metas sometidas a continuas evaluaciones.

- **Relaciones Personales:** las Instituciones se hallan integradas por personas que se relacionan a través de sistemas tanto formales como informales, por consiguiente, la relación personal, debe enfocarse hacia la creación de ambientes de trabajos propicios donde se manifieste abiertamente la colaboración y participación a través del aporte de ideas y sugerencias que son propuestas como alternativas para incidir en los problemas que aquejan la vida escolar; así mismo, espacios donde se alienta la tarea de otros y se reconozca que todos son importantes como un grupo con deseos y posibilidades de crear y desarrollar de una manera distinta de trabajar en la escuela.
- **Trabajo en equipo:** se orienta a desarrollar un trabajo colegiado como una forma que crea y sostiene un ambiente escolar integrado, donde se reconoce la labor de los actores educativos, como profesionales de la educación pero a la vez como seres humanos.

La noción de equipo encierra la preocupación central en la creación de organizaciones. Al respecto Ernesto Gore afirma: “los equipos surgen como formas de trabajo capaces de dar respuesta a las necesidades de especialización e integración, a estructuras más flexibles y a la organización del saber¹³⁸”. En la

¹³⁷GRINBERG, J. Citado por TENNUTTO, Martha et al. Escuela para Maestros. Montevideo: Tercer Milenio, 2004, p.102

¹³⁸ Ibíd. Pág.104.

práctica, la dinámica del trabajo puede observarse en que los miembros van construyendo acuerdos y significados comunes comprometiéndose con la tarea que asumen.

En conclusión el trabajo en equipo es una modalidad que articula las actividades laborales de un grupo humano o en torno a un conjunto de fines, metas y objetivos a obtener. Implica una interdependencia activa entre todos los miembros que comparten y asumen un proyecto, por lo cual debe basarse en la confianza y el apoyo recíproco de los integrantes.

2.3 MARCO LEGAL

Otro de los referentes orientadores del proceso investigativo es el marco legal, de esta manera se reconocen los fundamentos normativos que delimitan el tema a tratar, se parte de la normatividad nacional para ir contextualizándola en la local.

2.3.1 Normatividad Nacional

La **Constitución Política de Colombia**, es el documento más importante para el país, dado que en ella se promulgan los derechos y deberes de los colombianos; la actual ley fue publicada el 4 de julio de 1991, reformando una gran cantidad de artículos frente a los enunciados de la anterior, anunciada en el año 1886. Frente a la educación, la normatividad nacional contempla que es un derecho constitucional y un servicio público que tiene una función social, este sistema en Colombia es regulado por el Ministerio de Educación Nacional, como eje central y las secretarías de Educación como eje descentralizado.

De esta normatividad se desprende la **ley 115 de 1994**, que en Colombia ofrece las políticas, normas y decretos que regulan el sistema educativo Colombiano en los niveles de preescolar, educación básica y media académica;

en ella se postula que a través de la educación, las personas buscan el acceso al conocimiento, la ciencia y la tecnología y otros beneficios y valores de la cultura; en el artículo 5 expone los fines para lograr la calidad educativa, que establecen que para cumplirlos se hace importante que el educador forme al educando en aspectos económicos, políticos y sociales, destacando de esta manera la importancia de la formación permanente del maestro, no sólo desde el ámbito disciplinar, sino también desde el ámbito pedagógico como camino para llegar a la calidad de la educación.

Frente al compromiso de preparación del maestro, la ley 115 en su artículo 4, establece que el estado debe responder permanentemente por la formación y cualificación, la promoción, los recursos, métodos educativos y la investigación e innovación educativa, entre otros factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación. En el artículo 104, concibe al maestro como: “.....orientador en las fases educativas, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”.

En el artículo 109, destaca la importancia de formar investigadores de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador, fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico y preparar investigadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Con el objetivo de modificar y/o aclarar algunas postulaciones de la ley 115, se aprueba el **decreto 1860 de 1994**¹³⁹, en el que se expresan los parámetros que deben cumplir las instituciones educativas que forman maestros.

¹³⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley General de Educación-Ley 115 de 1994.

Lineamientos Generales para la formación de maestros en Colombia: los propósitos de la formación están determinados por los lineamientos nacionales que a través de las políticas proponen una pedagogía como un saber fundante donde la educación debe atender y dar respuesta a las necesidades formativas reconociendo las condiciones de la sociedad actual. A las instituciones formadoras de maestros, la Constitución Política de Colombia, la ley 30 de 1992, ley 115 de 1994, y los decretos 3012 de 1997 y 272 de 1998; les exige a las facultades un replanteamiento frente a la formación de los maestros, el fortalecimiento de la investigación pedagógica y educativa y la constitución de comunidades académicas en este campo

Con el fin de reglamentar la formación, se aprueba la resolución **09874 de 2008**¹⁴⁰ que establece los lineamiento de políticas para la formación permanente de maestros en ejercicio, considerando el artículo 111 de la ley 115 de 1994, en el que se plantea que la formación de educadores está dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado.

El Plan Decenal de Educación (2006-2015), plantea dentro de sus metas: la Profesionalización, dignificación y formación de los docentes; para esto establece estímulos a la profesión, inversión en las necesidades e incentivos que fomenten su preparación permanente.

¹⁴⁰COLOMBIA. GOBERNACIÓN DE SANTANDER. SECRETARIA DE EDUCACIÓN. Resolución 09874. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.

3. METODOLOGIA

Partiendo de los objetivos propuestos en este estudio, fue necesario optar una metodología de tipo cualitativo que permitiera a partir de la interacción con los mismos maestros y desde su propia voz comprender y dar sentido a la situación problemática. En este capítulo se hace una descripción del enfoque, el diseño de la metodología y las etapas desarrolladas que permitieron dar respuesta a las preguntas planteadas.

3.1 Enfoque y diseño metodológico.

La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de los fenómenos educativos y sociales; a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos; a la toma de decisiones; y también, al descubrimiento de un cuerpo organizado de conocimientos¹⁴¹.

En este proceso, se tomaron en cuenta los referentes de Taylor y Bogdan¹⁴², quienes consideran que la investigación cualitativa tiene unos componentes que la caracterizan, entre los cuales destaca:

- Es inductiva: se desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de las pautas de los datos.
- Tiene una perspectiva holística del escenario, no se reduce a variables.
- La investigadora es sensible a los efectos que se causan sobre las personas que son objeto de estudio. Se interactúa con ellos de un modo natural no instructivo.

¹⁴¹ TAYLOR Y BOGDAN (1992) citado por SANDOVAL, Carlos. El proceso de investigación: investigación cualitativa. Maestría en Pedagogía. Escuela de Educación. Universidad Industrial de Santander. 2012. Pág.41.

¹⁴² Ibíd. Pág. 45.

- Se trata de comprender a las personas dentro de su marco de referencia y de identificarse con las personas para ver el mundo como ellos lo ven.
- Todas las perspectivas son valiosas. El investigador no buscó la verdad, sino comprender de forma detallada las perspectivas de otras personas, sirvió para dar voz a los que raramente son escuchados.
- Los métodos son humanistas. Al estudiar las personas cualitativamente, se llegó a conocerlo en lo personal y a experimentar lo que sienten en sus luchas cotidianas.
- Todos los escenarios y personas se constituyeron como objeto de estudio.

Coherente con el enfoque cualitativo se seleccionó el diseño etnográfico, el cual permitió abordar las prácticas para explorarlas, describirlas y comprenderlas desde los mismos escenarios y realidades, reconociendo así las particularidades del contexto. El fin fundamental de la etnografía es recrear de forma vívida los fenómenos que estudia, por lo tanto, es de gran utilidad investigativa la caracterización de los ambientes en que se desarrolla, mediante la descripción fiel de la autenticidad que emerge en el mismo proceso. Otro de los aspectos que llevaron a la selección de la etnografía como diseño metodológico, es su carácter flexible y de apertura que llevan a darle valor a esa cotidianidad que está inmersa en las prácticas pedagógicas; ello facilitó el reconocimiento de las diferentes formas de pensar y actuar de los actores involucrados.

Además, la etnografía ha ido ganando terreno dentro de las investigaciones en el área educativa y debido a su carácter circular y emergente y a la constante interacción entre la agrupación y el análisis de los datos lleva a comprender desde dentro de la comunidad los fenómenos educativos. Sandín considera que la etnografía educativa contribuye a *“descubrir la complejidad que encierra los fenómenos educativos y posibilita a las personas responsables de la política educativa y a los profesionales de la educación un conocimiento real y profundo*

*de los mismos, orientando la introducción de reformas e innovaciones, así como la toma de decisiones*¹⁴³.

De acuerdo a Goetz y Lecompete¹⁴⁴ el objeto de la investigación etnográfica es aportar valiosos datos descriptivos de los contextos, actividades y creencias de los participantes en los escenarios educativos; habitualmente dichos datos corresponden a los procesos educativos tal y como estos ocurren naturalmente. Los resultados de estos procesos son examinados dentro del fenómeno global es decir, raramente se consideran de forma aislada.

Por su carácter reflexivo el diseño etnográfico permitió durante la realización de la investigación una permanente revisión y confrontación de los datos con la población participante en la investigación, lo cual en ocasiones llevo a replantear las categorías preestablecidas que tomaron forma mediante la depuración de la información y el proceso de síntesis que se consolidó en el análisis matricial. También permitió hacer significativos el rastreo de fuentes bibliográficas que nutrieron el marco teórico y que posibilitaron conocer la pertinencia que ha tenido la práctica pedagógica en el Desarrollo Profesional del Maestro. Desde esta mirada, Rodríguez¹⁴⁵ destaca tres rasgos distintivos de la etnografía que son:

- El problema objeto de la investigación nace del contexto educativo, en el que el tiempo, lugar y participación desempeñan un papel fundamental.
- La observación directa es el medio imprescindible para recoger información realizada desde el punto de vista holístico.
- La triangulación constituye un proceso básico para la validación de los datos.

¹⁴³SANDÍN, Esteban. Investigación cualitativa en educación. Mc Graw Hill. Madrid. 2003. Pág.158.

¹⁴⁴ GOETZ y LECOMPTE (1988), citado por BARBA, José. El desarrollo profesional del maestro novel en la escuela rural desde una perspectiva crítica. Trabajo para obtener el título de Doctor en Educación Universidad de Valladolid. 2010. p.303

¹⁴⁵ Ibíd. Pág. 304

3.2. Escenario y participantes

La muestra comprende el 100% de la población de maestros y directivos vinculados a una institución de carácter privado y que pertenecen a los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media académica que laboran en los años 2012-2013(ver tabla N. 10.).

Tabla 10. Caracterización de la población.

Por su rango de edad	
Edades	Número de participantes
20 a 25 años	4
26 a 35 años	7
35 a 45 años	7
46 a 55 años	4
Mayores de 55	2
Género	
Femenino	Masculino
15	9
Nivel de formación	
Nivel	Número
Licenciados	15
Normalistas	5
Profesionales de otros áreas	2
Estudiantes	2
Trayectoria Profesional	
Tiempo	Número
Menos de 1 año	0
Entre 1 y 2 años	2
Entre 2 y 4 años	4
5 años	1
Más de 5 años	6
Más de 10 años	6
Más de 20	5
Número de horas de contratación	
Tiempo	Número
Entre 15 a 24 horas	3
Entre 25 a 30 horas	21
Nivel de desempeño	
Nivel	Número

Preescolar	3
Primaria	6
Bachillerato	14
Directivos	3

Fuente: Datos recolectados a través de la aplicación del cuestionario 1.

3.3. Proceso de investigación

La investigación se organizó en un esquema abierto que se fue rediseñando de acuerdo a la comprensión de las situaciones problemáticas por parte de la investigadora, para lo cual fue necesario perfilar un plan de trabajo dentro de un cronograma previamente elaborado; este proceso permitió caracterizar las propiedades de la realidad estudiada y organizar el trabajo de campo, los participantes y las técnicas de recolección de la información.

Durante este estudio se mantuvo un proceso de análisis y reflexión permanente, donde se exploró el pasado y presente de la situación problémica a fin de establecer una prescripción preliminar que permitiera trazar los planes de acción a seguir, cuyo objetivo principal buscaba responder a las dos preguntas planteadas en este proyecto, desarrollando las siguientes etapas¹⁴⁶.

3.3.1 Acceso al escenario:

Una vez aprobado el estudio, la maestra investigadora a través de una reunión informal, presentó a los participantes la exploración a desarrollar, los objetivos y los beneficios que trae para la comunidad educativa y para cada uno de los actores participar en un estudio de investigación. Posteriormente, les presentó el cronograma de trabajo previsto para el desarrollo del estudio, al mismo tiempo, se socializaron algunas de los instrumentos a utilizar en la recolección de la información y se presentó el permiso de la representante legal para realizar algunas grabaciones en las aulas.

¹⁴⁶FORERO Clara. Trabajo de campo. Universidad Industrial de Santander. Seminario Maestría en Pedagogía. Bucaramanga. 2012. Pág. 56.

Finalmente, la investigadora garantizó a los maestros la confidencialidad de la información, razón por la que solicitó total sinceridad y colaboración durante el proceso.

3.3.2 Recolección de la información: caracterización de las concepciones y situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional;

Esta etapa permitió un acercamiento a los maestros y directivos desde el inicio de la investigación a través de un contacto directo con los participantes, por medio de diálogos y reuniones informales. Se complementó con la aplicación de dos cuestionarios a través de los cuales se pretendió conocer las concepciones y las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional; luego, de acuerdo a los datos suministrados se formalizó una entrevista a profundidad con cada uno de ellos, con el objetivo de ahondar en el dato y finalmente, se realizó un taller de grupo focal a través del cual se socializaron los resultados obtenidos durante el proceso con el fin de conocer las opiniones de los maestros, sensibilizarlos sobre sus propias situaciones y profundizar en el análisis del contexto, para establecer de esta manera otras categorías, de acuerdo a los testimonios presentados. (Ver tabla 11).

Esta etapa permitió un mayor conocimiento de los maestros y directivos desde la visión del Desarrollo Profesional, tuvo una duración aproximada de cuatro meses, en los que se evidenció una constante reflexión, análisis de datos y compromiso de los participantes.

Tabla 11. Técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de la información

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Ficha de análisis, diario de campo.
Entrevista Semiestructurada y a profundidad.	Protocolo de entrevista, notas de campo y grabadora.
Diálogos Informales	Cuestionario
Grupo focal	Guía de preguntas a profundidad.

Fuente: elaboración propia

Las técnicas e instrumentos utilizados, durante el proceso investigativo se describen a continuación:

3.3.2.1 Técnicas

Observación participante y no participante: es la principal de las técnicas de recolección de datos; se refiere a la práctica de relaciones cercanas con los grupos de personas que estudian, conociendo su lenguaje y sus formas de vida a través de una interacción intensa y continúa en la vida de los participantes.

La observación es participante cuando para obtener los datos el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado, para conseguir la información “desde adentro”. Esto significó conversar con los participantes y trabajar con ellos, con el uso de este instrumento, se observó cómo se desarrollaron las prácticas, sin involucrarse directamente el investigador en las actividades focalizadas. Se tuvo en cuenta cada uno de los escenarios donde se realizaron actividades propias de la práctica como clases, talleres de formación, actos culturales y cívicos, descansos, reuniones de maestros, situaciones especiales presentadas con los estudiantes, entre otras.

Entrevista semiestructurada y a profundidad: esta técnica constituye uno de los procedimientos más frecuentes utilizados en los estudios de carácter

cualitativo, donde el investigador no sólo hace preguntas sobre los aspectos que le interesa estudiar sino que debe comprender el lenguaje de los participantes y apropiarse del significado que éstos le otorgan en el ambiente natural donde desarrollan sus actividades.

Las entrevistas permitieron conocer las diferentes visiones sobre el Desarrollo Profesional del maestro desde la realidad social y sentida de los actores escolares, la información recolectada permitió encontrar nuevos hallazgos con los cuales se pudo avanzar y establecer un proceso de categorización más confidencial y organizado. Este instrumento admitió momentos de escucha para los participantes donde expresaron abiertamente sus aportes e inquietudes sobre el proceso de investigación y ofreció pautas para profundizar sobre algunos aspectos que era necesario aclarar a través de preguntas abiertas y contrapreguntas que por su carácter flexible lograron detectar actitudes, motivaciones y expectativas

Diálogos Informales: a través de conversaciones se recogió información para determinar las concepciones que tenían los maestros respecto al Desarrollo Profesional y para identificar las situaciones de carácter social, personal, institucional y escolar que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional. Esta técnica facilitó adentrarse en los sentimientos que despierta la práctica pedagógica, gracias a la generación de un ambiente de confidencialidad entre el investigador y los participantes de la investigación.

Grupo Focal: es una estrategia de particular importancia en los proyectos cualitativos; su fortaleza particular estriba en la posibilidad que brinda el abordar desde una perspectiva integral y participativa, situaciones sociales que requieren algún cambio o desarrollo. El taller no es sólo una técnica de recolección de información, también ayudó al análisis, la operatividad y eficacia del proceso.

En la realización del taller, se organizaron mesas de trabajo, en estos conversatorios se dieron a conocer los avances y resultados de la investigación,

se despejaron dudas sobre los conceptos fundamentales y se contrastaron las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional.

3.3.2.2 Elaboración de Instrumentos

La recolección de los datos es importante en el proceso investigativo, teniendo en cuenta, que de estos medios proviene el objeto a investigar, es por ello que los instrumentos se elaboraron de forma precisa para que permitieran obtener información con rigor metodológico y científico. De acuerdo al planeamiento de Grajales¹⁴⁷, son cuatro los criterios que regulan la validez de los instrumentos a utilizar:

- *Veracidad: grado de confianza en los resultados de una investigación y en los procedimientos utilizados.*
- *Aplicabilidad: posibilidad de que las explicaciones e interpretaciones, como resultado de una investigación se puedan generalizar y aplicar a otros contextos e investigaciones.*
- *Consistencia: grado en que los resultados se repitieran en estudios similares.*
- *Neutralidad: asegurar que los resultados de la investigación sean el reflejo de los sujetos estudiados y de la materia investigada y no producto de juicios e intereses personales del investigador.*

Instrumentos utilizados:

Diario de campo: o como lo llama Sandoval notas de campo, es el medio en el cual el investigador registró tanto las observaciones del contexto institucional como sus propias impresiones y sentimientos. Este instrumento facilitó al investigador la tarea de recoger datos, ordenarlos, guardarlos, tener acceso a ellos y utilizarlos para complementar el análisis y la interpretación de la información recogida; otro de los aportes del diario se acentúa en la posibilidad de facilitar la lectura y la relectura de las situaciones. Este mecanismo orientó en la estructura de las entrevistas y talleres para profundizar en la problemática de la investigación.

¹⁴⁷ GRAJALES, citado por FERRÉS, Joan. Educar es una cultura del espectáculo. Ediciones Paidós Ibérica S.A. Barcelona, 2000. Pág. 187.

Video: fue de gran utilidad dado que permitió registrar en forma secuencial los momentos significativos para el análisis e interpretación de los datos; también consintió analizar los detalles y reconstruir los momentos más representativos de las diferentes actividades focalizadas.

Registros sonoros: las conversaciones informales y entrevistas se grabaron en audio casetes y se analizaron como parte del proceso investigativo, con el fin de profundizar en aspectos claves de la información.

Cuestionario: es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al maestro investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los participantes a fin de que se contestaran igualmente por escrito. La información recolectada a través de cuestionarios permitió realizar una lectura y una relectura continua de la situación, estos testimonios permitieron conocer las concepciones sobre el Desarrollo Profesional y las situaciones que lo favorecen u obstaculizan y sirvieron de apoyo a la hora de elaborar o reestructurar las entrevistas y el taller para profundizar en la problemática de la investigación.

3.4 Análisis e interpretación

Simultáneo a la recolección de información se organizaron los datos para procesamiento y análisis, lo que llevó a identificar unidades emergentes de análisis de categorías y subcategorías.

De acuerdo a lo estipulado por Sandoval¹⁴⁸. El análisis se realizó sobre la información que emergió como producto del trabajo de campo y de cada una de las actividades que se realizaron; este proceso se hizo en forma descriptiva, analítica e interpretativa. Se inició mediante la lectura rigurosa y detallada del material protocolar lo que permitió profundizar y dar sentido a los resultados

¹⁴⁸ SANDOVAL. Op.cit.pág.45.

obtenidos, después se procedió a la organización de la información siguiendo las bases metodológicas que sustentan la codificación abierta realizada manualmente, mediante lectura de las entrevistas, sometiéndolas al proceso de codificación línea por línea, en la cual son manifestadas palabras o frases que expresan la esencia del discurso de los declarantes; es decir, se trata de una lectura tentativa a partir de las palabras, frases, párrafos y gestos provenientes de las entrevistas, el investigador examina, reflexiona, compara y conceptualiza. Para cada bruto (fragmento de la entrevista) se atribuyen las expresiones, formando los códigos “In vivo” cuando se utilizaron las expresiones de las personas en forma textual y los códigos sustantivos cuando son elaborados por el investigador partiendo de los datos que se definen allí.

El proceso de categorización se realizó en forma permanente hasta lograr la saturación de categorías, cuando la nueva información no aportaba nada nuevo a lo que ya se conocía. Esto se logró gracias a los instrumentos de recolección de información con los participantes y a la luz de la fundamentación teórica. Esta etapa fue un aspecto fundamental en la investigación, porque permitió establecer las relaciones de los maestros con el DPM. El análisis continuo de la información obligaba a volver sobre ella una y otra vez hasta asegurar la confiabilidad de la misma y a no dejar ningún aspecto relevante por fuera del proceso. Todos y cada uno de los documentos, cuestionarios, entrevistas, diarios de campo y videos fueron leídos, vistos y contrastados a fin de analizar con gran rigor la información.

De acuerdo al proceso anterior, se consolidó la matriz general de categorización (ver figura 13). Estas matrices descriptivas permitieron cruzar categorías y establecer relaciones, además son un recurso útil para describir sintéticamente volúmenes grandes de información, para poner a prueba hipótesis y para descubrir patrones culturales que no son evidentes cuando se analizan por separado las categorías.

En esta etapa surgieron los interrogantes que fueron aclarados y se confrontó la información para llegar a un punto de saturación que indicó que los datos recolectados fueron los suficientes, pues como lo afirma Flórez Ochoa:

“los datos recabados tienen que ser lo suficientemente comprensivos y significativos para poder lograr los objetivos prefijados y responder a los diferentes interrogantes de la investigación como también para proveer fuentes alternas de información que afinen y confinen hipótesis importantes o puedan suplir una posible o forzada eliminación de algún sector de datos irrelevantes¹⁴⁹”

Procesamiento, análisis e Interpretación información:

Se realizó el análisis de la información recolectada y se identificaron las primeras reducciones de los datos, para así ir estableciendo las categorías y subcategorías emergentes. Se recurrió de manera complementaria a la exploración y análisis del diario de campo. Este fue un proceso de permanente comprensión mediante la descripción, análisis e interpretación de las características.

3.5 Validación de la información.

Forma parte del proceso desde la recolección, organización y el análisis de los datos, este proceso se realizó por medio de la triangulación que consiste en contrastar la información desde los participantes (maestros), desde las diferentes técnicas y la mirada crítica de la investigadora.

La entrevista a profundidad arrojó información que permitió ahondar en la realidad objeto de estudio al facilitar la identificación de ejes de análisis que develaron el trasfondo del discurso que se fue aclarando con la interpretación de estos datos y en correlación con los de la guía de observación y las notas de campo; estos dieron luces al direccionamiento del proceso investigativo al orientar el camino a seguir. Igualmente se tuvo en cuenta el cruce de información entre los participantes de la investigación que llevo a identificar los

¹⁴⁹ FLÓREZ, Rafael. Investigación educativa y pedagógica. Ediciones Mc Graw Hill. Bogotá. 2003. P.333

puntos de encuentro y discusión en torno a las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional. Después de este cruce de información encaminada a dar sentido a los hallazgos se logró argumentar el proceso realizado siguiendo las bases metodológicas que rigen el enfoque etnográfico, siendo los hallazgos la correlación entre los fundamentos teóricos, la realidad objeto de estudio desde los participantes, la aplicación de técnicas e instrumento de análisis y la visión del investigador.

La aplicación del concepto validez desde los fundamentos teóricos de Maxwell¹⁵⁰ que de gran utilidad al permitir considerar las formas de comprensión de la realidad educativa estudiada que se interpretaron desde la validez descriptiva al hacerse referencia de forma precisa y exacta sobre los hechos y documentos observados; la validez interpretativa se logro develando el significado que sobre la práctica pedagógica tiene los participantes; finalmente se tuvo en cuenta la importancia de la validez teórica desde la cual se relacionó los aportes teóricos encontrados que suministraron elementos de análisis para poder comprender e interpretar la realidad misma.

Además se siguió lo planteado por Tezanos cuando habla del proceso de triangulación como una *“triple relación dialógica”*¹⁵¹ que surge de lograr establecer relaciones entre la teoría, la realidad y el mismo investigador que reflexiona y confronta sus pensamientos al profundizar sobre las circunstancias que forma parte de su cotidianidad. La interpretación llevó a desplegar una multiplicidad de perspectivas que articulan diversos componentes que entran en juego para argumentar de forma coherente los hallazgos encontrados y así dar forma a un proceso que pasa de estar fragmentado a ser integrado mediante la construcción articulada de todas las voces reunidas de los actores involucrados en la investigación. Este proceso se ilustra en la figura 12.

¹⁵⁰ Maxwell citado por SANDIN, Esteban. Investigación cualitativa en Educación. Ediciones Mc Graw Hill. Barcelona, 2003. Pág. 187

¹⁵¹ TEZANOS, Araceli. Etnografía de etnografía. Ediciones Antropos. Colombia, 2000. Pág. 179.

Figura 12. Proceso de triangulación



Fuente: tomado de Tezanos, Araceli. Etnografía de la etnografía. Antropos. Colombia: 2000. p 179.

La validez interna de la información estuvo dada por la contrastación permanente de la misma, es decir la que permitió encontrar una relación lógica entre categorías y respuestas de análisis.

Los hallazgos encontrados durante todo el proceso de recolección fueron conocidos por los participantes a medida que estos se iban dando, esto permitió el continuo análisis y la reflexión permanente.

4. HALLAZGOS

Los resultados derivados de este estudio provienen del proceso de observación y trabajo de campo aplicado a 24 maestros y directivos que pertenecen al nivel de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media académica. El equipo de educadores de la institución oscila entre los 26 y 45 años de edad y está conformado principalmente en un 62.5% por el género femenino. Frente a su nivel de formación el 83.3% son licenciados, el 8.3% profesionales de otras áreas y el 16.7% restante estudiantes de licenciaturas. El nivel de experiencia de los maestros vinculados se encuentra entre los 2 y 10 años; el 87.5% de los maestros son contratados de tiempo completo y el 12.5% por hora cátedra.

A lo largo de la investigación se fue revelando de manera permanente un maestro satisfecho con su profesión, pero enfrentado a un alto número de compromisos laborales, con tiempo insuficiente para dedicarse a todo y a causa de ello, profesores, que mantienen un alto ritmo de actividad durante el día.

El proceso de análisis emerge de un proceso sistemático y permanente en el que se confrontan los datos a la luz del problema y las preguntas de investigación; para ello fue necesario que en la medida en que se obtenían los datos de la investigación se hicieran las transcripciones, el ordenamiento de la información y procesos de análisis parciales.

Para presentar los hallazgos de la investigación en primer lugar, se describirán los resultados obtenidos frente a cada una de las preguntas de investigación y posteriormente el análisis e interpretación respectiva.

4.1 PROCESO DESCRIPTIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Al iniciar el trabajo de campo la maestra investigadora se encontró con un grupo de maestros que manifestaban comentarios frente a diferentes situaciones, acciones y procesos que se dan en la institución que favorecen u

obstaculizan su Desarrollo Profesional en el ámbito personal, social, escolar y familiar

Los primeros acercamientos a la comunidad de manera informal sobre lo que se quería hacer en la investigación, daban cuenta de un ambiente propicio para emprenderla. Sin embargo, cuando se hizo la propuesta de manera formal y se reunieron a los maestros para presentar el proyecto, se empezó a sentir por parte de algunos de ellos cierta desconfianza a lo que se pudiera lograr y a lo que se hiciera con la información que se recogiera. Se explicó que toda la información era confidencial y los hallazgos que fueran encontrados se devolverían a todos para su análisis, que se mantendría en reserva el nombre de la fuente. Los maestros participantes en el transcurso de la investigación se mostraron más receptivos y se fueron involucrando en el proceso. El trabajo continuo y el ejemplo que daban los actores escolares mostraban que la investigación no pretendía sustraer información para cuestionar a alguien en público o ante la representante legal. Las conversaciones con cada uno de los miembros de la comunidad abonó el camino para que cada uno de ellos se expresara con mayor confianza.

El debate, análisis y proceso de validación de la información permitieron una mejor comprensión de la realidad. En algunos casos la concepción inicial de los participantes sobre el Desarrollo Profesional, cambió al adentrarse en la investigación, con la cual mostraron una visión más compartida de la realidad vivida en su ejercicio como maestros.

La figura 13 presenta el esquema general de categorización, resultado del proceso de análisis de la información recolectada a través de los diferentes instrumentos.

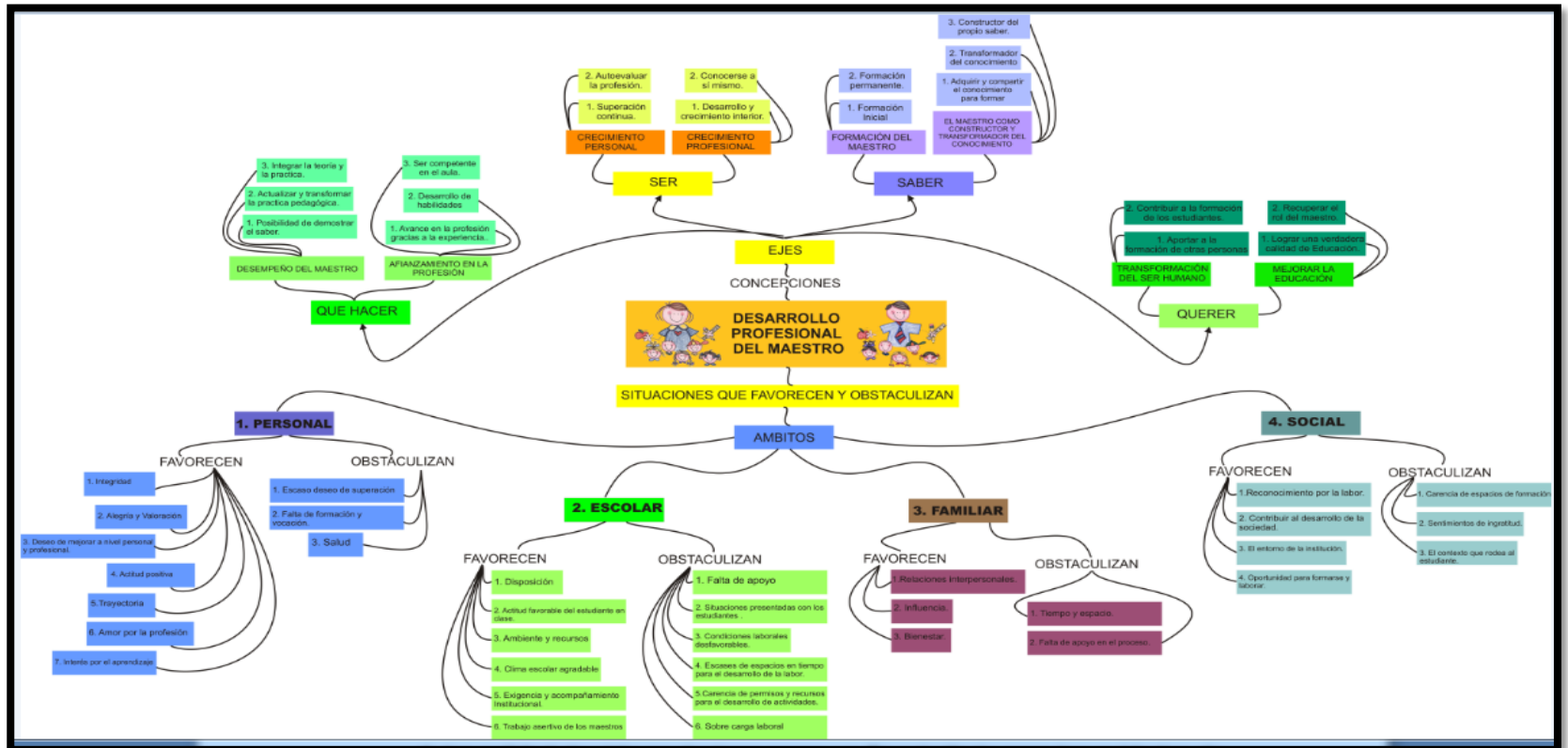


Figura 13. Esquema general de categorización.

Fuente: Elaboración propia.

El esquema general de categorización presentado en la figura 13 está organizado en dos partes; la superior muestra las concepciones que tienen los educadores sobre Desarrollo Profesional y la inferior explica las situaciones en el orden personal, familiar, escolar y social que favorecen u obstaculizan el DP.

4.1.1 Concepciones sobre Desarrollo Profesional.

Los resultados aquí presentados son fruto del análisis y discusión, parten del reconocimiento hecho sobre la manera como los maestros conciben el Desarrollo Profesional. La organización de la información se trabajó desde cuatro ejes:

Desarrollo Profesional desde el quehacer, responde a la forma cómo actúan los maestros en el contexto del aula, en el que logran integrar lo que han aprendido con la práctica. Se identificaron dos categorías: **desempeño del maestro**, con las subcategorías: *posibilidad de demostrar el saber, actualización y transformación de las prácticas pedagógicas e integración de la teoría y la práctica*; **afianzamiento en la profesión** integra: *el avance en la profesión gracias a la experiencia, el desarrollo de habilidades y ser competente en el aula.*

Desarrollo Profesional desde el ser, recopila el estado de progreso que experimenta el maestro fruto de su labor; esta mirada agrupa dos categorías: **crecimiento personal** que agrupa: *la superación continua y autoevaluar la profesión* y **Crecimiento profesional** integra: *desarrollo y crecimiento interior y concerse a sí mismo*

Desarrollo Profesional desde el saber, explica el proceso mediante el cual el maestro se encamina hacia la incursión y perfeccionamiento de su profesión, comprende la apropiación de conocimientos pedagógicos y disciplinares mediante los cuales el maestro ha propiciado cambios en su práctica pedagógica. Agrupa dos categorías: la **formación del maestro** y con la *formación inicial y formación permanente*; y **el maestro como constructor y transformador del**

conocimiento expresa: *adquirir y compartir el conocimiento para formar, el transformador del conocimiento y constructor del propio saber.*

Desarrollo Profesional desde el querer, responde a las expectativas y sueños que tienen los maestros en el ejercicio de su profesión como logros que desean alcanzar y que evidencian el alcance del Desarrollo Profesional; en esta mirada, subyacen las categorías: **transformación del ser humano** con: *aportar a la formación de otras personas y contribuir a la formación de los estudiantes y; mejorar la calidad de la educación* que contempla: *lograr una verdadera calidad educativa y recuperar el rol del maestro.*

4.1.2 Situaciones que promueven u obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro en el ámbito personal, social, familiar y escolar.

Se indagó sobre las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro, procedimiento que permitió evidenciar claramente los aspectos que a continuación se enuncian.

En el ámbito personal, las situaciones que favorecen el Desarrollo Profesional del maestro se agruparon en 7 categorías con sus correspondientes subcategorías. **Integridad**, reúne: *práctica de valores y formación de seres humanos*; **deseo de mejorar a nivel personal y profesional**, que engloba: *autorrealización como persona y desarrollarme como profesional*; **alegría y valoración**, *con satisfacción y reconocimiento*; **actitud positiva** compila: *gusto por la profesión, disponibilidad en su trabajo y motivación*; **trayectoria**, *una auso de una metodología adecuada, la planeación permite el enriquecimiento profesional, dominio de un saber, experiencia, juventud y uso de las TICS*; **amor por la profesión**, expresa: *apego por la profesión y trabajo con los niños, vocación e innovación en la labor*; **interés por el aprendizaje** comprende: *se aprende de los estudiantes, aprender nuevas ideas para compartir a los estudiantes, aprender de otros maestros e interés por el aprendizaje.*

Las situaciones que obstaculizan el Desarrollo Profesional en este ámbito están agrupadas en tres categorías con sus respectivas subcategorías: escaso **deseo de superación** que reúne: *actitudes de desanimo y desmotivación*; **carencia en la formación y vocación** que recopila: *falta de vocación, vacios en la formación universitaria y falta de experiencia*; **salud**, que une salud física y mental.

En el ámbito familiar las situaciones que favorecen el DP, se representan a través de tres categorías con sus respectivas subcategorías. **Relaciones interpersonales favorables** con: *apoyo incondicional, amor y las buenas relaciones entre los integrantes*; la segunda categoría, **influencia**, representada por: ser ejemplo, participación y reconocimiento de mi labor y la tercera categoría, **bienestar** une: bienestar económico y mejorar la calidad de vida.

Dentro de las situaciones que obstaculizan; surgen dos categorías con sus respectivas subcategorías. **Tiempo y espacio**, expresa, *estar lejos del núcleo, el poco tiempo dedicado y enfermedad de algún miembro*; **falta de apoyo en el proceso**, surge de: *comparan la profesión con otras, responsabilidades adicionales, falta interes, carencia en la comunicación y dificultades económicas*.

En el ámbito escolar, las situaciones que favorecen el DPM se agrupan en seis categorías con sus respectivas subcategorías. **Disposición** surge de las subcategorías *actitud positiva de los padres de familia y actitud positiva de los directivos*; **actitud favorable del estudiante en clase**, emerge de *gusto del estudiante por la clase, disciplina de los estudiantes y sentimientos de gratitud de los estudiantes*; **ambiente y recursos** surge de: *aulas especializadas, condiciones de la planta física y uso del material pedagógico*; **clima escolar agradable**, une: *entorno social agradable, trabajo en equipo, aprecio por los directivos y padres de familia, y relaciones interpersonales favorables*; **exigencia y acompañamiento institucional**, expresa: *organización del horario de clases, estructura de la clase y acompañamiento*: **trabajo asertivo de los maestros**,

reúne: *contribuir a la formación de personas, experiencia de los maestros, disposición para compartir el conocimiento, e interés por fomentar el aprendizaje.*

Las situaciones que obstaculizan, se agrupan en seis categorías con su respectivas subcategorías. **Falta de apoyo**, surge de: *falta de compromiso de los padres de familia, falta compromiso de los directivos y docentes;* **situaciones presentadas con los estudiantes**, emerge de: *dificultades con los padres de familia, el comportamiento de algunos estudiantes y bajo rendimiento académico;* **carencia de permisos y recursos para el desarrollo de actividades**, surge de *restricción de salidas con los estudiantes y dotación de recursos en las dependencias;* **escases de espacio en tiempo para el desarrollo de la labor**, comprende: *falta tiempo institucional para desarrollar la labor, carencia de procesos de formación para estudiantes y padres de familia y falta trabajo en equipo;* **condiciones laborales desfavorables** despliega a *inestabilidad laboral y falta de reconocimiento salarial;* **sobrecarga laboral**, reúne a *acumular el trabajo, exceso de trabajo y poco tiempo disponible.*

En el ámbito social, las situaciones que favorecen el Desarrollo Profesional se agrupan en 4 categorías con sus respectivas subcategorías. **Reconocimiento de la labor**, surge de: *respeto por la profesión y sentimientos de gratitud;* **contribuir al desarrollo de la sociedad**, emerge del *contribuir al desarrollo de la sociedad y la responsabilidad social del maestro;* **el entorno de la institución**, une: *el apoyo empresarial al colegio, relación con el círculo social y el contexto que rodea al estudiante;* y **oportunidad para formarse y laborar**, subyace de: *ofertas de programas de formación, oportunidad laboral, TICS y exigencias de la sociedad.*

Las situaciones que obstaculizan el DPM en este ámbito se agrupan en tres categorías, con sus respectivas subcategorías. **Carencia de espacios de formación**, con *poco acceso para la formación del maestro y exclusión del gobierno en la formación;* **sentimientos de ingratitud**, surge de *falta de estímulos*

y reconocimiento por la labor del maestro; contexto que rodea al estudiante surge de problemas sociales e inseguridad en el municipio.

4.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.

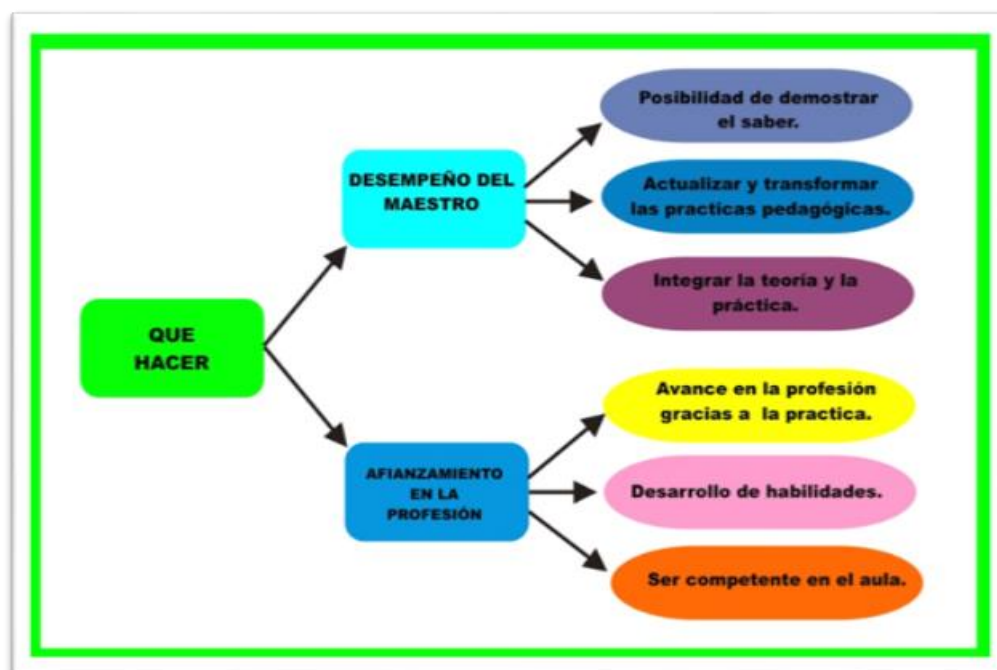
El proceso de triangulación permitió contrastar las concepciones y las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional en los maestros, con los fundamentos teóricos de la investigación y la visión de la maestra investigadora, haciendo posible la interpretación y construcción del sentido.

4.2.1 Concepciones sobre el Desarrollo Profesional

Los testimonios de los maestros conciben el Desarrollo Profesional desde cuatro ejes, para unos desde el quehacer que representa el Desempeño y perfeccionamiento de la profesión; para otros, desde el ser que representa el crecimiento personal y profesional; algunos, desde el saber lo definen como la formación y los conocimientos y desde otra mirada, algunos lo definen a partir del querer que representa los sueños en el ejercicio de su profesión.

Las concepciones que tienen los maestros sobre el DP desde el **QUEHACER** se manifiestan en las categorías desempeño en el aula y el afianzamiento en la profesión. Este eje de análisis hace claridad sobre la forma como se evidencia en el aula el Desarrollo Profesional y las características que se demuestran en tales acciones. Lograr hacer visible lo que acontece en el aula y en la institución educativa, objeto del DPM, permitió reconocer desde su quehacer los elementos que admitieron hacer inferencias acerca de los aspectos relevantes en el desempeño. La figura 14 muestra las categorías y subcategorías que emergen desde el quehacer, como concepción del DP.

Figura 14. Concepciones de Desarrollo Profesional desde el quehacer.



Fuente:elaboración propia.

DESEMPEÑO DEL MAESTRO

“Es el aula, el sitio en donde el Desarrollo Profesional, se hace visible”

Es en las vivencias del aula, donde se empieza a describir y objetivar el sentido que tiene para cada uno el Desarrollo Profesional. De ahí que esta categoría se interprete como la capacidad que tiene el maestro de responder a nuevos retos que se le imponen en el aula, que van más allá de su formación. Esta categoría agrupa concepciones relacionadas con el desempeño en el aula, es decir la oportunidad que tiene de llevar a la práctica lo aprendido durante el proceso formativo y abrirse camino haciendo uso del saber disciplinar y pedagógico. Así mismo, se constituye como el avance que se logra en la profesión gracias a la experiencia y a la capacidad para actualizar las prácticas pedagógicas

“Posibilidad de demostrar el saber”.

Inicialmente el Desarrollo Profesional es entendido como el *“desempeño de la práctica docente”* en la que se evidencia *“la forma como desempeño mi labor en busca de lograr alcanzar mis metas profesionales y crecer en todos los ámbitos”*, que en otras palabras, representa *“la manera como toda persona se desarrolla en su profesión”*; y en este sentido, es muy importante *“la interacción con el otro”*. Finalmente, el desempeño *“es un continuo proceso de crecimiento integral que se refleja más que en todo en la labor desempeñada”*.

La voz de los maestros refiere que el desempeño implica la aplicación de estrategias metodológicas acordes y la combinación de recursos, a partir de las características del grupo, el buen dominio de la disciplina, la motivación y disposición del educador. Es decir, el desempeño diario implica un constante proceso de construcción donde simultáneamente se maneja información, se operan afectos y se integran individualidades.

Los maestros asumen el Desarrollo Profesional como la *“posibilidad de demostrar algunos dominios y dimensiones, que tienen que ver con: el apoderamiento de los contenidos en la disciplina que enseña, es decir el saber; el conocimiento y las experiencias de los estudiantes; las estrategias de evaluación, en coherencia con los objetivos, ritmos y estilos del aprendizaje; la creación de un ambiente propicio para los estudiantes y la capacidad de mantener la disciplina en el aula, propiciando espacio de respeto y cordialidad con sus estudiantes”*. Esta visión, se relaciona con el planteamiento de Bisquerra¹⁵², es decir, prevalece la idea que el desempeño es un trabajo del aula, asumida desde el hacer, como una posibilidad de evidenciar el rol del maestro.

¹⁵²Bisquerra, R. Martínez, F., Oboils, M., Pérez, N. Evaluación de 360°. Una aplicación a la educación emocional. En Revista de investigación educativa. 2006 Pág. 187-2003.

“Actualizar y transformar la práctica pedagógica”.

En la relación trascendente para innovar en la labor del maestro surgen de acuerdo a los actores dos formas: por un lado, *“la generación de nuevas estrategias metodológicas para diseñar procesos de aprendizaje”* y por otro, *“el diseño de nuevas prácticas escolares”*. En ese sentido, se conceptualiza el Desarrollo Profesional como una práctica en la que se articulan *“ la integración del ser con el hacer; no conformarnos con lo alcanzado sino cada vez buscar e innovar ”*; es decir, transformar la práctica pedagógica es diseñar a partir de la realidad indagada y de los fundamentos para el desarrollo de nuevas prácticas, los escenarios y las estrategias para la mejora de los resultados en los estudiantes y la construcción de competencias. Los actores consideran que desde las prácticas pedagógicas el Desarrollo Profesional, es un proceso constante de transformación del quehacer en el aula.

A la luz de la teoría de acuerdo a lo planteado por Sacristán, la práctica pedagógica *“es un proceso de acción y de reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos y, al reflexionar sobre su intervención, ejerce y desarrolla su propia comprensión”¹⁵³*; y con el aporte realizado por Holly y Lieberman entienden que el *“DP es un proceso que implica cambios curriculares, dado que se traduce en la indagación continua del docente sobre su práctica”¹⁵⁴*.

“Integrar la teoría y la práctica”.

Desde esta concepción, el Desarrollo Profesional es entendido como la capacidad que tiene el maestro de *“integrar la teoría y la práctica”*; esto comprende, tomar todo el bagaje conceptual desarrollado a lo largo de la

¹⁵³ Sacristán G, citado por RODRIGUEZ G, Hilda. Práctica pedagógica. En Folios, revista, de la facultad de humanidades. N. 24, 2006; p.19-25.

¹⁵⁴ GARCIA, Op. Cit. Pág. 177.

formación inicial y establecer relaciones con el quehacer educativo, para hacer del Desarrollo Profesional *“una puesta en práctica de lo que se sabe e ir creciendo cada día en el desempeño de la misma”*. Es así como los maestros encuentran sentido a su preparación en las instituciones educativas, porque logran pasar de los contenidos cursados teóricamente a la complejidad de la escuela; solo al confrontar la teoría con la realidad, consiguen *“poner en práctica la autonomía que aprende en el aula”*. En este sentido, Villegas Reiser, afirma que el DPM *“es un concepto relacionado con el modelo constructivista, que implica la consideración de los profesores como aprendices activos implicados en la preparación, observación y reflexión sobre su tarea docente, al relacionar nuevas experiencias con los conocimientos ya adquiridos”¹⁵⁵*.

Pensar en integrar la teoría y la práctica, es para los maestros tener la posibilidad de construir un espacio de conocimiento y experiencias en la que existe la viabilidad de integrar el pensamiento y la acción; en este sentido, a través de su quehacer persiguen reflexionar acerca de su desempeño y tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado para analizar las teorías puestas en práctica. Desde este enfoque se entiende la práctica como un espacio de construcción reflexiva en la cual la lectura y la interacción con las mismas juega un rol muy importante, en la que el quehacer se convierte en un producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente.

¹⁵⁵ VILLEGAS, R. El desarrollo profesional del maestro, nuevas estrategias y políticas de apoyo. En formación docente <http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad9/4neai.htm>

AFIANZAMIENTO EN LA PROFESIÓN

“El Desarrollo Profesional es un afianzamiento que se logra gracias a la experiencia”

Desde el quehacer, el afianzamiento de la profesión, es entendida por algunos maestros como el proceso mediante el cual perfecciona y ajusta sus prácticas, implica el crecimiento logrado, producto de la experiencia, que le ha permitido desarrollar y fortalecer sus habilidades y competencias.

“Avance en la profesión, gracias a la experiencia”

Otra concepción sobre el Desarrollo Profesional, hace referencia a asumir el rol del maestro en un contexto real, que permite *“el avance en la profesión gracias a la experiencia”*; los maestros consideran la práctica como la base de la formación, ella, permite que se sientan identificados con su profesión y adquieran competencias para desenvolverse asertivamente en el contexto. La realidad observada por la investigadora muestra que la experiencia recopila todas las vivencias del docente en el aula, lo que supone la participación del aprendizaje experiencial, concebido como el que va mucho más allá de la acumulación de conocimiento, para entrar en contacto con los problemas reales, resolver las dificultades y aprender de ellas; expresado por ellos como *“el desenvolvimiento que se tiene para poner en práctica los diferentes tipos de enseñanza y dominio de grupo, implementando diferentes tipos de estrategias y ayuda”*. Para otros actores, la experiencia, representa un progreso, es decir, *“el avance en los conocimientos y comportamiento personal, o sea, el aumento de la experiencia”*. La experiencia, en otras palabras implica *“aprender haciendo”*¹⁵⁶.

¹⁵⁶ ZOIA Bozu. El perfil de las competencias profesionales del Profesorado. Ediciones Mc Graw Hill. Bogotá, 2005. Pág. 176

El Desarrollo Profesional como experiencia brinda la oportunidad de generar un impacto más allá del contexto del aula en la que ellos mismos están aprendiendo, lo que les permite llegar a producir cambios en la comunidad educativa, al convertirse en miembros activos de ese entramado escolar, es lo que ellos expresan como *“la capacidad que cada docente tiene para ejercer su labor adecuadamente perfeccionando cada día más gracias a la experiencia y buen desarrollo tanto laboral como personal”*.

Esta categoría, deja ver concepciones de tipo alternativo, cuyo origen es la misma escuela; así mismo se evidencia que estos conceptos, están influenciados por una racionalidad práctica, pues según Gómez S¹⁵⁷; es un proceso continuo, que debe acompañar al docente a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. En este sentido, el DPM, es considerado como *“aprender a desenvolverse en el campo laboral y aportar a la escuela su conocimiento”*; en donde el maestro es un actor y promotor de su propio DP.

“Desarrollo de habilidades”

En un nivel de dominio de la acción, los actores reducen la concepción de Desarrollo Profesional, al considerar que es la *“habilidad que cada maestro desarrolla en su ámbito laboral”*, en referencia a la aptitud y el alcance de cierto nivel de competencia, que en este caso particular, es concebido como las destrezas que desarrolla el educador dentro del aula, expresado por ellos como la *“habilidad del maestro para tratar un tema, interactuando con los estudiantes”*; de acuerdo a la realidad observada, se proyecta la habilidad, como la capacidad del de utilizar las herramientas tecnológicas en el aula; aplicar metodologías,

¹⁵⁷ GARCIA, Soledad. El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. En Revista de Educación, No. 318. Universidad de Sevilla. Pág.175

sencillas y claras; desarrollar capacidades para comunicarse con sus estudiantes y padres de familia y promover la participación de los educandos, entre otras. En este sentido, se aproximan a lo estipulado por Danielson¹⁵⁸, quien afirma que uno de los componentes del Desarrollo Profesional, son las habilidades, entendidas, como uno de los elementos que se conjugan en el desempeño.

“Competente en el aula”

Quienes así conciben el DPM lo designan como una competencia, que permite a los maestros evidenciar los conocimientos, las habilidades, destrezas y valores en un contexto, al que refieren “....desarrollar competencias en el aula” como una “*Fortaleza del maestro para enfrentar los dilemas, dudas y divergencias*”. Los maestros conciben las competencias como la posibilidad de desempeñarse asertivamente en el aula. En este sentido, de acuerdo a lo referido por Perrenoud¹⁵⁹ el educador es competente cuando moviliza recursos para actuar en contexto eficazmente. Desde esta perspectiva, las competencias en el Desarrollo Profesional, se evidencia en un ámbito desde el cual se pretende “*Integrar el saber y el saber hacer en el aula*”; con el fin de: integrar y animar situaciones de aprendizaje; reconocer las individualidades de sus estudiantes; aplicar sus conocimientos; trabajar en equipo junto con los padres, directivos y otros maestros; dominar los contenidos que comparte con sus estudiantes; dominar las tecnologías de la información y la comunicación, entre otras.

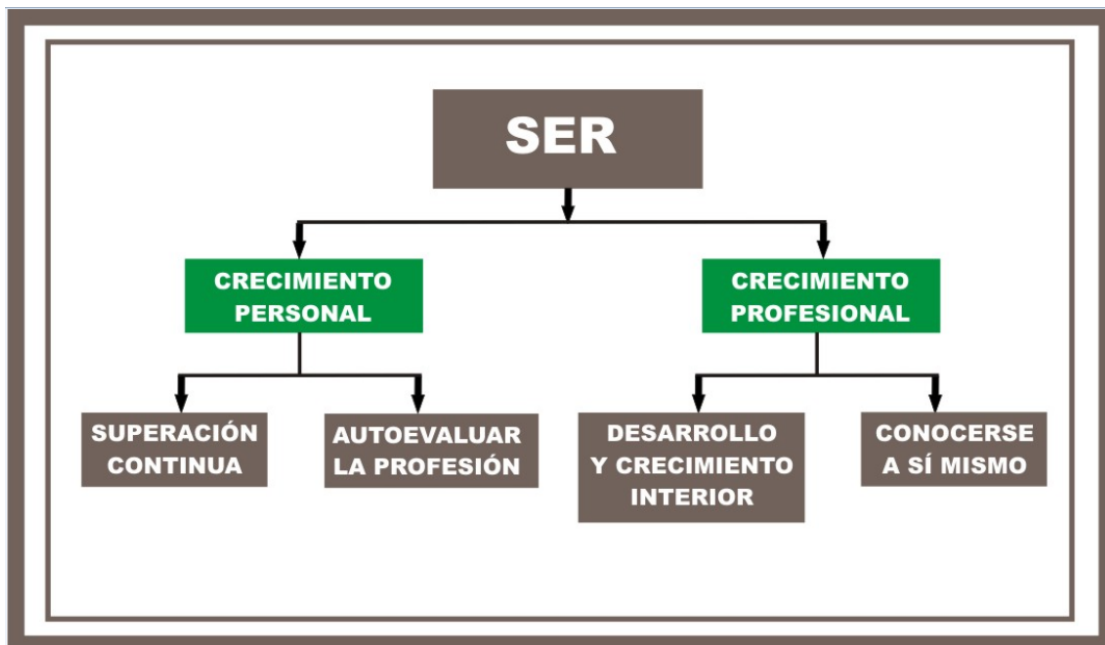
Los maestros que conciben el DP desde el **SER**, lo consideran como un proceso de crecimiento profesional y personal. Desde lo profesional, el maestro

¹⁵⁸ DANIELSON, Charlotte. Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación. Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. Serie de documentos N° 51. Enero 2011. Pág.16

¹⁵⁹ PERRENAUD, citado por ZOIA Bozu. El perfil de las competencias profesionales del Profesorado. Departamento de didáctica y Organización Educativa. Universidad de Barcelona. 2006. Pág.3

acumula conocimientos, modelos y experiencias relacionadas con su área, que le permiten responder de manera asertiva a la labor que desempeña y desde lo personal, como un crecimiento que se logra con el tiempo y que permite que el individuo vaya evolucionando en todos los aspectos propios del mismo(Ver figura N. 15).

Figura 15. Concepciones de DP desde el Ser



Fuente: elaboración propia.

CRECIMIENTO PROFESIONAL

“El Desarrollo Profesional permite un crecimiento a nivel personal y profesional”

Esta categoría surge del ser, y es entendida como el crecimiento personal y profesional que experimenta el maestro fruto del avance en el desarrollo de su profesión.

“Superación continua”

Para quienes así lo conciben, el Desarrollo Profesional es un camino para llegar a la consolidación del fortalecimiento de los vínculos profesionales, es la oportunidad de estar en acción y reconocerse en su realidad profesional. El proceso de su labor es la oportunidad de explorar por ellos mismos lo que significa ser maestros, los actores están conscientes que como profesionales deben asumir una dinámica de crecimiento profesional continuo, acorde con los cambios del entorno que los rodea. A partir de esta concepción expresan *“son los aspectos que una persona profesional enriquece o mejora con vista a lograr objetivos en su vida profesional”*.

El Desarrollo Profesional se convierte en la oportunidad para desarrollarse profesionalmente con autonomía y liderazgo, de manera que se tenga la posibilidad de salir del discurso académico y pasar al hacer, empleando todos *“los medios para alcanzar nuestras metas como profesionales”*; motivados por un *“deseo de superarse en la profesión”*.

“Crecer como profesionales” implica para los maestros un *“crecimiento en cada uno de los aspectos de la profesión”*, es decir en lo cognitivo, actitudinal y procedimental; siendo conscientes que este es un proceso *“...de evolución a través del tiempo”*

Para los maestros progresar como profesionales, es encontrar sentido a su labor, es una puerta que se abre hacia el fortalecimiento de sus competencias y el direccionamiento positivo de sus debilidades en aras de construir la identidad profesional. Este proceso de crecimiento profesional implica una constante formación y una actitud positiva frente a las situaciones que cada día enfrenta.

Todo lo anterior adquiere sentido de acuerdo a lo estipulado por Ferry y Marland¹⁶⁰; quienes afirman que el DPM es la acción, actividades, estrategias

¹⁶⁰Ibíd. Pág.176

que se ponen en marcha para que el profesorado cambie y se desarrolle, para que mejore su actuación y para que aprenda. Otro autor que alude a esta concepción es Glatthorn¹⁶¹, postulando que el DPM, se refiere al crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer docente.

“Autoevaluar la profesión”

Entre las posibles formas de evaluación, la autoevaluación constituye un elemento emergente, en el que se *“pueden identificar los errores y aciertos que se tienen en el ejercicio de la profesión”*; en este sentido, para algunos maestros, crecer como profesionales implica *“autoevaluar la profesión”*; es decir, desarrollar la capacidad de *“medir la eficiencia de los maestros y los logros alcanzados en el quehacer”*, con el fin de: *“autoreflexionar sobre la labor y propiciar los cambios que sean necesarios”*. Los educadores son conscientes que una de las formas de mejorar la calidad de su trabajo, está enmarcada por los *“cambios que se emprendan a partir del análisis que se hace sobre la labor que se desarrolla”*. Autoevaluar implica para ellos, observar detenidamente el quehacer desarrollado con sus estudiantes, pares y directivos en torno al crecimiento integral como profesional a partir de elementos como *“la pedagogía, la didáctica, el perfil y todo aquello que constituye la imagen como educador”*. Desde esta perspectiva, la autoevaluación es un compromiso implícito en su actividad como profesionales en la que se toma conciencia de las limitaciones que se tienen y se plantan las estrategias para superarla y desarrollar conductas para alcanzar las metas que se han propuesto y así tener la *“capacidad de participar activamente en el proceso de actualización de conductas como educadores”*.

La autoevaluación es un medio que debe ser considerado a profundidad por los especialistas en educación e incorporarlo desde su formación como un vehículo

¹⁶¹ GÓMEZ. Op.cit. Pág.178.

importante de conducción a la excelencia educativa, caracterizado por valores como la autonomía y capacidad crítica del ejercicio de su profesión; para ello es imprescindible conocer los fundamentos teórico-procedimentales que orientan su labor.

Un grupo de investigadores¹⁶² argumentan que la autoevaluación es una herramienta de gran valor tanto en la vida personal como profesional del maestro. En el campo laboral, saber utilizarla puede servirle enormemente para aumentar el desempeño profesional y también resulta fundamental para mejorar la competitividad o reorientar la carrera. Todo buen profesional es autocrítico, pues la evaluación de uno mismo forma parte de una actitud ganadora en las más diversas profesiones, pero realizar una autoevaluación de forma regular y pautada puede ayudarnos a medir de forma tangible el curso de nuestra actividad laboral.

CRECIMIENTO PERSONAL

“Desarrollo y crecimiento interior”

Esta concepción se centra en la experiencia personal de algunos maestros y lo que esto significa para su DP. Lograr reconocerse como profesionales en acción, que ejercen la carrera para la cual se han preparado, es hacer realidad una meta personal que les exige asumir responsabilidades frente a su proceso formativo y desarrollar habilidades personales que sean coherentes con el perfil profesional. A partir de sus vivencias personales los maestros valoran el Desarrollo Profesional porque les permite aprender de su propia experiencia y “trabajar por el cumplimiento de mis metas”.

¹⁶² FUENTES, Myriam. HERRERO Jesús. Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. En revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 2(1). Junio de 1999. Pág. 354. Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2L.htm>.

Desde este ámbito, los educadores que así lo describen, se perciben como actores capaces de liderar *“cambios de vida en la profesión del maestro, tanto a nivel individual como colectivo”*. El crecimiento personal implica para los maestros, *“el deseo y anhelo de ser mejor”*, esta aspiración implica la puesta en marcha de valores y actitudes, que le permiten un *“desarrollo personal”*, soportado en un *“crecimiento interior, dando nuestro mayor esfuerzo”*.

El “crecimiento” es considerado por los participantes como el proceso mediante el cual se consolida el maestro; desde esta perspectiva, se analiza la formación inicial y permanente mediante la cual se tiende a la construcción apropiada y crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas que orientan la labor del maestro y que han permitido que se encamine hacia el alcance del Desarrollo Profesional.

“Conocerse a sí mismo”

Desarrollarse como Profesional para algunos maestros, significa crecer en el ámbito interior, que a su vez, está mediado por la *“capacidad de conocerse a sí mismo”* y *“dominar las emociones”*, esto advierte que la actividad intelectual es atractivamente exigente, requiere de unas condiciones mínimas para su ejercicio. En la época actual ante las exigencias de la globalización, preocuparse por generar una actitud frente al DP implica, *“saber comunicarse, oír de manera activa y respetuosa las diferentes posturas y valorar las diferencias”*. Esto es, para ellos, *“reaccionar asertivamente ante los estímulos que el medio produce”*, es decir, ante los sentimientos de ira, tristeza, dolor y alegría que se enfrentan a diario, pero que es importante *“dejar en la caja del olvido”*, con el fin de que las situaciones que acontecen no sean motivo de distracción y discordias en el ámbito laboral.

Lograr conocerse a sí mismo, en su DP es tomar conciencia de la profunda naturaleza que los caracteriza como maestros, es estudiar la *“forma como nos desenvolvemos en nuestra profesión”* y el vasto universo psicológico que se

procesa detrás de las acciones y palabras; “*nos conocemos cuando estamos en la capacidad de tener una percepción libre de lo que hacemos*”, cuando se logra se “artífices de su propia vida” y “comprender lo que nos pasa, para evitar los sentimientos perturbadores”.

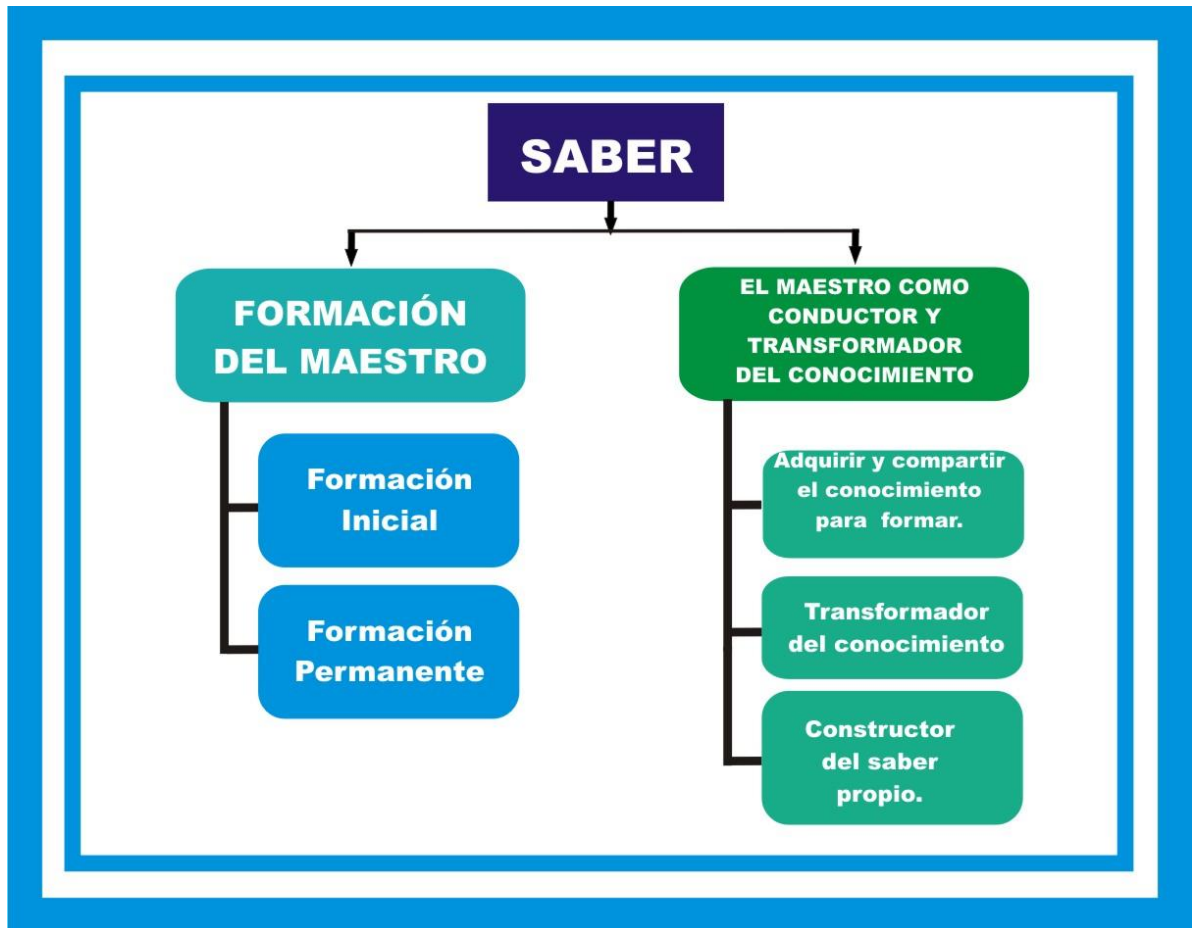
En este sentido, el maestro que se conoce a sí mismo logra mayores niveles de eficiencia en su Desarrollo Profesional y contribuye de forma positiva al alcance de los logros de sus pares.

A partir de un enfoque teórico la dimensión moral de la profesión académica es entendida como el conjunto de cualidades de la personalidad profesional del maestro que se conoce a sí mismo, que expresan significaciones sociales de redimensionamiento humano y que se manifiestan relacionadas al quehacer profesional y modos de actuación. La dimensión profesional se forma por una colección de valores humanos contextualizados y dirigidos hacia la profesión, donde sus significados se relacionan con los requerimientos universales y particulares a la ocupación; constituyendo, rasgos de la personalidad profesional y contribuyendo a definir una concepción y sentido de la profesión, desde la perspectiva de sí mismo como individuo que se conoce¹⁶³.

Desde eje del **SABER**, surge la concepción que los maestros necesitan para fortalecer su DP, un dominio, considerado por ellos como un proceso de formación continua y permanente, que implica una red de conocimientos acerca de la educación y la enseñanza, configurados en la práctica pedagógica. Desde esta perspectiva, que se visualiza en la figura 16 emerge el Desarrollo Profesional como un saber desde dos dimensiones; primero, como un proceso que implica una formación; y segundo, como un constructor y transformador del conocimiento.

¹⁶³ HERNÁNDEZ, Genaro. Formación docente y desarrollo ético. En revista: Cuadernos de Educación y Desarrollo. Vol 2, N. 18. Agosto 2010. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>.

Figura 16: Concepciones de DPM desde el eje del saber.



Fuente: elaboración propia.

FORMACIÓN DEL MAESTRO, PRIMER PASO HACIA EL DESARROLLO PROFESIONAL.

“La formación me ha permitido profesionalizarme como maestro”

La formación es concebida por quienes así lo consideran como un proceso que desarrolla los conocimientos, destrezas y actitudes que buscan convertir a los educadores en personas reflexivas e investigadoras, tiene como finalidad aprender a interpretar y reflexionar sobre las pautas de enseñanza-aprendizaje aplicadas en el aula, en coherencia con las necesidades de sus estudiantes. Esta formación comprende una etapa inicial y una permanente mediante la cual

se pretende adquirir y/o perfeccionar los conocimientos pedagógicos y disciplinares necesarios para el desempeño de su función.

“Formación inicial”

Hablar de formación inicial implica reconocer la Universidad y Escuela Normal superior, como entes encargados de formar a los educadores en nuestro país. Para los actores de este estudio, este proceso comprende *“el primer paso en la meta de profesionalización del docente”* y *“una oportunidad para desarrollarse profesionalmente”*; esta formación permite la integración de la teoría y la práctica, en donde se establece la relación de los saberes adquiridos frente a la realidad de la práctica educativa. En este sentido, *“la normal superior, se convirtió en el primer paso de este caminar, hacia el Desarrollo Profesional”*, a través de esta fase, consideran que se han hecho competentes en su que hacer. Otra puerta de entrada hacia la formación inicial, de acuerdo a los argumentos, la constituye *“la universidad como puente del desarrollo profesional”* porque les permite obtener el título a través del cual van a tener la oportunidad de tener vínculos laborales y ser admitidos en una institución para ejercer su labor.

La formación inicial para algunos de los maestros es una etapa del Desarrollo Profesional a través de la cual han logrado incursionar las vivencias que experimentaron durante su época de practicantes de la universidad o de la Escuela Normal Superior.

La realidad dista de lo planteado, teniendo en cuenta que hay una gran brecha entre lo que se aprende en las instituciones formadoras de maestros y la realidad de las aulas, porque a pesar de ofrecer herramientas pertinentes para desarrollar su labor no son suficientes para enfrentar los retos que se experimentan en el aula.

La formación inicial, para Vaillant y Marcelo¹⁶⁴ constituye un eje estratégico dentro de las políticas educativas que se sustenta en el convencimiento de que la tarea del educador resulta el factor de mayor incidencia en la transmisión y producción de cultura, en la recuperación de la tarea pedagógica en la escuela y en la promoción de procesos de mejoramiento de la experiencia escolar de niños y jóvenes. La formación inicial debe fortificarla entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento; para ellos, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor.

“Formación permanente”

La formación permanente está acompañada de dos procesos, en primera instancia como capacitación y en segunda, como formación continua. El primero, desde un concepto reduccionista los maestros conciben que *“el DP es el proceso o la capacitación que tiene cada profesor”*, considerándolo como un saber que *“permite que se capacite constantemente y así logre mejores procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del aula de clase”*. En los diálogos informales y entrevistas, los educadores argumentan que la “capacitación” les proporciona herramientas para perfeccionar su conocimientos: *“la capacitación constante sobre los saberes en mi caso pedagógicos, saberes que me permiten realizar mi labor con profesionalismo”* y *“capacitarme para adquirir nuevos conocimientos, para dar nuestro aprendizaje”* con el fin de *“..... recibir y*

¹⁶⁴ VAILLANT, Denise. MARCELO, Carlos. Las tareas del formador. Ediciones Aljibe. Pág. 61

prepararme para llevar y dar a conocer nuevas estrategias y metodologías para los estudiantes”.

Considerar la “capacitación” como un dispositivo de formación, para este estudio, es aminorar el proceso, por cuanto desde esta mirada se hablaría de una fase conductista con mirada instruccional, empleado para el momento, que se caracteriza por la carencia de una mirada consciente sobre la práctica.

El segundo, en una concepción más reflexiva es considerado como una formación continua y permanente, que busca *“la formación integral del maestro como persona, educador y profesional”*, este proceso es *“fruto de la formación de la carrera”* y *“comprende su crecimiento individual”*. Los maestros son conscientes de la necesidad que tienen de un crecimiento intelectual, personal y profesional, para lograr eficacia en el desempeño de su labor, al respecto aseguran que la formación es *“la preparación que debemos tener cada día, como personas, como seres humanos, intelectual y profesionalmente”*; reconocen que es a través de la *“actualización permanente”* que pueden lograr sus objetivos y enfrentar asertivamente las diferentes situaciones que a diario se les presentan, para ello consideran, que este proceso implica *“superarme, prepararme, conocer nuevas ideas, conceptos, nuevas etapas, modelos, saberes que engrandecen mi vida personal y profesional”*. Desde esta perspectiva, el maestro se *“preocupa por estar actualizado”* para con ello mejorar su DP.

La voz de un grupo de maestros, refiere que la formación continua se convierte en un esfuerzo importante, para lograr la superación, crecer como profesionales y como personas. Este proceso implica no solo sumar conocimientos, además se convierte en la oportunidad de poner a prueba pensamientos y valores. La premura de asistir a este llamado surge *“de las necesidades”* establecidas por la diferencia entre lo que ellos consideran deben saber y lo que realmente saben.

A la luz de la teoría, estos planteamientos se acercan a lo referido por Imbernón y García Gómez¹⁶⁵, quienes conciben el DP, como un camino de formación permanente del maestro en todos los ámbitos de su vida.

Frente a la formación permanente, se evidenció que los maestros en el sector privado se actualizan por interés en mejorar su desempeño profesional y se demuestra en ellos: satisfacción, tener una mejor actitud hacia el trabajo y deseos por la actualización permanente.

En este sentido, estos planteamientos refieren a lo propuesto por Garrido y Valverde¹⁶⁶, quienes aluden que los maestros tienen una necesidad de formación permanente, como única forma de avenirse a los cambios y de asimilar nuevas situaciones, conocimientos y experiencias que mejoren su DP.

EL MAESTRO COMO CONSTRUCTOR Y TRANSFORMADOR DEL CONOCIMIENTO.

*“Cuando se avanza en la búsqueda del Desarrollo Profesional, estamos en la capacidad de construir
nuestros propios conocimientos”*

Esta categoría agrupa concepciones relacionadas con la integración del conocimiento en el aula, es decir, tener la oportunidad de llevar a la realidad lo aprendido durante el proceso formativo y abrirse camino haciendo uso del saber disciplinar y pedagógico para llegar a consolidar un capital experiencial. Así mismo, se constituye en un espacio para formarse y formar a otros.

¹⁶⁵ IMBERNÓN, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Grao, 1994. Pág. 68.

¹⁶⁶ GARRIDO, María C. VALVERDE Jesús. La formación del maestro en la sociedad actual: consecuencias inmediatas y nuevas perspectivas formativas. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado. 1999. Pág. 782

Ser educador se inscribe como una actividad que promueve, construye y transforma el conocimiento, reconstruyendo un saber; para lograrlo se requiere del dominio de la disciplina, una actitud frente al mundo y un uso pertinente y crítico del saber.

“Adquirir y compartir el conocimiento para formar”

Otro grupo de maestros conciben el DP como la posibilidad de *“adquirir y compartir conocimientos”*, es decir, van más allá de la idea que el DP es sólo transferir el conocimiento, centrándose en el ideal de la formación, primero de él como ser humano, *“adquirir y compartir nuestros conocimiento para transformarnos como personas y luego “poder transformar a otras”,* también representa *“...la forma en que podemos demostrar y llevar nuestro conocimiento y ejemplos para formar personas a futuro como en lo personal e intelectual”*. En este pensamiento los maestros consideran que el DP, implica *“adquirir conocimientos para emplearlos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes”*.

Desde esta mirada, pensar en el DP desde el conocimiento, es reconcentrarse en nuevos escenarios donde se construyen propuestas diferentes que enriquecen el quehacer. Entendido así, el DP lleva a pensar en el maestro más allá de un dictador de clase, para abrir a un abanico de posibilidades como mediador en la formación del ser humano. Esta definición está estrechamente relacionada con el planteamiento de Freeman¹⁶⁷, quien afirma que el DP se encamina a buscar opciones pedagógicas para la transformación y construcción del saber y quehacer pedagógico basado en la reflexión sobre la praxis.

¹⁶⁷ FREEMAN. Op.cit. Pág.21.

“El docente como transformador del conocimiento”

Esta concepción emerge como un sendero de interpretación que concibe el DP, como la oportunidad que tiene el maestro para transformar el conocimiento. Para los educadores DPM *“es promover una nueva cultura profesional en los centros educativos, pero donde el proceso lo inicie el docente como transformador del conocimiento con nuevas ideas que le traigan la atención de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizajes”*. En este sentido, esta concepción hace énfasis en el papel que juega el DP, en la movilización de recursos encaminados hacia la consolidación de la labor del maestro como una disciplina con estatuto propio y la generación de ambientes de enseñanza que motiven al estudiante hacia el aprendizaje. En esta concepción, el maestro invita a que todos los actores del proceso se involucren activamente en la búsqueda y construcción del conocimiento, desde una propuesta creativa que da espacio para recrear el saber de diversas maneras.

Guskey¹⁶⁸ postula que es importante que el educador sea consciente de los procesos que está viviendo, que se preocupe por la coherencia entre sus pensamientos y actuaciones, y que colabore para crear un clima agradable y rico de aprendizaje. El DP es un caminar que conlleva al cambio de ideas y de actuaciones en la práctica; es necesario tanto a nivel individual del profesorado como a nivel global en la Institución escolar. A pesar de sus amplias miradas es un proceso gradual y lento; requiere el trabajo en equipo; procura la integración en la realidad de las innovaciones que el educador va asumiendo; implica un compromiso personal e intelectual por parte de quien lo vivencia; ha de tener en cuenta las condiciones laborales y estructurales de partida; ha de potenciar que el educador busque, reflexione, investigue e indague sobre su trabajo; procura y precisa la autonomía; requiere de apertura y de sinceridad por parte de los protagonistas y está estrechamente ligado al desarrollo del currículo.

¹⁶⁸GUSKEY.Op.cit. Pág.110.

“Constructor del propio saber”

El DP, de acuerdo a lo referido por un grupo de maestros busca innovar en el quehacer, definido por ellos mismos como *“el desarrollo que el docente va llevando a cabo durante su trayectoria donde él a través de su formación, experiencias, saberes, cultura va avanzando y progresando en la construcción del saber propio del maestro”*; es decir, construye nuevos conocimientos que le permiten potenciar la capacidad para innovar. El DP se convierte en esa oportunidad para desarrollarse profesionalmente con autonomía y liderazgo, tomando como referencia su propia experiencia.

Desde esta perspectiva, se enfatiza en la importancia de desarrollar la *“capacidad de aprendizaje”*, para proponerse nuevos retos, en donde los maestros puedan, como lo afirman ellos *“ser creativos en la forma de dictar las clases”*.

Los maestros consideran que es en el aula de clase, donde principalmente se da, la construcción del saber, pues es allí en donde tienen mayor autonomía y la posibilidad de poner en marcha cada una de sus propuestas y estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

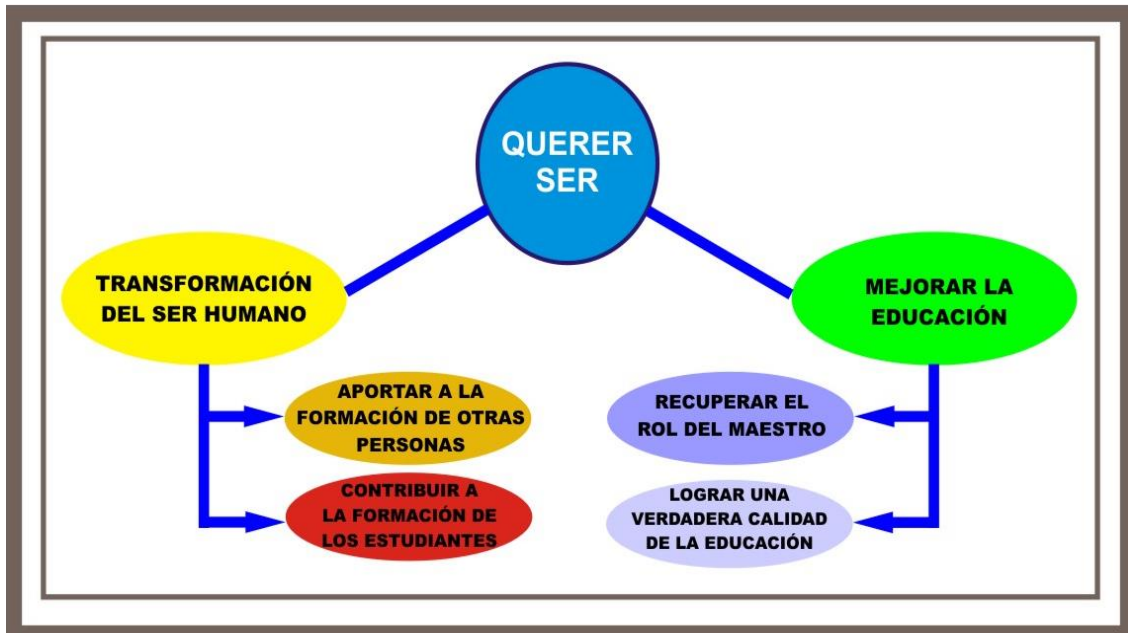
A la luz de la teoría, Glatthorn¹⁶⁹ refiere que el DP es un crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer, que se encamina a buscar opciones pedagógicas para la transformación y construcción del saber y su práctica pedagógica basada en la reflexión sobre la praxis.

¹⁶⁹Ibíd. Pág.76.

Desde la mirada del investigador es preciso que se considere la perspectiva del maestro como investigador porque es así como se produce conocimiento y es constructor de su propio saber.

En el grupo de concepciones que se describen a continuación el **QUERER** refleja lo que los maestros esperan que sea el Desarrollo Profesional, allí materializan los sueños en torno a su deseo como profesionales. En este eje se abordan, como lo muestra la figura 17 aspectos relacionados con los logros e intereses, centrados en el ser humano y en el ideal de educación

Figura 17. Concepciones de DP desde el Querer ser



Fuente: elaboración propia.

TRANSFORMAR EL SER HUMANO

“Nuestra profesión adquiere sentido, cuando contribuimos a la transformación de seres humanos”

Dentro de los aspectos mencionados en forma repetitiva por algunos maestros, se destaca la importancia que tiene para el Desarrollo Profesional, la

oportunidad de contribuir a la formación del ser humano. Esta categoría nace del sentir frente a la posibilidad de soñar con lo que significa poder aportar en la transformación del ser humano, como un logro desde su profesión.

“Aportar a la formación de otras personas”

De acuerdo a los planteamientos realizados por un grupo de maestros, uno de los sueños perseguidos con su DP, es lograr contribuir a la formación de otras personas, manifiestan, que es muy satisfactorio cuando en el campo profesional se evidencia que *“lo que tengo lo apporto a otros para realizar mis propios sueños”*. Desde esta visión, el educador es un ser humano, que busca en todo momento *“contribuir a la formación del mañana”* y experimenta sentimientos de alegría y gozo cuando evidencia *“...el fruto del trabajo logrado con la formación de otros”*.

Para este grupo de actores educativos, ser maestro es una labor que se desarrolla dentro y fuera del aula; con los que son estudiantes, pero también con quienes no asisten directamente a las aulas pero que captan la labor que se desarrolla como un ejemplo a seguir. Sus argumentos señalan que *“sus vecinos y amigos, los toman en cuenta para tomar importantes decisiones de su vida personal y profesional”*; fomentando con ello un transformaciones, logrando *“Influir en el cambio de las personas que están alrededor”*

Spark¹⁷⁰ afirma que la concepción de DP ha evolucionado notablemente, caminando desde un enfoque centrado en el crecimiento individual, hacia la búsqueda de un crecimiento organizativo, alcanzando una perspectiva más integradora.

¹⁷⁰ IBARRA, Oscar Armando. La educación y la cultura como misión del maestro. Pág.8. En http://www.oest.oas.org/iten/documentos/investigación/articulos/como_estamos_formando_maestros_america_latina.pdf#page=13

“Contribuir a la formación de los estudiantes”

En esta concepción, quienes así lo consideran percibe que el DP está relacionado con los logros trazados en la formación de los estudiantes, frente a ello manifiestan, que se proponen *“buscar en el alumno un ser pensante y con propuestas afines, desarrollando así su coeficiente intelectual y democrático”*. Los maestros conciben el DP como la *“capacidad de cambiar el pensamiento, la actitud y la forma de obrar de uno o varios alumnos”*. En este panorama, afirman que *“buscan en los estudiantes, seres íntegros y sociales”*, lo que les implica a ellos(los educadores) *“tener ejemplo y autoridad”*.

Los maestros desean contribuir al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa y con capacidad de interactuar con su entorno; buscan el crecimiento humano a través de un proceso que supone la integridad de la persona.

MEJORAR LA EDUCACIÓN

“Desarrollarse profesionalmente es alcanzar la calidad de la Educación”

Esta concepción agrupa el deseo del maestro por lograr el Desarrollo Profesional como un paso para el mejoramiento de la educación y así lograr una verdadera calidad educativa y recuperar el rol del maestro.

“Lograr una verdadera calidad de la Educación”

La revisión de la literatura muestra que las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades sitúan a la educación en el centro del debate como premisa para lograr el desarrollo de un país; en este sentido, los testimonios de los educadores refieren que el *“Desarrollo Profesional se convierte en el camino para lograr una mejora en la educación”*, no se puede hablar de calidad sin tener en cuenta *“el rol protagónico que como maestros*

ejercemos en la sociedad”, es decir, se concibe el DP como un proceso de la calidad de la Educación, que se enmarca por “...*la formación, las condiciones, la remuneración y los incentivos*”.

Los maestros afirman que el DP “*es el sueño que los lleva a mejorar las prácticas en el aula, en busca de mejorar la calidad de la educación*”, por esto lo anhelan como “*un DP verdadero que se preocupe por la formación continua del maestro*” y un “*Desarrollo Profesional que brinde un acompañamiento certero al maestro*” atribuyendo que un país no puede obtener calidad en el sistema, cuando subvalora la función que cumplen los educadores, es decir, la transformación de un sistema educativo y sociedad no puede realizarse sin los maestros o al margen de ellos.

Desde esta perspectiva, la educación en general y en particular es posible gracias a la acción del maestro, por ello es necesario que quienes articulan las políticas educativas diseñen canales de comunicación más idóneos con los maestros para realmente tener una comunicación abierta que permita recuperar el saber que deviene de su práctica y función formadora de la escuela, esto implica y supone por ello para recuperar la función formadora de la escuela implica y supone valorar la función formadora que tiene el maestro con miras a su dignificación, como una condición para lograr una verdadera calidad de la educación.

Para la UNESCO¹⁷¹ El Desarrollo Profesional del maestro es una garantía fundamental de la calidad de la educación y debe incorporarse en todas las fases de la preparación de los profesores y la investigación sobre la enseñanza. Para que la educación del personal mejore en todo el mundo, los responsables de educación, los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales deben garantizar una buena formación inicial en la universidad que los prepare para el

¹⁷¹ Calidad de la Educación y el papel fundamental de los docentes. Cuarto taller de educación internacional. Disponible en <http://www.ibe.unesco.org>

desempeño de la profesión. El mejor modo de mejorar la calidad de la Educación dependerá de las condiciones de cada país.

“Recuperar el rol del Educador”

La voz de los maestros señala que el Desarrollo Profesional está relacionado con el *“rescate de la imagen del maestro como actor principal en el proceso educativo”*; imagen que se ha ido diluyendo por la falta de formación y reconocimiento de la labor; avanzar hacia el DP contribuye a la recuperación del *“estatus social y cultural elevado”* para lograr que se recobre *“la vocación y la pasión por enseñar”*; es avanzar hacia *“el reconocimiento en condiciones iguales, frente a otras profesiones”* y *“recuperar el estatus frente al trabajo”*.

Desde esta perspectiva, alcanzar el Desarrollo Profesional está relacionado por recuperar la imagen del maestro que las reformas educativas y las transformaciones políticas y culturales que a través del tiempo se han modificado para devolver el sentido al educador como principal protagonista del cambio educativo.

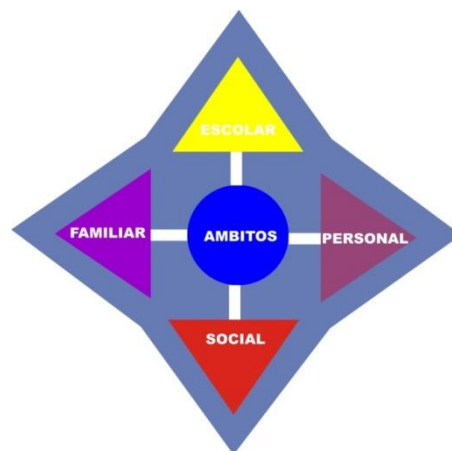
Pero para que exista armonía y coherencia entre el pensar, el sentir y el actuar, es importante que cada maestro reflexione respecto a que recuperar este rol implica que se tenga consciencia que las transformaciones exigidas serán realidad depende también de su propia acción individual y colectiva; los educadores tendrán que hacer a un lado sus temores y desasosiegos e implementar acciones desde el aula e institución que den cuenta de la transformación de su práctica educativa.

En el querer, el Desarrollo Profesional busca resaltar el papel que cumple la educación en la transformación de la vida social, cultural y política de un país como determinantes del desarrollo del mismo.

4.2.2 SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO.

Los resultados aquí presentados responden a la segunda pregunta de investigación que busca establecer las situaciones de orden familiar, social, personal y escolar que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional del Maestro. (Ver figura 18)

Figura 18. Ámbitos del Desarrollo Profesional

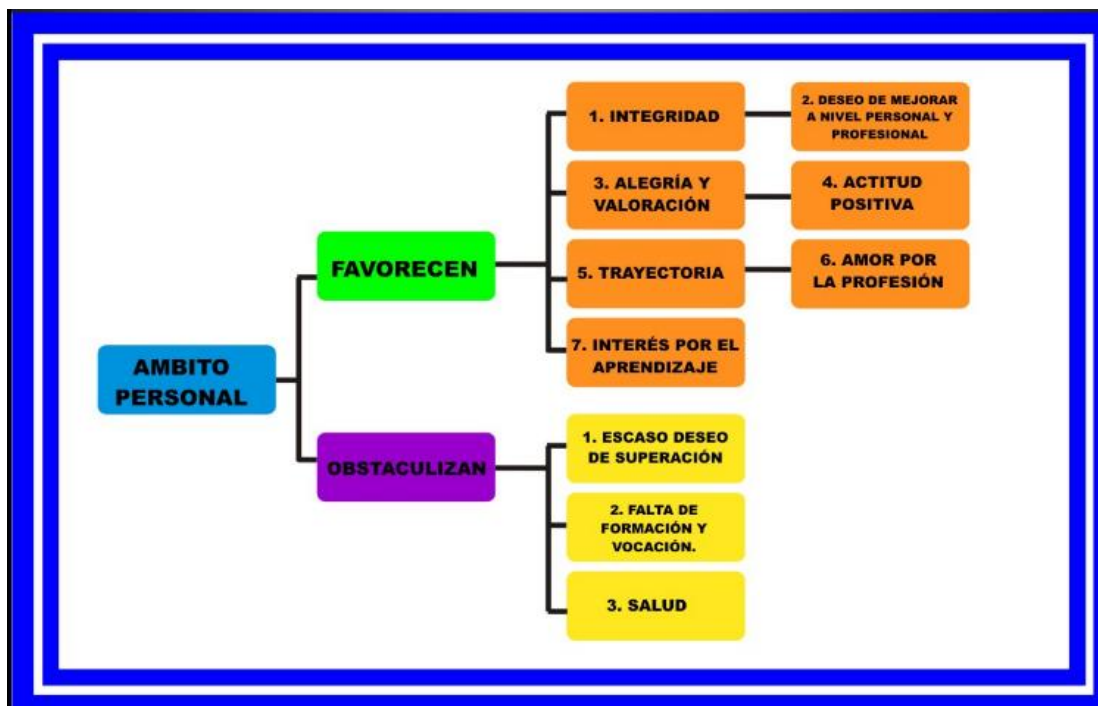


Fuente: elaboración propia.

.4.2.2.1 **Ámbito personal**

Desde el ámbito personal el maestro identifica la valoración de sí mismo como profesional, resaltando aquellas situaciones, que han favorecido su desarrollo o aquellas que lo han obstaculizado (ver figura 19). Este ámbito forma parte integral del actuar de los maestros respecto a las acciones realizadas en la ejecución de sus actos vivenciales.

Figura 19: Situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro en el ámbito personal.



Fuente: elaboración propia.

+Situaciones que favorece el DPM en el ámbito personal:

INTEGRIDAD

“Ser maestro es un acto de amor y entrega, es una vocación que se lleva en el corazón”

Esta categoría agrupa un conjunto de características “valores y formación” personales que acompañan la labor del maestro y que determinan en esencia, las virtudes que orientan su comportamiento en función de realizarse como profesional.

“Práctica de valores”

Una práctica que favorece el DPM, deja ver un conjunto de características que acompañan su labor: cualidades y valores que determinan una actitud favorable en el ejercicio y desarrollo de su profesión, cuando señalan que tienen: “*compromiso*”; “*don del servicio*”; “*paciencia para enseñar*”; “*pasión*”; “*actitud y capacidad de entrega*”; “*buena comunicación*”; “*facilidad para relacionarme*”. Estas voces señalan, que algunos educadores consideran que la vivencia de valores propios de su personalidad y del ejercicio de su profesión son factores que permiten su DP.

En algunos de los testimonios dados por los participantes se capta la visión que tienen sobre su profesión, dando importancia a la “actitud y capacidad de entrega” y “amor por lo que hacen”; otros refieren que lo que favorece es que “están en lo que les gusta”; “toda la vida fue mi profesión y mis sueños”, afirmaciones que guardan relación con la decisión de ser educador.

Desde esta perspectiva, los planteamientos de los maestros, se relacionan con lo propuesto por Sanchez¹⁷² al referir, que la vocación y la práctica de valores, son puntos de partida claves, en el DP.

“Formación de seres humanos”

Para la gran mayoría de los maestros, es una motivación poder contribuir a la formación de seres humanos, en sus dimensiones: cognitiva, social, afectiva, moral, etc., pues ellos afirman, que con su profesión ayudan a “*formar personas, hombres, mujeres niños y niñas*”; “*...profesionales que en algún momento se desenvuelvan*” es decir, poder aportar desde su profesión para “*... motivar a los niños, hombres del mañana, a la preparación del futuro*”. Los

¹⁷² SANCHEZ, Rafael. El Desarrollo Profesional del docente universitario. España: Universidad Politécnica de Madrid. 2010. Pág. 146.

educadores sienten que “*ser parte de la historia de cada niño*”; es una situación que contribuye a su DP.

Consideran que formar verdaderos seres humanos, se convierte en un reto que contribuye a cerrar las brechas entre clases sociales y a ofrecer una atención que desarrolle el pensamiento crítico, la igualdad, el respeto y la tolerancia; como valores que construyen ciudadanos comprometidos con su patria y sus pares, aportando de esta manera a “*que se formen otros seres humanos*”.

Sanchez¹⁷³ de todas las profesiones la de ser maestro es la que exige una mayor responsabilidad social y humana. La relación que se establece entre estudiante y maestro puede ser definitiva para la conformación del carácter de las nuevas generaciones. Más allá del contrato laboral, el maestro tiene el imperativo moral de trabajar en favor de cada uno de los seres humanos que están a su cargo y, de esta manera, contribuir al bienestar social. La formación en valores exige al educador un continuo trabajo personal que lo conduce a su realización personal.

DESEO DE MEJORAR A NIVEL PERSONAL Y PROFESIONAL

“Crecer interiormente, es el primer paso para Desarrollarse Profesionalmente”

Los hallazgos aquí reportados, explican que para cierto grupo de profesionales el deseo de mejorar a nivel personal y profesional forma parte de su DP; el primero, desde una perspectiva de acciones que se emprenden a partir de su conocimiento; y el segundo, desde una mirada de sí mismo, como un sujeto que se relaciona con otros y que en su caminar va orientando acciones que lo ayudan en el crecimiento íntegro de su profesión.

¹⁷³ Ibíd. Pág. 148.

“Autorrealización personal”

Algunos manifiestan que su DP, ha permitido la propia realización personal, entendiendo este proceso como el impulso por *“lograr lo que uno es capaz de ser”, “deseo de ser mejor persona”* y *“formarse como ser humano”*. En este caminar han logrado desarrollar, de acuerdo a lo manifestado por ellos, la capacidad de descubrir sus potencialidades y destrezas, logrando *“conectarse con su propio yo”*. Los que tienen más trayectoria sienten que mirando hacia atrás, hoy ven que han evolucionado, han mejorado y tienen *“...más calidad en su corazón”*, es decir que han experimentado un crecimiento interior, logrando ser un profesional *“mas integro y completo”*.

Desde esta mirada, Ferry¹⁷⁴ plantea que en el DP, se ponen en marcha estrategias y actividades, para que el profesorado cambie y se desarrolle, para que mejore su actuación y para que aprenda.

“Buscar ser mejor maestro”

Para los maestros, el trabajo en el aula es la oportunidad de confrontarse profesionalmente y asumir la responsabilidad de enseñar a aprender. Lograr materializar los conocimientos en acciones es pasar la frontera de la imaginación e ir enfrentando un mar de escenarios en los cuales se está desempeñando. Este desarrollo se ha ido alcanzando en el contacto con los otros maestros, la construcción de conocimiento y las experiencias vividas; con ello, han empezado a dibujar desde las prácticas personales, los rasgos propios que lo caracterizan como profesional de la educación.

Es así como el Desarrollo Profesional se convierte en un campo de acción en el cual se busca *“ser mejor maestro”, “una oportunidad para continuar*

¹⁷⁴ FERRY. Op.Cit. Pág.117.

perfeccionando la profesión” y “la iniciativa vital para el desarrollo profesional ya que esta da el impulso para ser cada día mejor”, es decir, el Desarrollo Profesional se convierte en un campo de acción donde se puede crecer profesionalmente.

Este crecimiento significa para los maestros, ser dueño del tiempo (fuera y dentro de la institución); aumentar los conocimientos pedagógicos, disciplinares y de apoyo útiles en su labor; cultivar la cultura que lo identifica a él y a su comunidad; aprender a tomar decisiones; dominar las emociones y relacionarse asertivamente con los demás.

Para Sacristan¹⁷⁵, los maestros experimentan un crecimiento significativo gracias a la experiencia en el aula, y se hacen conscientes del Desarrollo Profesional en la medida en que logran perfeccionar su labor.

ALEGRIA Y VALORACIÓN

Esta categoría incluye los sentimientos de satisfacción y reconocimiento, que de acuerdo a los argumentos de algunos maestros, se han convertido en situaciones que favorecen su DP. En este sentido, los maestros logran experimentar alegría, gozo y felicidad, al comprobar que con su trabajo contribuyen a la realización de otras personas y alcanzan reconocimiento por la labor desempeñada.

“Satisfacción”

Se rescata el concepto de satisfacción que surge del presente proyecto, entendido como el sentimiento de conformidad, acuerdo, armonía y bienestar que experimenta la persona frente a su trabajo.

¹⁷⁵ SACRISTAN. Op.cit.Pág. 76.

A partir de los hallazgos obtenidos se observa que los educadores se sienten satisfechos con su rol y pueden llegar a altos niveles de realización personal, gracias a que su trabajo se expande hacia otros sujetos, ellos expresan “*satisfacción de direccionar a quienes necesitan de mi*” y “*satisfacción porque las personas tienen un modelo a seguir*”; Este sentimiento de gozo se produce cuando los estudiantes alcanzan los logros que se han propuesto, porque ellos los sienten como propios. Apreciarse satisfecho a nivel laboral tiene que ver con el sentimiento de conformidad que estimamos frente a aquello en lo que nos desempeñamos profesionalmente.

De acuerdo a estos testimonios, se infiere que los maestros, en general, se encuentran satisfechos laboralmente, entre otras razones: por que participan en el trabajo colaborativo; tienen buenas actitudes hacia el desarrollo; experimentan el crecimiento a nivel personal y profesional y tienen la oportunidad de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

A pesar de los desafíos, inconvenientes y desiluciones, los educadores manifiestan sentir satisfacción por los logros alcanzados en el ejercicio de su profesión “*Creo que la satisfacción normalmente radica en las pequeñas cosas de cada día, en los pequeños logros de los alumnos más bien que en resultados espectaculares, los cuales casi nunca se producen*”, “*todo el sacrificio vale la pena*” y desde esta perspectiva, la satisfacción es un sentimiento de felicidad frente a su labor profesional

Para Zubieta¹⁷⁶ la satisfacción laboral está en función del grado en que las características del trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para la evolución del mundo y para su definición de la realidad social, es una expresión de sentimientos que experimenta el docente como consecuencia de la grata cobertura de expectativas y necesidades

¹⁷⁶ ZUBIETA, M. Citado por PÉREZ, Jackeline. La satisfacción laboral en la práctica pedagógica del docente. Universidad de Zulia. 2010. Pág. 34.

personales, en la práctica pedagógica puede estar definida por el grado en que percibe que la institución u organización, alumnos y entorno comunitario en la que actúa, colman sus expectativas y necesidades.

“Reconocimiento”

Otros de las situaciones que incide positivamente en el DP, de acuerdo a la voz de algunos educadores, se relaciona con la percepción, frente al reconocimiento de su trabajo, desde esta mirada refieren; *“la gente considera que yo soy un ejemplo a seguir”*, es decir, se ven importantes como maestros en su rol personal; *“...saber que otras personas reconozcan lo que hago”*, aumenta su deseo y capacidad de trabajo, porque experimentan deseos de fascinación, expresados como: *“.... me siento admirado y respetado”*. Estos aspectos, por las respuestas obtenidas hacen sentirse reconocidos del proceso de aprendizaje, que se evidencia en los logros de los estudiantes y en la valoración que hacen las personas de su labor; para los educadores es muy importante observar que su trabajo, es tomado como ejemplo para la autorrealización de otros seres humanos.

De acuerdo a lo anteriormente expresado, se infiere que los maestros se sienten valorados por su círculo social y esto permite que desarrollen su labor con más amor y calidad en beneficio de la sociedad.

Lograr desplegar sus conocimientos y habilidades con la autonomía y criterio que le da el ser un profesional reconocido por su labor les permite percibir que su trabajo es interesante y retador lo que admite potenciar su vocación hacia el servicio, compensando la ausencia de algunos factores esenciales.

ACTITUD POSITIVA

“Ser maestro, fue mi sueño desde niño, para esto nací y en esto me formé”

Una de las características fundamentales del ser humano está representada en su sociabilidad y su prototipo de naturaleza biológica, que se manifiesta a través de diversos patrones conductuales, que en una situación dada provoca resistencias, apatías o estímulos por conveniencia personal; desde esta mirada, la actitud se define como la predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social. Esta categoría evidencia que otra de las situaciones que favorece el DP, se relaciona con la actitud positiva del maestro, reflejada en el gusto por la profesión, posición positiva frente al trabajo y la motivación.

“Gusto por la profesión”

Algunos maestros consideran *“el gusto por la profesión”*, como una situación que favorece su DP porque les permite *“poner en práctica lo aprendido”*. El gusto es un concepto que se relaciona con los aspectos personales y enfatiza en la inclinación natural o aprendida para optar por una determinada actividad laboral, tiene relación con la vocación; de allí que para los maestros sea muy significativo.

En algunos testimonios se capta la visión que tienen sobre su profesión dando importancia al *“gusto por lo que hacen”*, reflejando el amor por aquella labor que orienta el futuro de los estudiantes y la comunidad en que se desenvuelven. Igualmente, los maestros manifiestan: *“lo que me caracteriza es que estoy en lo que me gusta”*, *“toda la vida fue mi sueño”*.

Desde la teoría, Zulieta¹⁷⁷ refiere que el gusto por el trabajo produce que se realice con más agrado, fortaleciendo de esta manera el crecimiento personal y

¹⁷⁷ Ibíd. Pág. 38.

profesional; este sentimiento proporciona más felicidad y deseo por trabajar en pro del cumplimiento de metas profesionales y colectivas.

“Disponibilidad en su trabajo”

Otro de los factores que favorece el DP es su disponibilidad en el trabajo, frente a ello un grupo de maestros refiere que en su profesión *“siempre están a la espera de lo que hay por hacer”*, dispuestos a realizar su labor de la mejor manera. De acuerdo a los testimonios de estos educadores, una actitud positiva se refleja en: disposición para el cambio, capacidad de enfrentar nuevos retos, trabajar en equipo, cooperar y ser pacientes. Los maestros expresan ternura, son abiertos y sensibles a las vivencias educativas, están contagiados de actitudes de respeto a sí mismos, de entusiasmo y calidez en su relación con los otros.

A la luz de la teoría, este planteamiento se relaciona con lo referido por Martínez¹⁷⁸ al afirmar que la buena actitud es uno de los factores que influyen en el mejoramiento del desempeño del maestro.

Los educadores argumentan que en esta actitud positiva, logran un comportamiento equilibrado en las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa; teniendo en cuenta que esta actitud les permite experimentar, *“un estado anímico, siempre motivado a ser feliz”*.

Ser educador significa para ellos, ser instruido, culto, paciente y firme; ser astuto, sutil, fuerte, resistente, perseverante y principalmente, saber amar, y comprender claramente la influencia que puede proyectarse sobre los alumnos; la enorme responsabilidad que implica cada palabra que se menciona hacia los educandos.

¹⁷⁸ ELEJABARRIETA, F. Representaciones sociales. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. 1991.

“Motivación”

Algunos maestros manifiestan que uno de los factores que los favorece es la “*motivación por lograr objetivos*” y “*por lograr un buen desempeño en cada estudiante*”, argumentan que los logros alcanzados por sus estudiantes, se convierten en una ganancia en su profesión; “*el ánimo que les veo a ellos, es una fuerza en mi trabajo*”. En los testimonios se evidencia que otra fuente de motivación la constituye “*la superación*” y el deseo por aprender.

La motivación, mueve a los maestros a sentirse autorrealizados, tiene como orientador las expectativas que se han generado frente al éxito por alcanzar las metas trazadas. Frente a este tema Pozo citan a McClelland, y a Atkinson y Raynor¹⁷⁹, plantea la teoría, según la cual la motivación ante una tarea es el producto del valor que se le concede al resultado por la expectativa de alcanzarlo. En esta mirada, se evidencia, que a través de su profesión se genera una motivación asociada con factores internos como necesidades, intereses, curiosidad y disfrute; es esa tendencia natural a buscar y superar los desafíos para hacer uso de las capacidades. Esta motivación hace parte de la autodeterminación y lucha por el crecimiento personal.

Algunos maestros señalan que la motivación influye directamente en su trabajo, precisan que de ella depende el éxito en el desarrollo de su labor y la de los estudiantes, consideran que en su quehacer, experimentan un deseo de crecimiento personal, que los mantiene motivados. Otra fuente de motivación, lo constituye el deseo de trabajar por la gente y esto les permite que encuentren satisfacción en la enseñanza; señalan a los estudiantes como el primer y gran factor que tiene un impacto en su crecimiento profesional. Finalmente, precisan que tener la oportunidad de suplir sus necesidades (alimentación, vestuarios, sustento de su familia, entre otras), se convierte en una razón de motivación.

¹⁷⁹ PERAFÁN, Andrés. Pensamiento y conocimiento de los profesores. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional, 2005. Pág.45

Frente a lo anterior, se deduce que la motivación del maestro está basada en elementos intrínsecos como el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo de la competencia profesional y la oportunidad de crecer en la esfera personal; el sentir que benefician a la sociedad influyendo en la educación de niños, jóvenes y adultos y tomar su trabajo como fuente de autorrealización

Los educadores son una pieza fundamental en las sociedades actuales, representan el desarrollo de una actividad con altísimo valor que asegura el futuro de este país. Por ello, la motivación debe ser cuanto más mejor, esto garantiza el emprendimiento de pautas que deben ser consideradas importantes en el mejoramiento de la calidad educativa¹⁸⁰.

TRAYECTORIA

“A lo largo de mi profesión he logrado deducir, como dice el viejo refrán: es la experiencia la que hace al maestro”

Esta categoría hace énfasis en el papel que juega la trayectoria en la movilización de factores como la planeación, el dominio de un saber, experiencia, juventud y uso de las TICS en la consolidación del Desarrollo Profesional. Realizar este análisis implicó hacer una revisión exhaustiva de las prácticas que realizan los maestros al interior de las aulas.

Una mirada desde los maestros deja ver que los factores descritos anteriormente están influenciados por el camino recorrido e implican los procesos de formación de los mismos.

¹⁸⁰ MOREY, A. El sentido de eficacia: un elemento de comprensión de la motivación docente. En revista de Educación. 2004 Pág. 279.

“Uso de una metodología adecuada”

Un avance en su Desarrollo Profesional para algunos, está mediado por la capacidad que tienen de “*buscar estrategias en la clase apropiadas*” de acuerdo a las necesidades del grupo escolar; es decir, experimentan satisfacción cuando afirman: “*siento que mis estudiantes entienden lo que les digo*”, ellos “*aprenden por mis métodos*”; y se sienten bien en mis clases porque “*yo les sé llegar*”. Esto vislumbra que el avance en el DP les permite enseñar de una forma diferente, de tal manera que se “*puede innovar*”.

El trabajo en el aula con los estudiantes se convierte en esa oportunidad para desarrollarse profesionalmente con autonomía y liderazgo de manera tal, que se están convirtiendo en transformadores del cambio educativo, al tener la posibilidad de salir del discurso académico y pasar al hacer; los maestros ven a sus estudiantes como las personas que tienen la oportunidad de conocer y aprender con una nueva propuesta de enseñanza.

Desde este horizonte, Bell¹⁸¹, establece dos enfoques del Desarrollo Profesional: el primero, según las necesidades individuales del maestro y el segundo, hace referencia a las necesidades de la Institución; en este sentido, es importante que el educador sea consciente de los procesos que está viviendo, que se preocupe por la coherencia entre sus pensamientos y actuaciones, que colabore para crear un clima agradable y rico de aprendizaje. El DP es un proceso que conlleva al cambio de ideas y de actuaciones en la práctica docente; es necesario tanto a nivel individual del profesorado como a nivel global de la Institución escolar.

¹⁸¹ BELL. Op.cit. Pág.45

“La planeación permite el enriquecimiento profesional”

El ejercicio de la labor del maestro implica la organización de varios aspectos que están definidos y caracterizados en el manual de funciones¹⁸²; entre ellos están: la planeación, la ejecución de proyectos, dirección de grupo, atender padres de familia, entre otros. Todos estos aspectos se suman a la puesta en escena del DP. De acuerdo a los argumentos de los maestros, *“planear las actividades es un factor que favorece su DP”* refiriendo además, que esta se realiza *“acorde a las necesidades”*; la planeación les permite lograr los objetivos del aula, tomar decisiones frente a los resultados obtenidos, utilizar el tiempo y el espacio acertadamente e instalarse frente a su labor.

Desde esta mirada, la participación del maestro se hace necesaria para la reflexión y toma de conciencia sobre su práctica y su influencia en la formación de mejores estudiantes.

Gimeno Sacristán¹⁸³ refiriéndose a la planeación refiere, que los planes asumidos como esquemas flexibles para actuar en la práctica, proporcionan seguridad al profesor, así abordarán con más confianza los aspectos inmediatos e imprevisibles que se les presentarán en la acción. Un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas. No sólo se logra de esa forma más coherencia, sino que también proporciona economía profesional.

“Dominio de un saber”

El desarrollo de la labor implica un *“dominio de un saber”*, es decir, tomar todo el bagaje conceptual desarrollado a lo largo de la carrera, aplicarlos en el aula de acuerdo al contexto y estar así al nivel de las exigencias del mundo globalizado;

¹⁸² PEI institucional, componente Administrativo. Pág. 287.

¹⁸³ GIMENO, Sacristán. Op.cit. Pág. 318.

este saber se convierte para los maestros en una competencia que permite el dominio de los contenidos disciplinares y pedagógicos; de acuerdo a los testimonios expuestos por un grupo de educadores, este conocer se evidencia en el dominio de *“habilidades en un área del conocimiento”*, y *“manejo de la disciplina”*.

Zambrano¹⁸⁴ al respecto refiere del saber, que el profesor es poseedor de tres tipos de saberes. El de la disciplina, cuya característica fundamental es la reflexión que él lleva a cabo sobre el conocimiento que se produce en su campo disciplinar; el pedagógico a través del cual comunica las reflexiones sobre la disciplina, y el académico, caracterizado por el ejercicio de escritura resultado de los dos anteriores. Estos tres tipos de saber aparecen configurados por la práctica, el tiempo, la experiencia escolar y de vida. En un “excelente” ejercicio de enseñanza, el profesor los conjuga y a partir de ellos se dota de una identidad profesional.

“Experiencia”

Un grupo de maestros, refiere que la experiencia se convierte en una forma de confrontar el conocimiento adquirido durante el transcurso de la carrera con el ejercicio profesional, es allí donde adquiere sentido la teoría y a su vez se logra establecer relaciones entre el saber y hacer. El proceso formativo se valida en la medida, en que les permite hacer uso de los conocimientos adquiridos, en un contexto que admite darle una utilidad práctica, partiendo de este planteamiento algunos educadores argumentan *“el maestro se perfecciona a través de la experiencia”*; esto significa para ellos; aprender a solucionar los problemas reales, aplicar lo aprendido, perfeccionar la labor cada día y enfrentar nuevos retos. Este contacto con la realidad les permite crecer profesionalmente, en la medida en que le ha admitido aprender a *“...enfrentar situaciones con los estudiantes”* y a plantear soluciones en las problemáticas presentadas.

¹⁸⁴ZAMBRANO, Armando. Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. Educere. Cali: SCielo. 2006. Pág. 2

A través de la experiencia de ser maestro, se aprende a seleccionar los medios más adecuados para cada situación educativa y a diseñar estrategias apropiadas que consideren todos los elementos que los estudiantes necesitan para el logro de los objetivos que se proponen.

Las experiencias viabilizan al maestro un horizonte de posibilidades para hacer frente a las situaciones que acontecen diariamente en la escuela y que requieren soluciones para continuar realizando la labor educativa y responder a las necesidades emergentes de la institución educativa

De acuerdo a los planteamientos teóricos de Toro¹⁸⁵, la experiencia del maestro, es uno de los elementos claves para una enseñanza de calidad, ofrece las herramientas para que el estudiante pueda asimilar los conocimientos que desea adquirir. La práctica los hará avanzar, evolucionar y transformarse, solo la experiencia de vivencias variadas los llevara a ser seres humanos pacientes, tolerantes y bondadosos.

“Juventud”

Otro de los factores que favorece el DPM, de acuerdo a los testimonios de un grupo de profesionales está relacionado con *“la juventud”*; los educadores dan importancia a esta etapa, en la medida en que ella les permite interactuar de una forma más cordial con sus estudiantes; conocer sus necesidades y entender algunas de sus actitudes. Frente al ejercicio profesional, argumentan que en este ciclo, pese a no tener la experiencia, sostienen un deseo inmenso por desarrollar su labor, aprender e innovar cada día; expresado por ellos como *“mis*

¹⁸⁵ TORO, Juan. La experiencia hace al maestro. Universidad de las Islas Baleares. Bogota: impresiones amaranta.

años, hacen que no me sienta cansado".Berline¹⁸⁶, estableció un patrón de incorporación al mundo laboral, mediante el cual el maestro una vez que se incorpora a la función pasa por diferentes fases hasta que consigue convertirse en un maestro experto, aclara que este último estadio no es accesible para todos y que por ende la juventud, es un factor que favorece la profesión por el deseo de trabajar y realizar mejores tareas.

“Dominio de las TICS”

Dominar las TIC'S para algunos maestros se ha convertido en un impacto significativo en el desarrollo de su profesión, toda vez, que han desarrollado competencias para su vida y el fortalecimiento de su trabajo, además, gracias a ellas, han logrado mayor incorporación en las sociedades del conocimiento.

Este medio ha favorecido *“acceso al conocimiento...”*. La voz de algunos educadores, refiere que la tecnología aplicada a la educación se ha convertido en una herramienta de trabajo que les ha permitido insertar nuevas formas aprender y enseñar a sus estudiantes; a través de ella, se tienen más elementos visibles para enriquecer el proceso.

“El uso de las TICS” ha permitido también, mejorar los procesos de comunicación entre pares, comunidades de investigación, programas académicos, páginas de interés, revistas pedagógicas;

en fin, variedad de recursos que han sido de valioso aporte en el proceso de crecimiento profesional, además a través de ellas ha logrado dispersar las barreras de tiempo y espacio; en definitiva, el uso de esta estrategia produce que *“el aprendizaje se puede conseguir hoy en día”*.

El desarrollar estas competencias, les ha permitido tener acceso a una formación a través de *“capacitaciones online”*; que ha contribuido además a

¹⁸⁶BERLINE. Citado por AGUERRONDO Inés. Los desafíos de la política Educativa, relativos a las reformas de la Formación Docente, trabajo presentado en la Conferencia “El Desempeño de maestros(as) en América Latina y el Caribe Nuevas prioridades. 2006

potenciar su aprendizaje a lo largo de su vida y trayectoria como maestro; elementos claves para definir un nuevo rol, en el que deja de ser un transmisor de información para potenciar otros como evaluador y diseñador de situaciones mediadas por el aprendizaje.

Desde la mirada del investigador, es preciso que se tenga en cuenta que si bien estos elementos favorecen la labor del maestro, no lo hacen invisible, teniendo en cuenta que a través de este medio se tiene acceso a la información pero es trabajo del maestro prever las estrategias necesarias para a partir de esta información se genere un conocimiento.

Para algunos¹⁸⁷ los maestros que dominan las TICS, crean programas multimediales interactivos como una herramienta pedagógica y didáctica que aprovecha la capacidad multisensorial. La combinación de textos, gráficos, sonido, fotografías, animaciones y videos permite compartir el conocimiento de manera mucho más natural, vívida y dinámica, lo cual resulta crucial para el aprendizaje. Este tipo de recursos puede incitar a la transformación de los estudiantes y crecimiento profesional de los maestros. Además, estas tecnologías permiten al maestro revelar al estudiante nuevas dimensiones de sus objetos de enseñanza (fenómenos del mundo real, conceptos científicos o aspectos de la cultura) que su palabra, el tablero y el texto le han impedido mostrar en su verdadera magnitud.

AMOR POR LA PROFESIÓN

“Nací para ser maestra, por esto lo hago con agrado”

Esta categoría se centra en la experiencia personal de quienes decidieron ser maestros y lo que esto significa para su Desarrollo Profesional. Para algunos

¹⁸⁷PALOMO LÓPEZ, Rafael., & RUIZ, Palmero. “Las TIC como agentes de innovación educativa”, Sevilla, Junta de Andalucía, Consejería de Educación, 2006.

educadores, lograr ejercer su profesión, es hacer realidad una meta personal que ellos decidieron asumir, obedeciendo al llamado que sintieron desde niños.

“Apego por la profesión y trabajo con los niños”

En algunos testimonios de los maestros se capta la visión que tienen sobre su labor, dando importancia *“al amor por la profesión”* y a *“la comprensión por ese niño”*. Igualmente los maestros caracterizan que *“mantienen una buena relación con los niños”*. En este sentido, su Desarrollo Profesional se orienta a la perfección, mediada por sentimientos de amor y agrado por la profesión.

Los educadores argumentan que la afectividad es la base de la Educación, el amor auténtico a la profesión siempre está naciendo en cada una de las actividades que se emprenden y se aprecia cuando se actúa con una profunda sensibilidad social; para ello, es importante cosechar verdaderos frutos, soportados en el respeto y la confianza, guiados por el amor, se es capaz de vivir con un pluralismo que fortalece las coincidencias y respeta las diferencias.

Para Ortiz¹⁸⁸ el maestro es el hombre de todos los tiempos, que desde su convicción vocacional y su amor requiere de la búsqueda constante de su preparación y actualización, pero sobre todo debe tener en cuenta todas las facultades humanas que posee, en busca del desarrollo integral de los niños y niñas que le acompañan. Por eso esta labor se realiza con amor y dejando salir a flote todos los valores que se posee, lo que permite que con su experiencia enseñe a resolver y superar cualquier situación problemática que los niños presenten. Los educadores más que buscar la excelencia académica trabajan por la formación de seres humanos que sepan vivir en comunidad, que practiquen los valores humanos cristianos como el respeto, la tolerancia, la solidaridad, amistad, trabajo, la familia y la honestidad

¹⁸⁸ ORTIZ, Alexander. La pedagogía del amor. Ediciones CEPEDID. Barranquilla. Pág. 17

“Por su vocación”

Los maestros consideran la vocación como un factor muy valioso en su DP, de acuerdo a lo expresado por un grupo, esta aptitud se fortalece con la práctica y da sentido al ejercicio de su labor. La vocación, es un concepto que se relaciona con los aspectos personales y enfatiza en la inclinación natural o aprendida para optar por una determinada actividad laboral; desde esta perspectiva, los participantes argumentan *“nací para ser maestra, por esto lo hago con agrado”*; *“me formé para ser maestra”* y *“siento el deseo de enseñar”*; es así que reconocerse como maestro supone, en definitiva, identificarse con las tareas propias de los educadores y ver en ellas un motivo importante de Desarrollo Profesional.

Desde esta mirada, Castaño¹⁸⁹ refiere que ser maestro es una profesión que para realizarse necesita tener vocación, ella es el hilo conductor de la acción. La vocación lleva a cumplir las metas propuestas en cualquier ámbito profesional, y de la vida misma, puesto que ella conlleva gusto, dedicación, placer y amor por lo que se hace, por lo tanto, sin mirar a los lados, en muchos casos, un docente con vocación tiende a seguir fiel a sus principios, más allá de los obstáculos que se le puedan presentar.

La voz de algunos maestros señala que existen pocas profesiones en las que se requiere de vocación como lo es, el ser maestro, esta labor no ofrece expectativas de enriquecimiento; la única recompensa a la que aspiran es la gratitud de los estudiantes y la esperanza que sus enseñanzas trasciendan el corazón de sus educandos y se conviertan en hombres y mujeres de bien; la vocación del maestro, es entrega, no solo de los conocimientos que comparte, sino también de sí mismo.

¹⁸⁹CASTAÑO, Mesas. Psicología y orientación vocacional. Madrid: Marova, 1983, p.58.

“Innovación en la labor”

Innovar en su labor, resulta para algunos de ellos un crecimiento profesional continuo, puesto que les permite, conquistar y cautivar la motivación y curiosidad por el conocimiento; para los educadores ser un agente innovador implica superar las prácticas pedagógicas tradicionales y llevar al aula nuevas propuestas a los problemas pedagógicos, esto significa para ellos *“afianzar conocimientos con investigación e innovación de nuevas ideas”*, *“crear nuevos procesos escolares”* y *“desarrollar iniciativas”* que generan su propio aprendizaje y crecimiento profesional. García¹⁹⁰ afirma, que para plantear nuevas propuestas, el maestro tendrá que tener, además de conocimiento y experiencia acerca de su disciplina, una formación que le habilite para proponer cambios. Las innovaciones en el aula, tienen como principal protagonista al maestro y con ello se busca que el avance en el desarrollo de competencias y por ende el perfeccionamiento de su profesión.

A partir de este planteamiento, innovar implica superar las prácticas pedagógicas buscando que los estudiantes se interesen en los conocimientos que se desean impartir, con ello se pretende motivar a los estudiantes para que aprendan por sí mismo y esto supone hacer cosas distintas a las que se hacen; es preciso que se tenga en cuenta que innovar implica para los maestros: el deseo de cambio, la capacidad de investigación, aptitud, actitud y trabajo cooperativo.

¹⁹⁰GARCIA, Javier. Del profesor tradicional al profesor innovador. Temas para la Educación. : Revista digital para profesionales de la enseñanza. México, 2010. Pág.1

INTERÉS POR EL APRENDIZAJE

“En esta labor, constantemente estamos experimentando nuevos aprendizajes, de nosotros depende dibujar la mirada de aquello que queremos construir”

Otra situación que emerge del análisis se relaciona con los procesos de aprendizaje y la función que cumple el maestro como agente promotor y conciliador del mismo; en este sentido, los principios que guían un aprendizaje exitoso en los estudiantes, también pueden guiar el aprendizaje profesional de los educadores y otros pares.

“Se aprende de los estudiantes”

El maestro es una persona que puede ser vista como un todo por los niños y una guía que los estudiantes esperan y buscan, desde este planteamiento, su Desarrollo Profesional se fortalece en la medida en que como educador se muestra abierto y receptivo a nuevas experiencias de sus estudiantes, padres de familia y otros pares; para lograrlo, es necesario respetar las diferencias, capacidades, fortalezas y debilidades, de las personas con quienes interactúa.

En este sentido, los maestros aprenden de sus educandos, planteamiento expresado en palabras de algunos de ellos así: *“los estudiantes aportan a mi aprendizaje”*, son ellos a través de sus preguntas, comentarios e innovaciones quienes enriquecen este proceso.

Latapí¹⁹¹, precisa que para que este proceso de ejecute, se necesita la disposición, al respecto, señala que para aprender hay que querer aprender algo que permita mejorar su tarea como profesional, hay que querer relacionar lo que se aprende con la práctica; es decir que compartir las experiencias de

¹⁹¹MONTECINOS, Carmen. Desarrollo Profesional Docente y aprendizaje colectivo. Revista de la escuela de Psicología, vol. II. Edita. Chile. 2011. Pág. 111.

Desarrollo Profesional, permite el crecimiento y fortalecimiento de su rol como educador.

“Aprender nuevas ideas para compartirla a sus estudiantes”

En relación con la situación anterior, este proceso no sólo implica aprender para sí mismo, requiere además, aprender para compartirlo a sus estudiantes, descrito en palabras de un grupo de ellos como *“impartir conocimientos y aprender conocimientos”*; es decir, toma sentido enseñar. Ser maestro, se inscribe como una profesión que promueve el conocimiento y que sitúa al educador como factor indispensable de este proceso, esto significa *“aprender nuevas ideas para transmitirla a los estudiantes”*; de acuerdo a los argumentos de quienes así lo consideran, su Desarrollo Profesional se perfecciona en la medida en que él es un experto que conoce el tema y está familiarizado con una serie de métodos para enseñarlo, que proceden de su formación y experiencia. El Desarrollo Profesional le va permitiendo saber cada vez más sobre dos áreas: el contenido y la metodología. Frente a la luz de la teoría, Pérez¹⁹² señala el conocimiento como uno de los componentes del Desarrollo Profesional, que combinados con las habilidades y las actitudes, producen como resultado una actitud eficaz en el aula.

Sin embargo, desde la postura de esta investigación es preciso que se tenga en cuenta que esta profesión se concibe como una actividad que promueve la recreación y apropiación de conocimientos y la formación integral del ser humano, por tanto si se considera solo como un “transmitir conocimientos”, se convertiría en una acción inconclusa, durante la cual los actores no son conscientes del por qué, para qué y de cómo lo hacen; es decir, impide que la enseñanza se postule y desarrolle una epistemología que permita la aprehensión de la realidad.

¹⁹²PÉREZ, Gregorio. La competencia docente y el desarrollo profesional: hacia un enfoque reflexivo. Memorias del V encuentro brasileño de profesores de español. Brasil. 2009. P.6.

“Interés por el aprendizaje”

Tomando como referencia los testimonios expuestos por otro grupo educadores, ser maestro implica estar en continuo contacto con el aprendizaje, *estar “interesados por aprender”*; esta seducción de seguir aprendiendo se proyecta desde la práctica y se hace visible en la formación permanente, que a su vez esta mediada por sentimientos de motivación frente a la labor que desempeña.

De acuerdo a lo observado y a los registros del diario de clase, los maestros aprenden en un acto autónomo para poder responder a las necesidades e intereses de sus estudiantes, prueba de ello, se ve reflejado en las planeaciones de sus clases. En la entrevista realizada a uno de los educadores, al preguntarle, sobre su interés de aprendizaje, argumenta *“soy un maestro que le gusta aprender de otros maestros, para mejorar su práctica profesional”*.

Los maestros manifiestan que su labor es aprender y que en este proceso experimentan, se equivocan y se divierten; a ellos les gusta aprender, de hecho, consideran que enseñan mejor lo que aprenden por sí mismos, *“me encanta aprender”*, sobre lo que aplican otros compañeros, respecto al área pedagógica y disciplinar; sobre estrategias de enseñanza-aprendizaje; en fin, todo cuanto pueda aportar a su crecimiento profesional.

Situaciones que obstaculizan el DPM en el ámbito personal.

Los principales obstáculos mencionados por los maestros para su Desarrollo Profesional hacen referencia a algunas situaciones propias de su vida, como: vacíos en su formación, actitudes negativas y sobrecarga laboral.

ESCASO DESEO DE SUPERACIÓN

“Ya no disfruto mi trabajo como cuando inicié”

El Desarrollo Profesional exige a los maestros una formación constante y actitud positiva frente a las situaciones presentadas, sin embargo algunos, no sienten

ese llamado a ser cada día mejores. Esta categoría refleja, de acuerdo a los argumentos de determinados educadores, escaso deseo de superación frente a su proceso de formación y poco interés por aprender o innovar; de esta manera, se aprecia que para algunos maestros, la superación no es un hecho significativo en su vida profesional

“Actitudes de desánimo”

La palabra *actitud* es definida dentro del cuadro de la psicología social como una preparación subjetiva o mental en la acción, que determina lo que cada individuo verá, entenderá y pensará. En este contexto de la investigación, contrario a lo que experimentan algunos educadores frente a una actitud positiva en su labor como maestros, los testimonios de algunos de ellos reflejan que hay *“conformismo”* y *“actitudes de desánimo”*, provenientes de un sentir, mediado por expresiones como: *“no me gusta lo que hago”* y *“ya no disfruto mi trabajo, como cuando inicie”*. La comunicación positiva con los estudiantes y padres de familia del grupo se ha perdido *“no es posible separar los problemas personales de lo laboral”*.

En las observaciones y en los diálogos informales con algunos de ellos se denota que otra de las causas que produce desanimo de los maestros frente a su labor está directamente relacionada con factores internos relacionados con el poco sentido que dan a su formación.

Los maestros argumentan que el desanimo es un sentimiento que los apodera, porque se dejan invadir de momentos difíciles de su vida personal y profesional; reconocen que esta *“mala actitud”*, destruye el potencial que como profesionales tienen y que como consecuencia esto lo han visto reflejado en su práctica pedagógica.

Para Ortiz¹⁹³ el desánimo es como la pérdida de las facultades emocionales, espirituales y físicas, porque la mente sufre un bloqueo que impide que las personas sean productivas en su trabajo.

“Desmotivación”

La desmotivación, incluye la desilusión en el sentir de algunos maestros, frente a procesos externos relacionados con “falta de estímulos”, “la baja remuneración salarial” y “la falta de reconocimiento a su labor”. En la entrevista y en los diálogos informales, los maestros describen que las familias de hoy están atravesando muchas crisis, que se reflejan en el aula y que son asumidas por los maestros, destacando algunos factores relacionados con la educación que los estudiantes reciben en casa, elemento que se encuentra afín con la falta de respeto continuo que los educandos muestran hacia ellos, incluso la poca valoración de la actividad que desarrollan por parte de los padres de los educandos. Desde la perspectiva social, los maestros se desmotivan por causas como: la insuficiencia en la valoración de su labor, el cuestionamiento continuo de su profesión, la adaptación a las reformas educativas, la falta de consideración social y en el ámbito institucional, los educadores se ven muchas veces excluidos de los procesos de toma de decisiones en asuntos en cuya aplicación forzosamente han de ser agentes de primer orden.

Para Ford¹⁹⁴, las principales razones por las que los maestros se desmotivan se relacionan con las expectativas negativas en cuanto a su capacidad profesional y realización personal; emociones negativas hacia todo lo que implica el desarrollo de su actividad profesional; sensación de escaso control; baja implicación y autonomía en su capacidad profesional.

¹⁹³ ORTIZ. Op cit. Pág. 35

¹⁹⁴ SILVERO, Marta. Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria. En revista IIS ESE N°12. Disponible en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>

CARENCIA DE FORMACIÓN Y VOCACIÓN

“La universidad está alejada de la realidad de la práctica del maestro”

La formación se constituye en un proceso necesario. Para garantizar la adecuada preparación de los maestros en las universidades, ellos demandan una sólida preparación y cualidades que le permitan desenvolverse ante una práctica educativa. Sin embargo, de acuerdo a los argumentos de algunos, se evidencia carencia en los procesos de formación como un factor que obstaculiza su Desarrollo Profesional en el ámbito personal; falencias que se relacionan con los vacíos formativos en la universidad, la falta de vocación y experiencia.

“Falta de Vocación”

La profesión del maestro es una de las más sensibles a los cambios, políticos, sociales y económicos; así mismo tiene el desafío permanente de contribuir con la formación de actores o sujetos sociales que sean capaces de emprender la transformación que vive el mundo, ante tales exigencias, se requiere de un profesional, con formación y vocación. En el análisis, esta investigación se encuentra con algunos profesionales con formación disciplinar, pero de acuerdo a los testimonios de algunos de ellos *“sin vocación”*, o *“con falta de convicción en lo que se hace”* y *“sin amor por lo que se hace”*. La explicación que se encuentra en la carencia de vocación, tiene argumentación de quienes a falta de otra opción, se ven precisados a seguir estudios de formación pedagógica y de algunos que asumen el rol de maestros, por falta de oportunidad laboral.

En este sentido, Alvira¹⁹⁵ afirma que solo si hay vocación de educador hay amor por la enseñanza e interés por ser cada día mejor como maestro; es decir,

¹⁹⁵ ALVIRA, Tomás. Calidad de la educación y vocación docente. España: Mac Graw Hill. 2005. Pag.176

la formación científica y pedagógica no basta para ser buenos educadores si no va acompañada por la vocación.

Cuando no hay vocación, se carece de motivación y compromiso para ejercer con profesionalismo su misión; es así, que el maestro pocas veces se va a sentir realizado, ni va a experimentar satisfacción y buen desempeño en su labor¹⁹⁶.

“Vacíos en la formación universitaria”

Esta situación evidencia cierta incoherencia en el proceso de formación con respecto a la relación que debe darse entre la teoría y la práctica; para los maestros en algunos casos se torna muy difícil *“enfrentarse a la realidad de la práctica”*, porque *“lo que se aprende es diferente a lo que uno ve en el aula”*. De acuerdo a los testimonios de algunos, se sienten débiles en el desarrollo de ciertas competencias y habilidades para la toma de pertinentes decisiones en su quehacer educativo. Entre las carencias que manifiestan tener en su formación, se destacan: la inserción adecuada al ambiente escolar, habilidades para la investigación, control de grupo, nociones psicopedagógicas y didácticas; y conocimiento de los lineamientos y estándares propios de cada área.

Algunos argumentan que encuentran poco sentido a la teoría que revisan en la universidad, hallan poca relación de éstas con sus observaciones en la práctica; teniendo en cuenta que no emplean las diferentes teorías que revisan durante su formación para sustentar argumentos u opiniones al respecto del proceso educativo, y en cambio, sí desconocen conceptos necesarios para el desarrollo de su profesión. Consideran que la formación debe tener como objetivo ayudar al educador a ser él mismo, a desarrollarse como persona antes que como profesional.

¹⁹⁶ *Ibíd.* Pág. 178

En un proceso educativo, la formación inicial es importante para garantizar una mejora en la calidad de la enseñanza y es también pieza clave para el desarrollo educativo. Formar a los educadores no es únicamente fijar criterios administrativos y pedagógicos, sino establecer juicios que ayuden a reflexionar sobre la propia práctica y proponer proyectos de acción encaminados al Desarrollo Profesional.

A la luz de la comprensión de la formación y su influencia en el Desarrollo Profesional, se evidencia la separación entre la teoría y la práctica, insistiendo en la escasa influencia de la formación, en contraste con la procedente de la socialización en los contextos de trabajo profesional. Apunta García Alonso¹⁹⁷ que, si bien las declaraciones de principio de los programas de formación indican la intención de nuevos abordajes, su inconsistencia con las prácticas llevan a pensar en la existencia endémica de problemas de tipo conceptual y estructural que funciona como obstáculo para la consecución del crecimiento como profesional.

“Falta de experiencia”

De acuerdo a lo referido por algunos autores, que fueron objeto de indagación en el marco teórico de esta investigación, la experiencia se convierte en un factor clave, en el Desarrollo Profesional. Este componente considera que un maestro al devenir del tiempo y al enfrentarse con diferentes personas en situaciones a veces no muy favorables, va recogiendo un conocimiento de cómo tratar y enfrentarse en esos momentos. Sin embargo, para algunos actores protagonistas de este estudio, la falta de experiencia se ha convertido en un obstáculo para su Desarrollo Profesional, al sentir que carecen de apoderamiento

¹⁹⁷MONTERO, Lourdes. La formación inicial ¿puerta de entrada al Desarrollo Profesional? Universidad Santiago de Compostela. Chile, 2010. Pág. 68.

en situaciones como; “*manejo de conflictos personales*”, “*dominio de disciplina*”, “*conocimiento de secundaria*” y “*manejo para solucionar los problemas del aula*”.

Al ahondar en estos aspectos a través de las observaciones y las entrevistas, se evidencia que estas problemáticas están directamente relacionadas con la incursión de maestros noveles; aunque, es de resaltar, que en el caso particular de “*conocimiento de la secundaria*”, la situación obedece a la falta de acompañamiento por parte de los directivos de la institución, toda vez, que de acuerdo a la estructuración del horario, los maestros que acompañaban primaria, se reubicaron en secundaria, sin recibir algún proceso de formación frente al cambio.

La primera experiencia de iniciarse en la profesión encamina dificultades y tropiezos, en el rol del maestro y en su Desarrollo Profesional, entre algunos de estos problemas, se destaca: indisciplina en el aula, desmotivación de los estudiantes y relaciones interpersonales desfavorables con los estudiantes y padres de familia.

Desde la gnoseología¹⁹⁸ se habla de la experiencia como fuente de conocimiento en la labor del maestro, en este sentido, se conoce viviendo y de esta manera se aprehende de un modo inmediato e intuitivo lo inmediatamente dado. El contenido de ese conocimiento en la conciencia de los sujetos constituye las percepciones y representaciones, que se conciben gracias a la experiencia, por ello para los maestros noveles, la carencia de este proceso se convierte en un obstáculo para desarrollar su profesión.

¹⁹⁸Alliaud, A. La biografía escolar en el desempeño profesional de los docentes noveles. Proyecto de investigación. Doctorado. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, 1997. Pág 45.

SALUD

“Cuando el cuerpo y la mente no funcionan de manera articulada, no es posible rendir en el trabajo”

Se ha identificado a lo largo de la investigación cómo la jornada laboral y la sumatoria de trabajo que se lleva para la casa tiene un efecto negativo sobre la salud de los maestros. Esta categoría representa, los obstáculos que enfrentan los educadores en su Desarrollo Profesional, producto de su estado físico y mental, proveniente en algunos casos de situaciones propias de su labor, y en otras, producto de enfermedades relacionado con ambientes adversos fuera del contexto escolar, pero de igual forma determinantes en su Desarrollo Profesional.

En el análisis de la información, se evidencia que algunos de los maestros de la institución ha padecido en forma constante enfermedades relacionadas con: alteraciones de la voz (causante de la muerte de uno de los coordinadores, en septiembre del 2012); contagio de enfermedades, principalmente la gripe, producido por las condiciones climáticas de la zona en la que se encuentra el colegio; fatiga; cansancio y desanimo sin causa que lo justifique; dolores de cabeza y osteomusculares. Adicional, uno de ellos, padece una enfermedad terminal, que causa la ausencia de jornadas laborales porque debe someterse a tratamientos médicos que lo han imposibilitado para terminar con su formación universitaria. En sus relatos los maestros manifiestan que se sienten desbordados por las múltiples exigencias en el trabajo, esto provoca en ellos sentimientos de angustia, frustración, desinterés y desgano

“Salud física”

La salud física es la condición general de las personas en todos sus aspectos, es decir, es el estado en el que el cuerpo funciona armónicamente. Desde esta perspectiva, la condición física del cuerpo de algunos maestros, es una causa

que de acuerdo a los testimonios, es considerada una de las situaciones que obstaculizan su Desarrollo Profesional.

En el análisis de la información, se evidencia que algunos de los maestros de la institución han padecido en forma constante enfermedades relacionadas con: alteraciones de la voz (causante de la muerte de uno de los coordinadores, en septiembre del 2012); contagio de enfermedades, principalmente la gripe, producido por las condiciones climáticas de la zona en la que se encuentra el colegio; fatiga; cansancio y desánimo sin causa que lo justifique; dolores de cabeza y osteomusculares. Adicional, uno de ellos, padece una enfermedad terminal, que causa la ausencia de jornadas laborales porque debe someterse a tratamientos médicos que lo han imposibilitado para terminar con su formación universitaria. En sus relatos los maestros manifiestan que se sienten desbordados por las múltiples exigencias en el trabajo, esto provoca en ellos sentimientos de angustia, frustración, desinterés y desgano

Estos malestares han sido abordados por autores como Estévez¹⁹⁹, desde la categoría “malestar docente”, que hace referencia a las manifestaciones inespecíficas de alteración de salud como resultado de las condiciones psicológicas y sociales de quienes ejercen la profesión.

“Salud Mental”

La patología psiquiátrica del estrés, aunque es poco frecuente, ha sido causa de ausentismo de algunos maestros, especialmente de 3 (mujeres), que trabajan doble jornada y se sienten presionadas por las múltiples funciones que deben cumplir entre la escuela, el hogar y el trabajo; esta enfermedad se hace más

¹⁹⁹ESTEVEZ, citado por MORA, Julia; GALINO, Ángeles. Artículo titulado: la calidad de la educación docente: la escuela y el docente. Reflexiones sobre la modernización educativa. Panamá: Ministerio de Educación, 1999.

relevante durante el tercer y cuarto período académico, los maestros la relacionan con el desgaste psíquico que sufren a medida que se avanza en el año escolar. Al ahondar en el dato, a través de los diálogos informales, las maestras refieren que las principales causas de su estrés están directamente relacionados con: sobrecarga laboral (trabajan doble jornada o estudian en la universidad); las responsabilidades que asumen en el rol como amas de casa y profesionales; algunas situaciones presentadas con los estudiantes, especialmente por causas de indisciplina; la presión que ejercen los directivos docentes en función de la tasa de deserción y permanencia de los estudiantes.

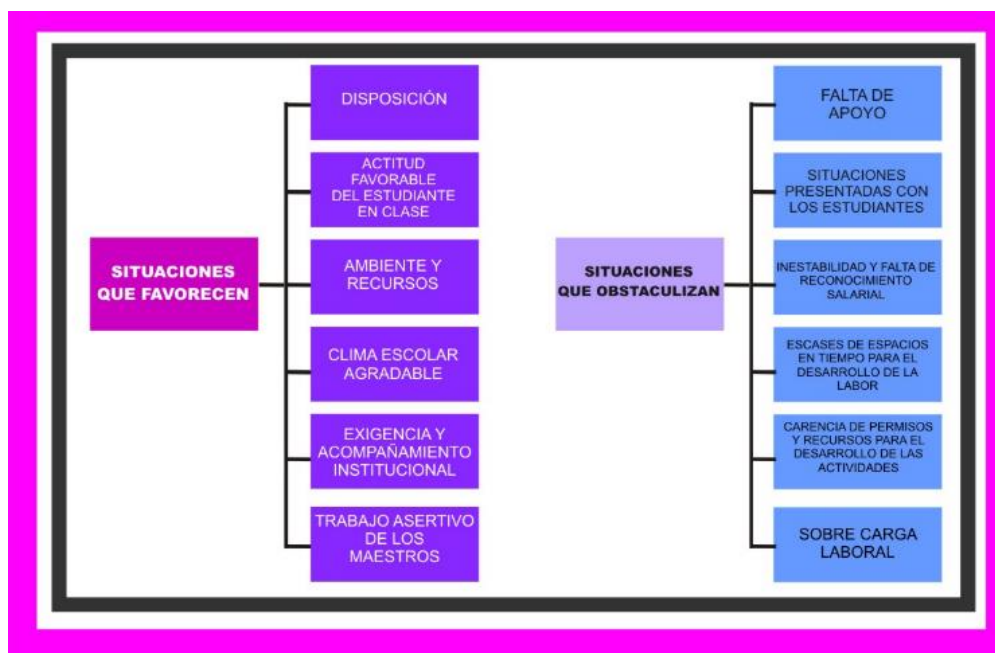
Frente a la salud física y mental de los profesionales de la Educación, un estudio publicado en el diario el tiempo en el año 2012²⁰⁰, develó que el estrés, depresión, pérdida de la voz, faringitis, dolor de espalda y cuello son las enfermedades que más afectan a los docentes en el país, en ejercicio de su labor, causadas principalmente por la indisciplina de los estudiantes, la alta carga laboral, el ruido, la ausencia de formación pedagógica y un inadecuado clima de trabajo.

4.2.2 2. Ámbito escolar.

Desde esta perspectiva y en coherencia con los objetivos planteados en la investigación, la figura 20, presenta los resultados obtenidos en el proceso de análisis sobre las situaciones que favorecen y/o obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro en el contexto de la institución educativa y el ambiente escolar

²⁰⁰ Publicado en el tiempo.com. Sección educación, en agosto 28 de 2012. Fuente: Ministerio de Educación Nacional.

Figura 20. Situaciones que favorecen y/o obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro, en el ámbito escolar.



Fuente:elaboración propia.

DISPOSICIÓN

“La actitud positiva de las personas que nos rodean es una motivación en el alcance de nuestra metas profesionales”

Esta categoría enfatiza, en la actitud como un elemento clave para el Desarrollo Profesional, que permite hacer frente de manera satisfactoria a los retos que como profesionales de la educación se van trazando cada día, aumentando los niveles de productividad y deseo de mejorar en su labor.

“Actitud positiva del Padre de familia”

Padres y maestros comparten el mismo objetivo: educar a los estudiantes; y en este sentido, los maestros reconocen que sienten apoyo de los padres de familia frente al proceso de acompañamiento escolar, especialmente en los grados de

preescolar y primaria; de acuerdo al testimonio de un grupo de maestros, “*el acompañamiento por parte de los padres de familia*”, “*los sentimientos de gratitud de los padres de familia*”, y “*la actitud positiva de los padres frente al proceso*”; ha permitido desarrollar su labor en un ambiente afectuoso, donde priman las relaciones de respeto y cordialidad entre maestros-padres y estudiantes. Las maestras de primaria argumentan que la clave para lograr este interés, es hacerle ver a los cuidadores que son parte indispensable de la institución educativa.

La voz de unos participantes y lo observado por la maestra investigadora, refiere que cuando los padres se comprometen en el proceso de sus hijos y asumen una actitud positiva, el trabajo del maestro se facilita, toda vez, que se mantiene una postura de respeto y confianza, están pendientes de las tareas, evaluaciones, refuerzos y demás actividades ejecutadas en el proceso académico.

En los diálogos informales, algunos maestros argumentan que los padres han comprendido que se debe trabajar en equipo, por esto confían en su labor y profesionalismo, evitando desautorizarlos. Los educadores expresan sentimientos de gratitud porque los padres “*hacen ver los errores con aprecio*”.

Dominguez²⁰¹ refiere que la participación de los padres en la escuela favorece no solo a los niños si no también a las familias que permite conocer mejor las diferentes facetas de sus hijos y ayudarle en todo lo que pueda, desarrollando personas humanas y verdaderos ciudadanos, sino que también favorece al profesorado puesto que facilita su función en la escuela, permitiendo conocer mejor a su alumnado para adaptar los aprendizajes a sus necesidades y características

²⁰¹ DOMINGUEZ, Sofia. La educación, cosa de dos: la escuela y la familia. En revista digital para profesionales de la enseñanza. Mayo 2010. Pág. 4.

“Actitud positiva de los directivos”

El trabajo dentro de una institución educativa, debe estar motivado siempre por el líder, que en el contexto de la educación, ese liderazgo es asumido por el rector y/o coordinador; los directivos deben preocuparse por incentivar a su personal, para que se sienta motivado; desde esta mirada, unos participantes argumentan, que un motivo de avance en su Desarrollo Profesional, es la *“admiración expresada por los directivos”* y *“el buen trato que reciben de sus directivos”*.

La admiración es el sentimiento que nace del reconocimiento del otro, en este sentir, para algunos maestros es muy importante, el valor que sus superiores realizan sobre su trabajo. Ellos consideran que los directivos agradecen, reconocen y respetan la labor, lo cual es importante para la autoestima del cuerpo, están gratificaciones aumentan en la medida en que se van desarrollando los proyectos y se va innovando en la labor de los maestros; los directivos los reconocen como un elemento trascendental de la educación, un eje importante para los distintos procesos educativos y un ser enseñante con conocimientos, saberes y valores.

Berger²⁰² señala que una de las razones por las cuales los maestros se sienten valorados, está estrechamente relacionado con la percepción que otras personas tienen de él, especialmente si son sus superiores

ACTITUD FAVORABLE DEL ESTUDIANTE EN CLASE

“A mis estudiantes les gustan mis clases, sé que ellos entienden lo que yo les digo y eso me produce gran alegría”

²⁰²GAVILAN, Graciela. La desvalorización del docente. En revista iberoamericana de educación N° 19 p.227. Disponible en <http://www.Oei.es/docentes/articulos/index.htm>.

En referencia al estudiante, como uno de los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, los testimonios de los maestros, resaltan la actitud positiva del educando como una situación que posibilita su Desarrollo Profesional, en el ámbito escolar.

“Gusto de los estudiantes por la clase”

Producto de los testimonios de un grupo de maestros, emergen sentimientos de satisfacción expresados por los educadores, al referir que una situación que favorece el DP, se relaciona con el ambiente favorable dentro del aula, entre estudiantes y maestros; al respecto afirman que sus educandos *“sienten gusto por sus clases”*; tienen una *“actitud favorable en clase”* y *“siento que mis estudiantes me entienden”*. En las declaraciones se puede observar que el gusto de los estudiantes por las clases radica en las diferentes actividades que realizan, en las que los educadores se inquietan por crear un ambiente propicio para el aprendizaje, y en el que se evidencia la *“disponibilidad de cada uno de los estudiantes para recibir el conocimiento”*.

De acuerdo a lo observado por la investigadora, y a partir del discurso de unos maestros se vislumbra un grupo de educadores, que se preocupa por mejorar cada día en su labor, encaminando acciones que conlleven a sus estudiantes a ser sujetos activos de su aprendizaje. Otro de los aspectos a resaltar de acuerdo a los testimonios, se relaciona con la *“retroalimentación del estudiante con el maestro”*, entendido éste como un proceso que proporciona información sobre lo que saben y la manera cómo actúan los dos; describe el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y admite conocer como es el desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro.

A la luz de la teoría, la satisfacción que experimenta el maestro, producto de su Desarrollo Profesional, está directamente relacionada, con el tipo de trabajo que desdoblán, en correspondencia con su vocación²⁰³

“Disciplina de los estudiantes”

La buena disciplina en el aula es un aspecto de la educación de los estudiantes que ha preocupado siempre a los educadores y se ha convertido en un reto. A través de la investigación, algunos manifiestan que *“la disciplina”* y *“el buen comportamiento de los estudiantes”* son factores que han favorecido el Desarrollo Profesional; aunque aclaran, que los casos presentados, obedecen a las situaciones normales que afectan la convivencia de un grupo de personas.

Algunos de los testimonios de los maestros aluden a que los factores que permiten, una disciplina acorde en el aula, están directamente relacionados con: el número de estudiantes por salón, las condiciones de la planta física que les permite tener lugares de esparcimiento a los estudiantes, el conocimiento y cumplimiento de las normas de convivencia que tienen los educandos, las relaciones favorables entre alumnos y educadores, el acompañamiento permanente que ejercen los maestros sobre los escolares, el perfil de autoridad que imparte la rectora, coordinadora y maestros; y el proceso selectivo que evidencia el pacto de convivencia, respecto al ingreso de personal nuevo.

El buen manejo de la disciplina ha permitido que los estudiantes asuman la responsabilidad por sus propias acciones; promueve un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo que ha favorecido que mejoren el rendimiento académico.

²⁰³ROSA, Antonio. Análisis del grado de satisfacción profesional del maestro de audición y lenguaje itinerante. Europeanjournal of Education and psychology. Vol 6. 2013. Pág.57

“Sentimientos de gratitud y resultados alcanzados por los estudiantes”

Esta subcategoría engloba la satisfacción que experimenta el maestro fruto de los sentimientos de gratitud de los estudiantes y los resultados alcanzados por ellos, gracias a su proceso formativo. En este sentido, los testimonios expresan *“los resultados favorables alcanzados por los estudiantes”*; *“saber que algunos no perdieron su camino y están aportando a la sociedad”*, experimentan *“alegría cuando los estudiantes culminan su etapa”*; los educadores agregan sentirse satisfechos de sí mismos y lo que hacen, pues pocas personas tienen la fortuna de trabajar en lo que realmente les gusta y eso, representa también un compromiso; señalan que es un orgullo encontrarse por la calle a sus ex alumnos. Además consideran que ello se convierte en un indicador que les permite medir si realizaron o no un buen trabajo, unos de los educadores, desde su experiencia refiere que la labor de ser maestro le ha permitido dejar huellas en la sociedad, *“he visto transitar mis estudiantes, de generación, en generación, algunos son profesionales, otros no, pero siento alegría porque la mayoría, encontró un buen camino para vivir”*.

Desde este planteamiento Hargreaves²⁰⁴ señala que de todos los trabajos que son o aspiran ser profesiones, sólo de la enseñanza se espera que cree las habilidades humanas y las capacidades que permitirán a los individuos y a las organizaciones sobrevivir y tener éxito en la sociedad del conocimiento de hoy. De los maestros, más que de ningún otro, hay expectativa porque construyan comunidades de aprendizaje, creen la sociedad del conocimiento y desarrollen las capacidades para la innovación, la flexibilidad y el compromiso con el cambio que son esenciales para la prosperidad.

²⁰⁴HARGREAVES, citado por MARCHESI, Álvaro. DÍAZ Tamara. Las emociones y los valores del profesorado. SRLI Comunicación. 2010. Pág. 10

AMBIENTE Y RECURSOS

“Las aulas especializadas de aprendizaje desarrollan en el maestro procesos de autonomía en su conocimiento”

En esta categoría, algunos refieren que el contexto físico, los recursos y el ambiente escolar, son factores que facilitan el Desarrollo Profesional. Desde el ambiente, argumentan que las aulas especializadas permiten enriquecer su labor profesional; los recursos como elementos físicos que facilitan su labor, y la planta física, como un sitio adecuado, que brinda un ambiente progresivo y natural para el desarrollo armónico de sus funciones.

“Aulas especializadas”

Este modelo responde a un sistema pedagógico que propende por el aprovechamiento del espacio físico en donde los procesos de aprendizaje se dan bajo un ambiente propicio; es decir, se cuenta con aulas especializadas en cada una de las áreas; de acuerdo a unos testimonios, estos recintos son espacios, que les han permitido desarrollar mejor sus clases, al admitir contornos de aprendizaje acordes para cada una de las áreas del conocimiento, expresado por ellos así; *“el laboratorio permite desarrollar una clase bien estructurada”, “el aula de inglés, está muy bien dotada” y “la cancha permite realizar todo tipo de actividades”*.

Refieren algunos educadores que las aulas especializadas permiten desarrollar competencias y autonomía frente a los procesos de formación; estos espacios, exigen crear un ambiente acorde con las temáticas y habilidades a desarrollar; por tanto se convierten en herramientas que facilitan la labor del maestro.

Los directivos argumentan que este proyecto surgió como una estrategia pedagógica orientada a generar en la práctica diaria, procesos de transformación para una nueva educación de carácter técnico y científico, que incorpore a toda

la comunidad educativa y promueva el desarrollo íntegro de la persona; en los maestros, estos sitios favorecen la adquisición de capacidades relacionadas con la autodirección, la iniciativa, la creatividad, la toma de decisiones y la comunicación interpersonal. Todas estas capacidades se pueden transferir a la vida real y propiciar un crecimiento personal y profesional.

“Condiciones de la planta física”

La planta física es el contexto, en el que estudiantes y padres de familia comparten la mayor parte del tiempo, frente a las características de ella, algunos refieren que tiene *“ambientes físicos de aprendizaje favorables”*; *“aulas grandes y luminosas”*; *“espacios físicos de esparcimiento”* y *“disponibilidad de zonas verdes”* que facilitan su labor y les permite realizar actividades de tipo recreativas, artísticas y culturales.

Las zonas verdes, se constituyen en un lugar de esparcimiento en el que maestros y estudiantes tienen la posibilidad de contemplar la naturaleza, respirando aire puro y alejado de cualquier tipo de contaminación.

De acuerdo con algunos testimonios, la institución educativa, gracias a su planta física está alejada de la polución visual y auditiva; toda vez que cuenta con aulas amplias y luminosas en las que en promedio se alojan 25 estudiantes. En conclusión, los educadores refieren que cuentan con una planta física que tiene las condiciones acordes, para desempeñar su labor.

El ambiente para Jaramillo²⁰⁵, es importante dado que este es el sitio en que se llevan a cabo la mayoría de las actividades; por esto es fundamental que favorezca la estimulación de todas las áreas de desarrollo del individuo; el

²⁰⁵ JARAMILLO. Op.cit.Pág.7.

maestro al organizar las áreas de trabajo lo hace con sentido y significados pedagógicos, ya que el tendrá que favorecer la consecución de los objetivos a nivel de planificación curricular.

“Uso material pedagógico”

De acuerdo al planteamiento del PEI institucional, el material pedagógico es aquel que con su presencia y manipulación provoca la emergencia, desarrollo y formación de determinadas capacidades, actitudes o destrezas en el educando y se convierte en la enseñanza misma. Desde esta mirada, los maestros argumentan que las “*guías de aprendizaje*” y “*los libros empleados por los estudiantes*”; - suministrados por la institución educativa- contienen los aspectos generales para el desarrollo de la clase, contribuyendo de esta manera al ahorro de tiempo dedicado a la planeación.

Un grupo de educadores refieren que estos materiales, son confiables y que se han convertido en instrumentos indispensables en la formación académica, porque cumplen la función de proporcionar información y guiar el aprendizaje; permiten una experiencia real que estimula la actividad de los estudiantes; promueven el trabajo en equipo y fomentan el interés por conocer

A la luz de la teoría²⁰⁶, el material simplifica el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque facilita el mensaje que trata de compartir el maestro en su clase, este genera en el educando interés por trabajar y promueve que se esfuerce por hacer su propio trabajo y con ello cree concepto de lo que está elaborando.

²⁰⁶ANTUNES, Celso. Recursos para el aprendizaje. : siglo nuevos editores S.A. Buenos Aires-Argentina 2006. Pág.78.

Es preciso aclarar que aunque el material ofrece orientaciones para aplicar como estrategias de enseñanza y aprendizaje, es el maestro quien a través de su acompañamiento logra que los estudiantes se apropien del conocimiento y aunque las guías ofrecen toda la planeación es el maestro quien a través de su labor las evidencia en el aula.

CLIMA ESCOLAR AGRADABLE

“Aunque existe una actitud individualista en el trabajo de aula, concurre una actitud positiva, para trabajar en equipo y compartir experiencias”

El clima escolar, de acuerdo a los testimonios, se estructura a partir de todos los factores (trabajo en equipo, relaciones interpersonales favorables y el aprecio por directivos, padres y estudiantes) que fomentan un ambiente de trabajo que favorece la labor del maestro y su crecimiento personal y profesional.

“Entorno social agradable”

Para algunos maestros, el entorno social en la institución educativa, está compuesto por el conjunto de roles, funciones y normas que determinan las relaciones entre los factores que confluyen en el ámbito escolar y que se abordan concertadamente para fortalecer la convivencia escolar mediante acciones concretas y sistemáticas, acordes con las políticas escolares priorizadas por la Institución Educativa, desde esta perspectiva argumentan que *“el entorno de trabajo es agradable”* y que entre los compañeros y estudiantes se evidencia *actitud positiva*. Otros educadores aluden que pese a que existe un marco *“individualista en el trabajo de aula, concurre una actitud positiva, para trabajar en equipo y compartir experiencias”*, aunque advierten que esto es más frecuente en primaria que en secundaria.

Otros maestros expresan que el clima social, favorece su Desarrollo Profesional, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: existen

relaciones personales favorables entre maestros, directivos y estudiantes; en la mayoría se evidencia motivación para desarrollar su labor; se reconocen los logros individuales y colectivos y existen canales de comunicación pertinentes y acordes a las necesidades.

Para los directivos propender por un ambiente agradable, garantiza que los maestros se sientan satisfechos con la labor que realizan y motivados a trabajar en la institución; aumenta los niveles de permanencia de educadores en el centro escolar y propicia espacios agradables para la enseñanza-aprendizaje.

Desde la teoría, Arón y Milicic²⁰⁷ el clima laboral es la percepción que los miembros de la institución escolar tienen respecto del ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales y permite a los maestros mejorar en forma significativa sus habilidades y conocimientos de tipo (académico, social y personal) además, sienten deseos de cumplir con las tareas asignadas

“Trabajo en equipo”

Para algunos maestros, la clave de avanzar en el Desarrollo Profesional, es el trabajo en equipo, y a la luz de los referentes teóricos, el aprendizaje cooperativo es la herramienta para alcanzar ese ambiente de trabajo propicio para la integración de grupos poblacionales que persiguen objetivos comunes.²⁰⁸ Lograr el trabajo en equipo implica que los actores involucrados en el proceso participen de forma activa, de acuerdo a los argumentos, *“alcanzar la unión de diferentes áreas ha sido positivo”*, porque esto *“facilita la formación profesional”* y en esto ha sido de gran ayuda la *“colaboración del cuerpo directivo”*.

²⁰⁷BELTRAN, Jesús Mauricio. “Indicadores de gestión: herramientas para la competitividad” 3R Editores. 1999. Pág. 24.

²⁰⁸Disponible en: www.colombiaaprende.edu.co Diapositivas sobre gestión educativa vía hacia la calidad en Colombia. Perteneciente a la línea de investigación sobre gestión educativa y escolar. Pilar Pozner 2007

La posibilidad de unir fuerzas y trabajar mancomunadamente según Castro²⁰⁹ es una necesidad que tiene el individuo de organizar su experiencia subjetiva en el mundo social; de allí la importancia de esta unión de fuerzas porque contribuye a la calidad de la enseñanza. En los maestros, respecto al Desarrollo Profesional, este proceso les ha permitido: *“compartir experiencias para aprender; ejecutar proyectos; planear; evaluar; crear canales de comunicación; liderar y promover espacios de enseñanza-aprendizaje”*.

Esta labor se realiza de acuerdo al nivel de enseñanza, lo que evidencia la necesidad de realizarlo en fases de integración con todos los maestros, de manera que se logren articular las propuestas, acorde a las necesidades e intereses de los grupos poblacionales.

“Aprecio por directivos, padres y estudiantes”

Es necesario concebir la labor, como una profesión en la que se están en continua interacción con otras personas, el Desarrollo Profesional adquiere sentido, en la medida en que se entiende que los maestros son seres esencialmente humanos que necesitan relacionarse, vincularse y sentir aprecio por los demás.

En este sentido, algunos maestros refieren que *“aprecian a los estudiantes”*; *“sienten mucho agrado por el padre de familia”* y *“aprecio por los directivos”*; es decir, se ha compartido momentos con estas personas, que se desarrollan sentimientos de cariño. Los educadores afirman, que sentir estima por sus directivos, estudiantes y compañeros, estimula que se trabaje en equipo, se alcanzan los logros esperados y se desarrolle sentido de pertenencia.

²⁰⁹Catro citado por FERNÁNDEZ, Mariano. Redes para la innovación educativa. Revista cuadernos de pedagogía. España: WoltersKluwer. 1997. Pág.21

“Relaciones interpersonales favorables”

Las buenas relaciones interpersonales, son un aspecto esencial para progresar y mejorar; el conseguir formar buenas interacciones con los demás, es una habilidad que debe desarrollarse y perfeccionarse en todo momento en la labor de educador. La habilidad de adquirir buenas relaciones, es una competencia que se basa en el respeto, el buen trato y la cooperación. Un grupo de maestros refieren, que una de las situaciones que favorece el Desarrollo Profesional, en el ámbito escolar, está relacionada por la capacidad de tener relaciones favorables entre los integrantes de la institución, que se logra evidenciar por *“la buena comunicación”, “la tolerancia”* y la existencia de *“un ambiente cordial, tanto de padres como estudiantes”*; aluden a que este proceso se ha logrado gracias a que pese a las dificultades que puedan tener, son capaces de mantener el diálogo y la conciliación.

Los testimonios aluden que el mantener relaciones interpersonales favorables con los estudiantes les ha permitido mejorar el trabajo en el aula, frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje; el intercambio de conocimientos y experiencias e incluso, la manera de enfrentar los conflictos. En las entrevistas lo reflejan así; *“siempre hemos intentado mantener un buen ambiente en la institución educativa, que la gente esté satisfecha, que haya participación de los padres, trabajo en equipo”*

Desde la teoría, al conseguir óptimas relaciones interpersonales, las sensaciones que se tendrán son; satisfacción, autenticidad, compañerismo y efectividad, entre otras; logrando mejores resultados y rendimientos en la institución escolar y en el Desarrollo Profesional del maestro.²¹⁰

²¹⁰MARTINEZ, Bris. Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil primaria/secundaria. Madrid: Ensayos y documentos. 1999. Pág.34.

EXIGENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

“El acompañamiento, nos ayuda a perfeccionar los saberes académicos y disciplinares”

El marco teórico de esta investigación describe que en la actualidad, el proceso educativo exige un nuevo enfoque en el desempeño pedagógico del educador, en este sentido, el maestro ha asumido un nuevo rol, que implica el desarrollo de algunas tareas en el ejercicio de su labor. Esta categoría reúne, de acuerdo a unos testimonios expresados, las descripciones de las exigencias que enfrentan los participantes en el ámbito educativo y el acompañamiento que hacen los directivos del colegio, para favorecer el Desarrollo Profesional.

“Organización en el horario de clase”

El horario de clase, es entendido en el ámbito escolar, como un esquema que indica el tiempo que permanece el maestro y el estudiante en la institución, versus el cumplimiento de una responsabilidad académica, que en este caso se estructura a través de áreas y proyectos. Desde esta determinación, los maestros consideran que la forma como se *“organiza el horario en la institución”*, es un factor positivo en su Desarrollo Profesional, en la medida en que se les ha permitido participar en su construcción, *“partiendo de las necesidades e intereses de los estudiantes y de ellos mismos”*.

Algunos testimonios refieren que *“la estrategia del horario de matemáticas”* ha permitido que los estudiantes, estén más dispuestos a la clase, logrando de esta manera mejorar su rendimiento académico (en el horario todas las clases de esta área se organizan durante las tres primeras horas); *“en este horario la educación física dejó de ser problema”*, en la medida en que ha permitido que los educandos participen libremente de las actividades, *“sin temor a ser rechazados por las clases posteriores”*. Para algunos maestros, *“la organización del horario”*, ha sido una herramienta que ha facilitado el desarrollo de las clases y el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada uno de los proyectos.

El horario escolar, de acuerdo a Sainz²¹¹ que se organiza desde un enfoque globalizador que incluye actividades y experiencias que permiten respetar los ritmos de actividades, juego y descanso de los alumnos, favorece los procesos de enseñanza-aprendizaje para educadores y estudiantes.

“Estructura de la clase”

De acuerdo a los referentes del PEI, el desarrollo de la clase, es el escenario interactivo donde se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, en busca de la construcción del conocimiento, que implica una evolución o sucesión de contenidos. Para unos maestros, la *“exigencia en la preparación de las clases”* y *“exigencia en la forma de evaluar”* les ha permitido el avance en su Desarrollo Profesional, porque ha perfeccionado su labor como educadores. Este tipo de planificación favorece que se identifiquen las necesidades de los educandos y tracen los objetivos; mejorar el dominio del grupo; medir el tiempo y el espacio en cada sesión y prever los materiales y recursos a utilizar.

Los maestros, que tienen poca experiencia en su labor, argumentan que planear les ha permitido superar algunas dificultades con respecto al manejo del grupo y el acompañamiento a los estudiantes.

Los educadores con más experiencia, refieren que *“el desarrollo de las clases, es el que permite el Desarrollo Profesional”*, partiendo de la premisa que la clase es una condición necesaria para anticiparse a las situaciones de aprendizaje; aplicar lo aprendido; desarrollarse como persona y profesional.

²¹¹ SAINZ Martín, M. “La Educación para la salud en el medio escolar”. Madrid : Escuela española 1985.

Al ahondar en el dato, se evidencia que el formato de planeación que suministra el colegio, contiene la presentación de los indicadores, las temáticas a evaluar, la planificación de tres actividades (inducción, concertación y finalización-cada una con su respectivo tiempo), evaluación y recursos. Aparentemente se observa una estructura normal, pero los educadores resaltan que la exigencia del coordinador y las visitas a las clases les ha permitido planificar los contenidos, estrategias y evaluación acorde a las necesidades de los estudiantes.

De acuerdo a lo estipulado por Richards²¹², la forma como se estructura una clase proporciona experiencias de aprendizaje, que al ser variadas se convierten en una fuente de motivación para que los estudiantes aprendan.

“Acompañamiento”

Otra de las situaciones que han permitido el Desarrollo Profesional, es el *“acompañamiento constante y permanente que realizan los “directivos y psicorientación”* en la labor del maestro. Salir a enfrentar la realidad es para algunos maestros un reto que requiere un *“acompañamiento constante sobre las áreas disciplinares”* donde surgen interrogantes frente al manejo del tema y dominio del mismo; para los participantes es de interés aprender a contextualizar la teoría y no solo llegar a recitar lo leído en los libros.

En la psicorientación han recibido pautas para *“manejar los conflictos en el aula”, “identificar necesidades educativas de aprendizaje”, “motivación en el aula”* y *“problemas de atención dispersa”*, que han contribuido en el perfeccionamiento de su saber en la medida en que han logrado incorporar estos aprendizajes en su labor.

²¹² RICHARD, citado por. Acosta, C. (Producer). (2012). Didáctica de una Clase. Recuperado de:<http://bambu.uninorte.edu.co/StreamingPorDemanda/mem/2007-acosta-didactica-de-una-clase.wmv>

De acuerdo a algunos testimonios, esta ayuda se ha convertido en una herramienta para solucionar las situaciones a las que cada día se enfrentan en su labor, el maestro necesita recurrir a diferentes referentes que lo guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Para Aguirre²¹³ las relaciones de acompañamiento, manifiestan las formas en las que el educador diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas, pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos y habilidades en su labor académica y profesional.

TRABAJO ASERTIVO DE LOS MAESTROS

“Cuando realizamos bien lo que nos toca hacer, no sólo aportamos a nuestro trabajo, sino que logramos el éxito de todo un equipo”

Esta categoría hace énfasis en el papel que juega el trabajo asertivo de los maestros en la movilización de recursos intelectuales encaminados hacia la consolidación del Desarrollo Profesional; los testimonio dan cuenta de un grupo de profesionales que tienen como misión a través de su DP, contribuir a la formación de otras personas, con experiencia en su quehacer, dispuestos a compartir el conocimiento y con interés por fomentar el aprendizaje.

²¹³ AGUIRRE, Juana. La Calidad de la Universidad frente al nuevo milenio, Departamento de Educación y Comunicación, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Xochimilco, México. 2003. Pág.31

“Contribuir a la formación de otras personas”

Ser maestros es una oportunidad de contribuir a la *“formación de otras personas”*, intención que se ve reflejada en el interés y la búsqueda por llevar al aula estrategias pedagógicas innovadoras y propuestas diferentes, para fortalecer los valores, con el fin de contribuir a la formación del estudiante en toda sus dimensiones. Esta tarea de formación que asumen los maestros tiene un interés particular en el futuro de los estudiantes, pues aseguran que una motivación en su Desarrollo Profesional, es saber que a través del conocimiento que se comparten *“los estudiantes se preocupan por tener una carrera universitaria”*.

“Experiencia de los maestros”

Un grupo representativo de participantes reconocen que la *“experiencia de los otros maestros”* se ha convertido para ellos en un gran ejemplo para lograr su Desarrollo Profesional, en la medida en que *“aprendo de otros en el manejo de grupo y dirección de cátedra”*. Es de resaltar, el valor que le dan a la manera como sus pares innovan, en los procesos de enseñanza-aprendizaje y según lo observado, tratan de identificar los aspectos positivos del trabajo de los otros para aplicarlo al suyo.

De acuerdo a algunos testimonios, la experiencia de los *“maestros con formación pedagógica”*, les ha permitido a quienes carecen de ella, avanzar en este saber, porque ha contribuido en su aprendizaje respecto a: dominar el grupo, estructurar la clase, utilizar recursos, ejecutar proyectos, aplicar metodologías y estrategias como recursos indispensables a aplicar en el trabajo de aula.

Ferry²¹⁴ la concibe como un “trayecto” que atraviesan los maestros, durante el que transitan por diferentes experiencias e interactúan con diversos cuerpos de conocimientos, enfoques y personas. Para el autor, todas estas experiencias son “formativas” y por eso, la preparación profesional no puede explicarse a partir de una sola de ellas; en este camino los educadores: interiorizan modelos de enseñanza, adquieren saberes y reglas de acción, pautas de comportamiento, construyen esquemas sobre la vida escolar, se forman creencias firmes y perdurables sobre los docentes y su trabajo, teorías, creencias supuestos y valores sobre la naturaleza del quehacer educativo.

“Disposición para compartir el conocimiento”

Para un grupo de maestros es muy satisfactorio evidenciar en la práctica todo el conocimiento disciplinario y pedagógico adquirido durante el proceso de formación inicial, es allí donde adquiere sentido la teoría y a su vez se logra establecer relaciones entre el hacer y el saber, porque les permite “*emplear todos los conocimientos*”. El proceso formativo se valida en la medida en que se hace uso de los conocimientos adquiridos, como plantea Gergen K. “*el potencial del significado se realiza a través de la acción complementaria*²¹⁵”. El valor real de los sentidos que tenemos sobre el universo del conocimiento toma forma en la medida en que se ponen en un contexto que permite darle una utilidad práctica a esos significados que se materializan en la escuela con los estudiantes, para lograr este sentido, primero inician una “*preparación para dar a conocer conocimientos nuevos*”, luego, esto les permite “*compartir conocimientos y aprender de ellos*”, y de acuerdo con sus argumentos, esto requiere de una “*disposición al cambio*”.

²¹⁴ FERRY, citado por ALLIAUD, Andrea. La experiencia escolar de maestros: biografías, trayectoria y práctica profesional. Universidad de Buenos Aires. Pág. 2.

²¹⁵ GERGEN, Kenneth. Realidades y relaciones. Barcelona: Paidós, 1996 Pág. 321.

En esta mirada, unos maestros tienen un constante interés por crear nuevos conocimientos que permitan potenciar su capacidad, es decir, enseñar de una manera que se pueda innovar. El conocimiento desde estos actores, está sustentado en el saber pedagógico y disciplinar a partir de los cuales se desarrolla una propuesta educativa estructurada que se hace realidad mediante la práctica donde el educador los confronta y amplía.

“Interés por fomentar el aprendizaje”

Emerge el *“interés por fomentar el aprendizaje”*, como una situación que favorece el Desarrollo Profesional, esta experiencia para algunos maestros es la oportunidad de generar un impacto más allá del contexto en el aula, es *“facilitar el aprendizaje”*, para lograrlo *“se aplican estrategias de aprendizaje para obtener en el estudiante los logros esperados”*. Los maestros se sienten satisfechos porque *“se trabaja para lograr el aprendizaje”* propiciando *“un interés por el aprendizaje”*.

El aprendizaje se ha convertido para un grupo de profesionales, en la oportunidad de dejar huellas significativas en sus estudiantes, lo que les permite llegar a producir cambios en la comunidad educativa. En este sentido, para los maestros la aplicación de estrategias metodológicas y la actitud positiva, resulta valioso para los estudiantes, pues según lo observado en el aula, se incentiva la participación en las actividades encaminadas hacia el aprendizaje. Frente a este planteamiento y de acuerdo a los testimonios, es evidente que para los maestros un avance significativo en su Desarrollo Profesional se relaciona con la satisfacción que produce sentir que sus estudiantes aprenden a través de los conocimientos que ellos les comparten.

Situaciones que obstaculizan en el ámbito escolar

FALTA DE APOYO

“Reconocer la labor que hacemos en las aulas, nos motiva a ser cada día mejores”

El Desarrollo Profesional exige para los maestros un proceso permanente y continuo de perfeccionamiento en su profesión, labor que se espera sea apoyada por los integrantes de la comunidad educativa, sin embargo para los actores escolares, esta premisa se aleja de la realidad, toda vez que sienten que los padres de familia, directivos y algunos docentes no se comprometen con el proceso con el rigor que esto requiere.

“Falta de compromiso de los padres de familia”

Poder tomar en las manos la responsabilidad de enseñar y asumir este proceso en forma participativa es un factor que incide en el Desarrollo Profesional, en la medida en que el trabajo en equipo, les permite ir en busca de los objetivos comunes, sin embargo, no todo es color de rosa, y unos maestros evidencian en la institución escolar, especialmente en los grados de secundaria *“falta compromiso de los padres de familia con la institución escolar”, “el apoyo familiar para que los estudiantes tengan presente la responsabilidad que los papás y estudiantes han adquirido”*; en ocasiones se evidencia *“descuido por parte de los padres de familia”*.

Al preguntarles a los maestros, en qué sentido no se sienten apoyados por los padres de familia, ellos refieren que partes de las funciones que deben cumplir los progenitores, son asumidas en la institución escolar, entre las cuales destacan: el compromiso con las tareas y la formación en valores; argumentan los maestros, que en ocasiones cuando se citan culpan a los maestros de las faltas que cometen sus hijos. Estas situaciones, además de generar un ambiente

desfavorable en el clima escolar, producen un desgaste físico y emocional que termina produciendo una sobrecarga laboral.

Algunas investigaciones²¹⁶, han mostrado que los maestros realizan mejor su labor cuando tienen comunicación frecuente con los padres, y además se involucran en las actividades de la escuela. Hay diferentes maneras en que los padres y maestros pueden comunicarse el uno con el otro, en lugar de seguir el calendario de conferencias entre padres y maestros programadas por la escuela. Los padres que participan en actividades y acontecimientos tienen la posibilidad de contribuir en la toma de decisiones y generar espacios de diálogo fuera del aula.

“Falta de compromiso de los docentes y directivos”

En algunos directivos se evidencia el desinterés por el desarrollo de proyectos a nivel institucional, algunos maestros manifiestan *“falta compromiso de los directivos con las actividades programadas”*, de acuerdo a lo que argumentan, a ellos les gustaría que desde la rectoría se les brindara *“más incentivos”* y *“motivación para el desarrollo de sus funciones”*. Afirman que la rectora incentiva el desarrollo de proyectos y se propone estrategias para innovar, pero es el coordinador quien realiza el acompañamiento permanente; un grupo de educadores consideran que *“a nivel de directivos falta apoyo para el docente en cuanto a capacitación”*, como factor determinante en el Desarrollo Profesional. Otro de los aspectos que resaltan, está relacionado con *“los incentivos”*, de acuerdo a lo que expresan, es muy importante que su labor sea reconocida en público, porque ello se convierte en una motivación.

²¹⁶BERNAL Aurora, Et. al, La familia como Ámbito Educativo, Editorial: Ediciones Rialp, Barcelona España, 2005.

Al respecto González, M²¹⁷. Señala que la participación en las instituciones es muy cambiante, en el sentido que hay muchas diferencias en el grado e intensidad de participación entre los miembros: no todos dedican el mismo tiempo, realizan un esfuerzo similar o muestran idéntica disposición, implicación y compromiso.

Algunos participantes manifiestan, que a veces se proponen las ideas, pero ya es decisión de las directivas, si permiten llevar a cabo estos planes, si les parece conveniente o viable, en ocasiones se hace lo que a la dirección le parece más acertado, eso ha traído dificultades en el ambiente escolar.

SITUACIONES PRESENTADAS CON LOS ESTUDIANTES

“A los profesores y padres les cuesta trabajo ponerse de acuerdo respecto a la educación de los estudiantes”

Los maestros tratan de dar lo mejor de sí, aplicando los conceptos aprendidos teóricamente e innovando en su quehacer profesional, sin embargo, esta labor en ocasiones se ve obstaculizada por situaciones desfavorables que se presentan con los estudiantes, relacionadas con su rendimiento académico o comportamiento. Para lograr asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza el maestro trata de apropiarse de sus destrezas y habilidades para lograr un reconocimiento representativo como un educador que se ve afectado al sentir la indiferencia de algunos estudiantes y padres de familia.

²¹⁷ GONZALEZ, María Teresa. Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos. Madrid: Pearson-Prentice Hall, 2003. Pág.35

“Dificultades con los padres de familia”

De acuerdo a los testimonios de algunos maestros, otra de las situaciones difíciles de enfrentar en el ejercicio de su labor, está referida a cuando *“se presentan los problemas con los padres de familia por los estudiantes”*, en los que es difícil *“llegar a acuerdos entre profesores y padres, respecto a los estudiantes”*; los participantes argumentan, que este tipo de situaciones producen en ellos desmotivación y desinterés. A veces los padres no están de acuerdo con las decisiones tomadas, pero no saben hablar con tranquilidad, no se dan la oportunidad de expresar su punto de vista de forma pacífica, es decir, sus reacciones son en contra del maestro. En este sentido, para González²¹⁸ no se está cumpliendo con la peculiar relación existente entre escuela y familia, un vínculo de coordinación, que concede herramientas al docente para que responda de manera asertiva a las necesidades de los estudiantes.

“El bajo rendimiento académico”

Otro aspecto que se relaciona con las situaciones que dificultan el Desarrollo Profesional del Maestro, frente a los procesos con los estudiantes, está relacionada con la frustración al no *“lograr elevar el rendimiento académico”*, algunos consideran que *“a pesar de las estrategias empleadas, algunos no suben el rendimiento académico”*, los maestros aluden que los directivos ejercen presión sobre ellos, al recalcar constantemente que es un colegio privado, con educación personalizada, al que se le exige un alto rendimiento académico y *“nivel superior en las pruebas ICFES”*. Unos educadores argumentan que ellos se crean expectativas frente al rendimiento académico de sus estudiantes y cuando los resultados no son como ellos esperan se sienten

²¹⁸ *Ibíd.* Pág. 36.

desmotivados y preocupados al considerar que la metodología que aplicaron no fue la más adecuada para el grupo.

A la luz de la teoría, Medina²¹⁹ plantea que las actitudes tienen relación con el estilo de los educadores y determinan virtudes y debilidades que afectan el rendimiento escolar de los educandos, es decir, la forma de interactuar que tiene la maestra con sus estudiantes influye en el rendimiento escolar. Cuando se empiezan a establecer relaciones dentro del aula, principalmente la de educador-educando, se genera un proceso de aprendizaje y para que esta fase se efectúe, la maestra deberá crear relaciones que establezcan este proceso.

Los educadores consideran que al no lograr los desempeños esperados en sus estudiantes, sienten que no han cumplido sus funciones de contribuir al crecimiento personal, desarrollo de las capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades de sus estudiantes, evidenciando de esta manera que esto afecta su Desarrollo Profesional.

“El comportamiento de algunos estudiantes”

Algunos maestros reconocen que mantener el orden en el aula es una preocupación y un reto que cada día enfrentan, asumen que en ocasiones se sienten impotentes por *“el irrespeto de algunos estudiantes”* y por *“la agresividad e intolerancia de los alumnos”*.

Para un grupo de maestros enfrentar la complejidad de formar estudiantes es un camino que exige hacer frente a diferentes obstáculos de orden socioeconómico como son las diversas problemáticas de la familias; es igualmente complejo tratar estas situaciones con los progenitores, quienes

²¹⁹ MEDINA, A. Didáctica e interacción en el aula 2da edición. Bogotá. Pág.34.

constantemente justifican el “*mal comportamiento*”, aludiendo la responsabilidad de las situaciones a la institución educativa.

Algunos educadores argumentan que el mal comportamiento de los estudiantes y su escasa formación frente a estas situaciones son algunas de las causas que impiden que el desarrollo de su profesión sea efectivo; aluden que dedican gran parte de la clase a mantener el orden en los estudiantes y a captar su atención porque presentan problemas de actitud en el aula, les falta motivación, se rebelan ante las normas y ante la figura del orientador.

Otros maestros son conscientes de su falta de compromiso, argumentando que hay situaciones en el aula que prefieren ignorar porque reconocen haber fallado en el manejo de las normas en su clase. Estas valoraciones son coherentes con lo observado en las clases, pues el ambiente del aula refleja la tensión de los maestros al sentir la falta de respeto de los estudiantes evidenciado en la indisciplina, burla, comentarios mal intencionado de sus compañeros de clase. De allí la importancia, según argumentan de recibir “*formación en el manejo de grupo*”.

CARENCIA DE PERMISOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES.

“Las políticas de los directivos, frente a las salidas pedagógicas cohiben al maestro de utilizar diferentes ambientes para lograr el aprendizaje”

Esta categoría emerge del sentir de los maestros, frente a la restricción de espacios físicos, recursos y tiempo para el desarrollo de las actividades propias de su labor; los maestros refieren que estas situaciones incentivan a que no se transformen las prácticas pedagógicas, toda vez que no les permite acercarse al estudiante al conocimiento vivencial.

“Restricción de salidas con los estudiantes”

Un grupo de profesionales expresan que debido a las situaciones de orden civil que están enfrentando algunos educadores de otros establecimientos, la institución educativa en aras de promover acciones que pongan en peligro la vida de alguno de los integrantes de la comunidad estudiantil, ha optado por *“restringir las salidas con los estudiantes”* y en los casos en que se conceden los permisos *“se debe cumplir con una serie de requisitos y protocolos, que nos hacen desistir”*; además advierten los maestros *“si salimos con los estudiantes, nos toca asumir todas las responsabilidades”*. Pese a que son conscientes, que la institución lo que busca es evitar el peligro para ellos mismos, argumentan que la solución a estas situaciones no está en no conceder los permisos para estas actividades, lo que se debe hacer es convocar a las autoridades competentes para elaborar un plan de contingencia que permita responder de manera oportuna a las posibles eventualidades. Ellos refieren que con esta medida lo que se está es *“negando la posibilidad a los educandos de aprender fuera del aula y a los maestros de desarrollar con autonomía su profesión”*.

Vezub²²⁰ plantea que las investigaciones han mostrado que los educadores utilizan selectivamente las estrategias que necesitan para la enseñanza, valoran algunos aportes y desechan otros, combinan de manera peculiar los conocimientos y destrezas que transmiten en las instancias de perfeccionamiento con sus anteriores saberes, rutinas y habilidades.

²²⁰ LEA F. Vezub. El desarrollo profesional docente centrado en la escuela, concepciones, políticas y experiencias. Informe para el instituto internacional de Planeamiento de la Educación. Sede regional Buenos Aires y las organizaciones de las naciones unidas para la ciencia, la educación y la cultura. Pág.12

“Dotación de recursos en las dependencias”

El ambiente en las instituciones educativas es de vital importancia, dado que la mayoría de las situaciones que se dan durante la rutina diaria, suceden dentro de este sitio, es relevante considerar el espacio y la distribución del inmobiliario, teniendo en cuenta que estos elementos contribuyen a las relaciones que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones de aprendizaje y las relaciones sociales²²¹; para unos maestros de este contexto; *“la falta de materiales dentro del aula”, “la falta de recursos en el laboratorio de ciencias sociales” y “la falta de materiales en el área de ciencias sociales”*, es un factor que obstaculiza el Desarrollo Profesional, toda vez que en algunas ocasiones no cuentan con ayudas auxiliares en el proceso de enseñanza y aprendizaje o con elementos que acerquen los estudiantes a la vida real. Argumentan que el uso de recursos ayuda a racionalizar la carga de trabajo, disminuye el tiempo que debe dedicarse para que los alumnos aprendan los temas porque se trabaja con sus contenidos de manera más directa y contribuye a motivar a los estudiantes frente a la clase

En este sentido, de acuerdo a los testimonios la falta de recursos dificulta la labor de los maestros, por cuanto entorpece el proceso de enseñanza-aprendizaje, no hace tan claros los contenidos y demandan al maestro más tiempo para abordar un tema, lo que produce en él un desgaste físico y emocional.

Desde la teoría Zabala²²², argumenta que el término material didáctico alude a los instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza.

²²¹JARAMILLO, Leonor. Planta física a nivel interno y externo. “Educación en medios. Alfabetización, aprendizaje y cultura contemporánea”. Ediciones P.

²²²ZABALA, citado por MONTERO, Lourdes. Op.cit. p.78

CONDICIONES LABORALES DESFAVORABLES.

“Cada fin de año en incierto, porque uno no sabe si lo vuelven a contratar”

En las instituciones educativas de carácter privado los mecanismos de selección de maestros son libres, y es el representante legal el que selecciona, determina y evalúa los estándares del personal que contrata; los mecanismos de ascenso no están determinados por ninguna instancia pública y dependen de las políticas institucionales. En este sentido, en esta categoría emergen la inestabilidad y la falta de reconocimientos como situaciones que dificultan el Desarrollo Profesional del maestro.

“Inestabilidad laboral”

La realidad observada indica que en el sector privado, los contratos de los maestros se estructuran bajo el régimen laboral privado, mediante el cual las instituciones contratan a través de prestación de servicios como un profesional independiente; mediante un contrato laboral con término definido menor a un año o, mediante contratos temporales (para buscar satisfacer los intereses de los estudiantes respecto a las lúdicas).

En este sentido, la institución educativa puede prescindir de un maestro que no cumpla con las expectativas (previo pago de las indemnizaciones). Para los participantes, las: *“pocas posibilidades de ascender”, la “Inestabilidad laboral” y “el trabajo por tiempo definido”,* se han convertido en situaciones que obstaculizan su Desarrollo Profesional, al evidenciar que un *“maestro del sector privado nunca podrá nombrarse, solo se le renovará el contrato”;* caso contrario con los maestros del sector oficial, que tienen la opción a través de concurso de acceder a una plaza fija. En el sector privado solo se trabaja 11 meses y se termina el vínculo laboral, con la incertidumbre si el próximo año se le

concederá la oportunidad de continuar y con la desventaja de perder la continuidad laboral en una empresa. Desde esta perspectiva, se evidencia que para los maestros del sector privado es una expectativa profesional ser incluidos en el sector oficial.

A la luz de la normatividad la sentencia **No. C-483/95**, de la corte constitucional emitió un fallo en el que profería que no existía discriminación en la contratación de los docentes en el sector privado, toda vez que el tipo de contrato se pacta entre el empleador y el empleado en mutuo acuerdo y cumplimiento de la normatividad laboral, anunció que no se podría contratar por más de un año, dado las condiciones del funcionamiento del sistema educativo, y aunque de antemano se sabe que su vinculación laboral será interrumpida, con notorio sacrificio de su estabilidad en el empleo, el tiempo y las prestaciones sociales, no se considera en discriminación.

“Falta reconocimiento salarial”

Algunos maestros aluden que pese a tener todas las garantías estipuladas en un contrato laboral, consideran que su *“sueldo es bajo”*, es decir, que salarialmente *“no son reconocidos como profesionales”*, en este sector el propietario tiene todo el poder de elegir sobre las condiciones salariales, tipos de contratos y prestaciones sociales; que siempre están sujetas a sus intereses y posibilidades.

En el sector privado no hay *“posibilidades de ascenso”* o son muy restringidas; los maestros perciben beneficios similares a los del sector público, frente al salario básico, que se reconoce de acuerdo al grado de escolaridad del docente, pero sin la posibilidad de tener una reubicación salarial dentro del escalafón.

Otra de las inconformidades que se genera en este aspecto es la *“falta de escalafón”*; los maestros argumentan que si bien es cierto, el sector privado

por sus condiciones y falta de recursos no puede regirse por el escalafón del sector público, es importante que se construya una tabla de salarios del sector privado que incentive a la formación continua y ejecución de proyectos, como factor relevante del Desarrollo Profesional del Maestro.

Todo este panorama nos permite evidenciar, que pese a que los maestros de la institución gozan de ciertos privilegios, la legislación laboral a la cual están sujetos, es muy flexible en términos de contratación y despido. El personal puede ser despedido con el pago de una indemnización.

Herzberg²²³ incluye el salario y las condiciones de trabajo dentro de lo que denomina *factores higiénicos, de mantenimiento o insatisfactores*. Estos factores se encuentran en el entorno de la tarea en sí misma (por esto también se denominan *factores extrínsecos*), y son necesarios para que se mantengan ciertos niveles de satisfacción en el trabajador. Están relacionados con las condiciones de trabajo y el salario. Su presencia no motiva a los individuos en una organización; no obstante, deben estar presentes o surgirá la insatisfacción. Lo que es lo mismo: si no están presentes en grado suficiente surge la insatisfacción, aunque su presencia no es decisiva para que el trabajador alcance altos niveles de motivación por la labor que desempeña.

ESCASEZ DE ESPACIOS EN TIEMPO PARA EL DESARROLLO DE LA LABOR

“Nos centramos más en el trabajo de aula, que nos olvidamos la rica experiencia que es compartir”

Contar con espacios es un elemento más de la actividad docente y, por tanto es necesario que desde las directivas de la institución se concedan estos, con una

²²³HERZBERG. Citado por RAMIREZ, Tulio. Ser maestro en Venezuela. Revista de pedagogía v.27 n.78. Caracas. Abril 2006.

estructura y organización adecuada. Para el maestro contar con ámbitos que le permitan formarse, planear sus clases y trabajar en equipo; se constituyen en un elemento muy valioso para el desarrollo de su aprendizaje. En este sentido, esta situación surge a partir de la reflexión de los maestros, al considerar que no cuentan con estos espacios y que ello incide como un obstáculo para su Desarrollo Profesional.

“Falta tiempo institucional para desarrollar la labor”

El espacio para planear permite a los maestros, articular de una manera coherente las necesidades de aprendizaje y evaluación de los estudiantes, para responder acertadamente a las demandas requeridas; de otro lado, cuando estos espacios se permiten en la institución son favorables también para el maestro, toda vez que si se hace un aprovechamiento de este tiempo, se evita el cúmulo de trabajo. Sin embargo, unos argumentan que en la institución *“falta espacios para calificar y preparar”*, *“no se cuenta con horas libres para preparar”*; al observar el horario de clases, se evidencia que los maestros no cuentan con horas libres es decir, su responsabilidad académica corresponde al tiempo de permanencia. Los directivos argumentan que los maestros cuentan con dos horas de trabajo que desarrollan en su casa.

Otra de las razones, expuestas por los maestros refiere a que *“falta más trabajo en equipo por áreas”*, esto ha llevado a la desarticulación de las actividades en torno al cumplimiento de los objetivos trazados.

Torres²²⁴ plantea que una problemática que puede incidir en la profesionalización del maestro está asociada a una cultura de trabajo individual que no permite

²²⁴TORRES, Rosa María. Perspectivas, volumen XXVI, N°3, oficina internacional de educación, septiembre, 199. Pág.23.

desarrollar estrategias coherentes con los cambios que se busca cristalizar, afirma que uno de los más evidentes problemas que pueden presentarse es el relacionado con las oportunidades de trabajar en equipo: los espacios de reunión. La resignificación de los espacios de reunión es una estrategia potente para propiciar un trabajo en colaboración. Sin duda, su mayor desafío es superar, por un lado, la tiranía de las urgencias que generalmente viven los equipos de gestión; y, por otro, el volver a recrear estos momentos como instrumentos eficaces para generar claridad de metas, mayores consensos y valorizar la argumentación y el aprendizaje.

“Carencia procesos de formación para padres de familia”

Un grupo de profesionales manifiestan que a los padres de familia les hacen falta procesos de formación, algunos mencionan *“faltan capacitaciones en parámetros de autoridad para los padres de familia”*, para que mejoren su rol y de esta manera contribuyan significativamente en el cumplimiento de sus funciones, con la institución educativa; *“falta talleres con los padres de familia”*, en temas como *“el papel de los padres”*, unos educadores argumentan que *“recuperar las escuelas de padres”* es una estrategia favorable que permite mejorar la comunicación entre cuidadores, estudiantes y maestros; y favorece el compartir de experiencias.

Pero además, el propósito de la “escuela de padres y madres” invita a progenitores hacia el conocimiento y la valorización de la labor que los educadores realizan con sus hijos y de ese modo, se promueve una actitud de solidaridad y respeto entre las familias y el centro educativo, eso representa un significativo aporte que, necesariamente, habrá de traducirse en resultados que propenderán a beneficiar sensible y claramente a la comunidad educativa en general.

Para el MEN²²⁵ Las instituciones educativas se deben convertir en el espacio natural donde los padres o personas responsables de los niños y jóvenes, además de confiar la educación y formación integral de éstos, encuentren la oportunidad de reflexionar sobre la forma como se desempeñan como padres y la manera como pueden ser parte activa en la formación de los hijos, en la medida que establezcan una relación de corresponsabilidad en la formación y construcción de valores con directivos, docentes, con otros padres de familia y en general, con toda la comunidad educativa en beneficio de los niños.

“Falta más trabajo en equipo”

Un grupo de maestros consideran que a pesar de existir las comunidades de aprendizaje y la constante interacción entre compañeros, se evidencia a nivel interno que hace *“falta más trabajo en equipo”*, en ocasiones *“nos centramos más en el trabajo de aula, que nos olvidamos la rica experiencia que es compartir”*, afirman que si existiera mas unidad, se trabajaría mejor. Cabe destacar, que los maestros piden a los directivos *“más participación en los consejos creados”*, para de esta manera, fortalecer su rol como profesionales, porque de acuerdo al reglamento interno además de los incentivos económicos a quien pertenece a estos comités se le concede la oportunidad de ir a eventos académicos en representación de la institución y orientar el trabajo del área. En este sentido, pertenecer al consejo se convierte en un estímulo.

Desde otra mirada, los testimonios de unos maestros refieren que cuando se propicia el trabajo en equipo se torna muy difícil tolerar las opiniones e ideas de los demás, lo que dificulta la toma de decisiones y el desgaste en las reuniones y actividades programadas.

²²⁵ Ministerio de Educación Nacional. ¿Cómo participar en los procesos educativos de la escuela? Cartilla para padres de familia. Revolución educativa. 2007. Pág.6.

SOBRE CARGA LABORAL

“El trabajo no se acaba al terminar la jornada, hay que llevar trabajo para la casa”

La sobre carga laboral, de acuerdo a los argumentos de algunos maestros constituye uno de los riesgos principales que incide en su Desarrollo Profesional, además de acuerdo a la OMS (Organización mundial de la salud), es uno de los riesgos más evidentes de estrés que atraviesan los educadores. Los datos de la investigación revelan que la carga global del trabajo por las actividades desarrolladas dentro del colegio, es percibida por ellos como alta, teniendo en cuenta que deben prolongar su jornada laboral, desarrollando actividades propias de su trabajo, en gran parte de su tiempo libre.

“Acumular el trabajo”

Algunos maestros reconocen que les hace falta ser más *“disciplinados en el desarrollo de sus funciones”*, que esta es una de las causas para que se les *“acumule el trabajo”*; sin embargo, también argumentan que esta situación se presenta con frecuencia en el cierre de cada período, producido por la carga laboral y el cumulo de actividades que a diario se desarrollan en la institución. Para quienes así lo refieren, argumentan que los directivos, *“organizan todo en fechas similares”* y que ello repercute en el incumplimiento de las tareas que están asignadas bajo su responsabilidad; la realidad observada muestra que la acumulación también se debe a la falta de seguimiento y a la improvisación de trabajos debido a la inadecuada planeación y la falta de selección de las prioridades

“Exceso de trabajo”

Un grupo de maestros manifiestan sentirse invadidos por la cantidad de trabajo que desarrollan dentro y fuera del aula, revelan que no pueden *“desconectarse”* mental y emocionalmente del trabajo. Esto está vinculado entre otras causas, a las características propias de la docencia, pues al trabajar cotidianamente con

personas, se implican en su trabajo, llevando las preocupaciones, a sus propias casas.

Las maestras (particularmente), soportan una doble invisibilidad: la invisibilidad del trabajo que como docentes realizan en sus casas y la invisibilidad del trabajo doméstico, que desempeñan como amas de casa, expresadas por ellas *“El trabajo no se acaba al terminar la jornada, hay que llevar trabajo para la casa”*

Los educadores, de acuerdo a lo estipulado en el manual de funciones, realizan las siguientes actividades: enseñanza; evaluación; participación; atención a padres; preparación del material didáctico; preparación de clases y/o exámenes; realización de informes pedagógicos y preparación de fiestas y actos escolares. Como se puede evidenciar, las tareas que realizan son numerosas versus el tiempo laboral. De acuerdo a lo referido por ellos, *“planear y evaluar”* son dos acciones que implican gran cantidad de tiempo y exceso de trabajo.

También los maestros llevan a cabo tareas psicosociales, vinculadas particularmente al apoyo y contención de los estudiantes. En las entrevistas, mencionan que ante las problemáticas familiares, como los conflictos con los padres (separación) entre otros, ellos asumen el rol de psicólogos, de madres, asistentes etc.

Desde esta perspectiva, las tareas que realizan son complejas, no sólo implica actividades pedagógicas, a ellas se suman las labores psicosociales. Muchas de estas labores se desarrollan simultáneamente y forman parte de las exigencias y carga del trabajo.

Para Chavez²²⁶Toda actividad laboral tiene tres aspectos; uno físico, uno mental y uno psíquico. La carga global está constituida por el conjunto de estos requerimientos que realiza un trabajador en el desempeño de sus tareas; estos

²²⁶ CHAVEZ, Julieta. Las condiciones de trabajo y salud de los docentes privados. Ed: SADOP. Abril 2010. Pág.24

factores inciden directamente en el desempeño de su profesión, por ende cuando se evidencia un exceso en alguna de éstas, el nivel de desempeño del profesional disminuye.

“Poco tiempo disponible”

Para quienes así lo perciben, el cumplimiento con la jornada laboral y las horas de trabajo que dedican en la casa para poder responder a las funciones que se les ha asignado, han generado que tengan *“poco tiempo disponible para realizar nuevos estudios”* afirmando que *“en mi casa son por lo menos tres horas más, porque debo corregir las actividades que los estudiantes realizaron, después organizar la carpeta, preparar alguna prueba....todo eso lleva su tiempo”*.

Afirman que el tiempo de recreo de los estudiantes, no es descanso para ellos, por cuanto deben permanecer en el sitio que le fue asignado como vigilancia y cuidar a sus estudiantes; otro de los aspectos que señalan las maestras de primaria hacen referencia a que cuando los educandos están con orientadores de asignaturas especiales, ellas deben utilizar este tiempo para adelantar tareas de planificación o remplazar a otro maestro que por diferentes circunstancias no pudo asistir.

Desde esta mirada, la jornada laboral no tiene un límite claro. A partir de los relatos se evidencia que el trabajo que desarrollan en sus casas (fruto de su labor), muchas veces invade sus ámbitos familiares y les impide disfrutar de su tiempo libre y descanso. El trabajo extra clase es vivido como tiempo que se le saca a la familia, generando en ellos malestar, angustia y culpa. *“Debo dedicarle varias horas de mi tiempo libre, debiendo confeccionar trabajos para mis estudiantes y corrección de pruebas y trabajos prácticos. Esto me lleva en ocasiones, todo el domingo, debiendo posponer actividades de mi familia”*.

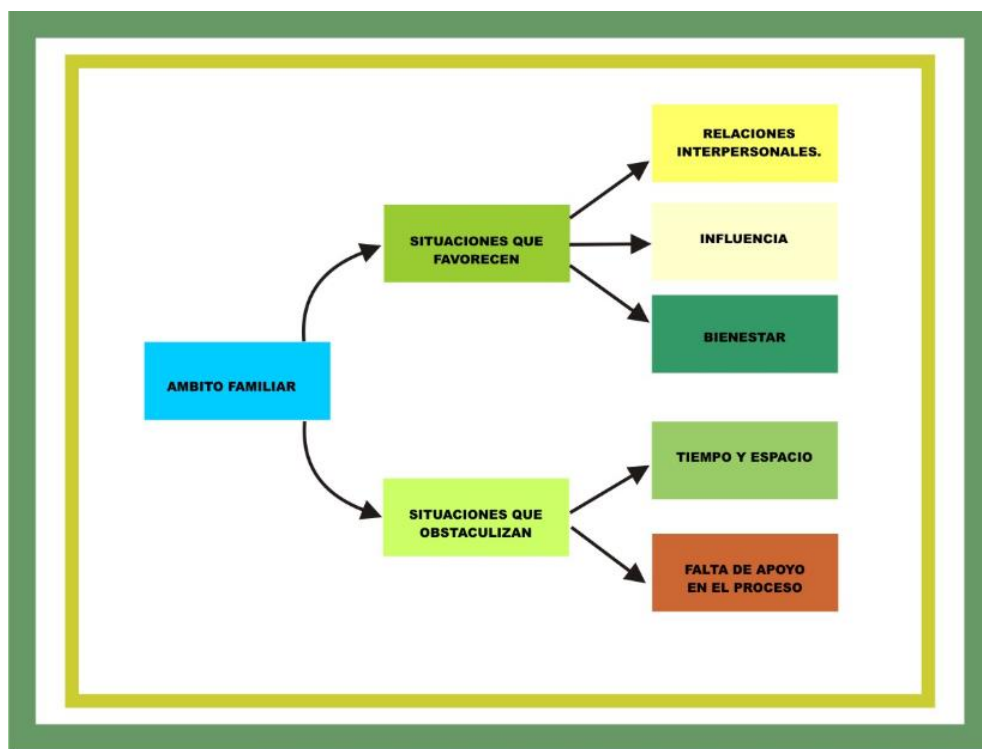
Emerge de los testimonio un evidente malestar por no poder combinar, tal como lo desean, la maternidad con el trabajo. Paradójicamente las maestras cumplen

un rol maternal en la educación de sus estudiantes, pero se ven privadas de destinarles tiempo y dedicación a sus propios hijos.

4.2.2.3 **Ámbito familiar.**

A partir de este eje, en la figura 21 se describen las situaciones de orden familiar que favorecen y/o obstaculizan el Desarrollo Profesional del Maestro.

Figura 21. Situaciones que favorecen y obstaculizan en el ámbito familiar.



Fuente: elaboración propia.

RELACIONES INTERPERSONALES FAVORABLES

“El apoyo familiar, y el amor por mi familia, contribuye a mi crecimiento profesional”

Las relaciones interpersonales son una interacción recíproca entre dos o más personas, permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para el desarrollo en una sociedad; el ambiente familiar comprende el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia, por ello, las condiciones de este núcleo influye de manera decisiva en el crecimiento profesional y personal de los individuos. En esta categoría, los maestros resaltan el valor positivo que tiene para su DP, contar con el apoyo incondicional, el amor y las buenas relaciones entre los integrantes del grupo familiar.

“Apoyo incondicional”

La familia es reconocida culturalmente como el eje más importante que conforma la sociedad; es así que unos maestros consideran que la *“unidad familiar incondicional”* y *“el apoyo familiar, contribuye al crecimiento profesional”*; aluden que es muy importante y satisfactorio recibir *“el apoyo incondicional al desempeño que realiza”*. Cuando hay apoyo, se siente más valor por lo que se tiene, se incentiva y avanza

El apoyo social de la familia está claramente relacionado con los resultados de bienestar de las personas. Está demostrado que el principal apoyo social se encuentra dentro de este grupo social²²⁷. Los maestros afirman, que el soporte familiar recibido, es uno de los elementos de mayor importancia en el desarrollo de su profesión, aluden que por el tipo de trabajo que realizan, algunas veces tienen que sacrificar el tiempo dedicado a ellos, para poder cumplir con actividades de su labor, sin embargo, reciben de sus seres cercanos toda la comprensión y entrega, lo que les ha permitido ir alcanzado las metas profesionales que se han trazado.

²²⁷GARCIA, Mariela. El apoyo a la familia y en la familia. 2010. Pág.6

“Amor”

Un grupo de maestros refieren que una de las situaciones que favorece el Desarrollo Profesional, está relacionado con *“el amor que tienen por su familia”*, como fuente de motivación para ser cada día mejores, *“amo a mi esposo e hijos”* y esto me fortalece a nivel personal y profesional; argumentan que el amor de la familia contribuye en el desarrollo de sus potencialidades y los orienta a alcanzar los objetivos propuestos, buscando siempre el bien integral. Desde la psicología²²⁸ se afirma que el afecto estimula el aprendizaje y desarrolla capacidades gracias a la sensación de seguridad y confianza.

De acuerdo a lo observado, se deduce que el amor que sienten los maestros por su familia, se constituye en un impulso que favorece su DP, porque adquiere sentido todo lo que se hace *“trabajo por mis hijos, aquellos que lo necesitan, sobrinos”*; Por ese amor, están dispuestos a trabajar fuertemente; sacrificar, inclusive los espacios con ellos, para crecer como profesionales y tener la oportunidad de brindarles mejor calidad de vida.

“Buenas relaciones entre los integrantes”

Para unos maestros contar con un núcleo familiar en el que se evidencia unas relaciones interpersonales favorables, es un factor que beneficia su crecimiento como profesionales, de acuerdo a los testimonios, refieren que *“las buenas actitudes y la comunicación”* entre los integrantes de su grupo familiar, han permitido que desarrolle su labor con más satisfacción *“me siento motivado, por mi grupo familiar”* algunos argumentan, desde la relación con su pareja *“el conyugue se convierte en una columna de motivación”*.

La fundamentación teórica nos muestra que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona²²⁹, porque contribuyen al fortalecimiento en todos los ámbitos de evolución del ser

²²⁸ Ibíd. Pág. 16

²²⁹ GARCÍA. Op. cit. Pág. 56

humano. Para los educadores, estar en un ambiente de respeto con su familia, incide en la forma como realizan su trabajo, es decir, en sus actitudes.

Las relaciones familiares, debido al ambiente de seguridad y confianza, y a los lazos emocionales y psicológicos que logran desarrollar entre sus miembros, se convierten en un medio natural para que sus integrantes descubran formas para ayudarse y complementarse, satisfaciendo muchas de sus necesidades, especialmente aquellas relacionadas con sus metas profesionales.

INFLUENCIA DE LA FAMILIA

“Es gratificante sentir, que en la familia le agradecen a uno lo que hace por otros”.

Esta categoría surge de acuerdo a lo expresado por un grupo de maestros, como la influencia o habilidad que tiene la familia en el Desarrollo Profesional, representando en un poder de respaldo en situaciones en los que se busca ser ejemplos para su núcleo y participación y reconocimiento a la labor. Desde estos argumentos, la influencia ha sido positiva en la medida en que han logrado moldear o modificar las ideas, sentimientos o acciones frente a su labor.

“Ser ejemplo”

De acuerdo a los argumentos de los maestros, los padres son el principal modelo a seguir por los hijos, es decir, ellos desde el ejercicio de su profesión se convierten en *“ejemplo para los hijos”* y *“ejemplo para la familia”*; los educadores expresan sentimientos de alegría al sentir que sus familiares se interesan por el trabajo que realizan y los ponen de *“ejemplo a seguir”*; en cada una de las actividades ejecutadas, con este modelo han logrado influenciar a otras personas para que los ayuden en el cumplimiento de sus metas, se han convertido en el punto sobresaliente de la familia, se sienten observados y admirados. Los educadores argumentan que *“con las actitudes marcan la pauta y el estilo de*

su familia”; es decir, los patrones de crianza y las relaciones favorables que mantienen como núcleo familiar están marcados desde su actuar y sentir.

“Reconocimiento de mi labor”

Algunos maestros aluden sentirse admirados por sus familiares, gracias al trabajo que realizan, *“reconocen mi labor”* y profieren constantemente sentimiento de respeto por tener el don de enseñar, *“mi familia admira mi trabajo”* y esto se ha convertido en un impulso por perfeccionar la labor. *“Es gratificante sentir, que en la familia le agradecen a uno lo que hace por otros”*. Los testimonios de unos maestros manifiestan tener una influencia positiva de su núcleo familiar, al convertirse en el impulso de todos sus integrantes para lograr las metas; admiran de una forma inigualable la labor, las ganas de superarse, el esfuerzo por crecer como profesional, la paciencia, el amor por los estudiantes y los sacrificios que cada día hacen por cumplir con las responsabilidades que se le han asignado.

Estevez²³⁰, considera que el prestigio social de los profesionales de la enseñanza ha disminuido considerablemente, a esto ha contribuido la administración mostrando una postura ambigua y no defendiendo claramente los derechos de los profesionales de la enseñanza. Sin embargo, en su rol familiar la tarea de los educadores goza de una buena reputación, admiración y consideración por las labores que realiza.

BIENESTAR

“Mi trabajo es una bendición en la medida en que me permite mejorar mi calidad de vida y la de las personas que están a mi alrededor”

Esta categoría reúne el sentir de los maestros, frente a la posibilidad que tienen de cumplir con aquellas cosas que se necesita para vivir bien, es decir, para poder satisfacer las necesidades materiales e inmateriales. Esta categoría

²³⁰ ESTEVEZ. Op.cit. Pág. 67.

tiene representaciones de la mente de los maestros, dado que la relacionan con las necesidades y los gustos.

“Brindar ayuda económica”

Para algunos maestros Desarrollarse Profesionalmente, tiene como privilegio gozar de un *“bienestar económico”* que les ha permitido suplir sus necesidades básicas, y contribuir de esta manera a mejorar su calidad de vida y la de las personas que están en su hogar; su profesión les admite *“ayudar en la parte económica a los gastos familiares”* y contribuir en el *“sustento de los hijos”*; en resumen, pueden aportar *“al cumplimiento de las obligaciones con la familia”*. El bienestar económico posibilita, de acuerdo con sus argumentos, vivir en condiciones dignas; tener tiempo libre y buenas ganancias. Los maestros expresan que bienestar, es sentirse bien, lo cual implica tener armonía, tranquilidad y equilibrio para poder responder con las obligaciones familiares.

Otros educadores expresan que gozar de bienestar se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales que posibilitan desarrollar mejor su labor.

Bienestar, desde el punto de vista económico se liga a las posibilidades de sentimientos de felicidad y alegría que representa para quienes ejercen su profesión, luchar por la consecución y mantenimiento de un adecuado estatus socioeconómico, que garantice que a través del trabajo se cuente con las condiciones necesarias para mejorar su calidad de vida²³¹.

“Poder mejor la calidad de vida”

La calidad de vida representa un término que significa tener buenas condiciones de supervivencia, bienestar y satisfacción colectiva de necesidades; en este sentido, algunos maestros señalan que *“tener buena calidad de vida”* influye en

²³¹ RODRIGUEZ, Helena. BALLESTEROS, Juan Carlos. Bienestar en España. Ideas de futuro desde el discurso de padres y madres. España: caja Madrid. 2011 p.68.

su Desarrollo Profesional porque cuentan con ingresos que les permiten “vivir bien” y “satisfacer las necesidades básicas de la familia”, es decir que para los educadores tener una adecuada calidad de vida, está directamente relacionado con la posesión de los recursos necesarios para la satisfacción de necesidades y los deseos individuales.

La calidad de vida se relaciona con una amplia gama de dimensiones vinculadas con la propia existencia humana, que van desde las más básicas, comida y protección, hasta las más elevadas, sentimientos de autorrealización y felicidad; desde este análisis, para los maestros está oportunidad de tener mejor calidad de vida, se conecta con el planteamiento de George y Bearon²³², quienes refieren que una de las cuatro dimensiones de la calidad de vida, se relaciona con el estatus socioeconómico.

Finamente, desde lo observado es preciso resaltar que la calidad de vida como objetivo, fin y desarrollo orienta el sentido de la práctica social hacia el desarrollo de capacidades, desde esta mirada, la educación juega un papel muy importante en el proceso; sin embargo, se observa que para los maestros la calidad de vida solo está referida a la satisfacción de las necesidades materiales.

Situaciones que obstaculizan el Desarrollo Profesional del maestro en el ámbito familiar.

TIEMPO Y ESPACIO

“El trabajo que realizamos en la casa invade nuestro ámbito familiar”

Las limitaciones de tiempo y espacio representan para los maestros situaciones que desfavorecen su Desarrollo Profesional porque estas dos variables se han convertido en dos factores que los mantienen alejados de su familia; de un lado

²³² HERRANZ, Jesús. La Calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Tesis para adquirir el título de doctor. Universidad Alicante. 2004. P.211.

el tiempo invisible que produce que realice actividades propias de su trabajo durante el espacio que debe dedicar a su núcleo familiar y de otro, el distanciamiento fruto del lugar del trabajo que no les permite habitar al lado de sus seres queridos.

“Estar lejos de sus seres queridos”

Este proyecto ha demostrado que ser maestro no es una tarea fácil, no muchos saben de todos los sacrificios que a diario se enfrentan los profesionales de la Educación por cumplir con las funciones que les han sido asignadas o por adquirir experiencia; uno de estos retos se relaciona con *“la soledad”* a la que se someten por *“estar lejos de su familia”*; de acuerdo a los argumentos, esta situación produce un *“sentimiento de nostalgia”*, una pérdida *“porque la distancia no me permite compartir con mi familia”*. Algunos educadores se han alejado de sus pueblos de origen, en busca de oportunidades para ejercer su profesión *“en el pueblo donde vivo, no hay oportunidad de trabajar en lo que uno estudió y eso me aleja de mi familia”*. Para los maestros dejar todo no les impide llevar una vida plena

Adicional a esto, algunos educadores experimentan sentimientos de culpa al sentir que han dejado de vivir los mejores momentos con su familia, por dedicarse a sus labores, argumentan que cada vez que viajan a sus casas encuentran todo diferente y eso produce les tristeza.

“El poco tiempo dedicado”

La jornada laboral, definida como el tiempo que dedica el maestro al cumplimiento de sus funciones dentro de la institución, tiene una duración de 6 horas, sin embargo de acuerdo a los argumentos de algunos y como ya se mencionó anteriormente, esta jornada se extiende en sus hogares, en donde siguen desarrollando parte de sus tareas y esto produce que se tengan *“pocas atenciones con los familiares, ya que la docencia requiere tiempo”*. Algunas de

las actividades que los maestros desarrollan en sus casas son: corrección, planificación, preparación de materiales y reuniones en equipos de trabajo para la conformación de las comunidades de aprendizaje; este tiempo de trabajo además de permanecer invisibilizado no es reconocido económicamente; se sostiene en este sentido que la caracterización de esta profesión como un empleo de medio tiempo o empleo parcial es falsa y además, enmascara la precarización laboral que sufre esta profesión. Desde esta confusión el tiempo extraescolar dedicado al trabajo institucional se asimila al trabajo doméstico y pocas veces es pensado como tiempo que requiere ser tenido en cuenta en la retribución²³³.

Algunos argumentan que *“en las instituciones privadas el sueldo es bajo, por eso hay que trabajar en otros lugares y no se dedica tiempo a la familia”*, o en ocasiones, *“es baja la calidad de tiempo dedicado a la familia”* y en otros casos, *“el tiempo que se le dedica a la familia a veces es muy corto por el trabajo”*. Aquí vuelve a tener sentido el argumento que el trabajo que desarrollan los maestros en sus casas, invade sus ámbitos familiares y les impide disfrutar de su espacio libre y del descanso; el trabajo extra clase es vivido como tiempo que se le saca a la familia, generando en ellos malestar, angustia y culpa.

“Enfermedad de algún miembro”

Para un grupo de educadores, otro aspecto que desfavorece que se Desarrollen Profesionalmente se relaciona con momentos difíciles que viven en su núcleo familiar como *“la enfermedad de un hijo”* y *“tratamientos médicos a los que son sometidos algunos familiares”*, estos son acontecimientos que producen falta de concentración y dedicación de tiempo a las actividades laborales; situación que producen tensión, estrés, ira, tristeza, ansiedad y sentimientos de impotencia que afectan la actitud frente al trabajo.

²³³ CHAVEZ, Julieta. Op.cit. Pág.16.

Uno de los maestros afirma: *“el apoyo, participación y recuperación de la familia, son importantes para la recuperación, por esto me ausenté un tiempo de mi trabajo y esto produjo un desequilibrio total”*, *“la situación económica también se ve afectada porque son otros gastos que deben asumirse y con los cuales no se contaban”*.

Para Fernández²³⁴ en la familia de un enfermo, los miedos siempre están presentes; la continua tensión emocional produce que las relaciones no funcione de manera natural; la angustia ante la muerte, el no proveer los cuidados pertinentes y las condiciones socioeconómicas, generan estrés, especialmente para el cuidador.

FALTA DE APOYO EN EL PROCESO

Esta categoría reúne aspectos que dan cuenta de los sentimientos que expresan algunos maestros frente a la falta de apoyo que sienten por parte de sus familiares y que se han convertido en factores que obstaculizan su Desarrollo Profesional, consideran que se les han asignado tareas adicionales por el hecho de ser maestro y adicional, comparan constantemente su profesión con otras de algunos integrantes dejando entre ver sentimientos de inferioridad hacia la profesión; todo esto sumado a la falta de comunicación entre los integrantes del grupo familiar.

“Comparan la profesión con otras”

Para algunos, su profesión es un sueño anhelado, que paso a paso han ido realizando; sin embargo, sienten *“negativismo por parte de los familiares”* porque constantemente tienden a *“comparar la profesión con la de otros desde la parte económica”*; argumentan que escuchan reclamos respecto a que en otros oficios la retribución salarial es mayor y el trabajo es menor, aluden que

²³⁴ FERNÁNDEZ, Miguel Ángel. El impacto de la enfermedad en la familia. 2ª edición, medicina de familia. 2002. Pág. 4.

estas situaciones son una fuente de desmotivación en su labor; además sus familiares *“comparan la profesión con la de los hermanos”*, para hacerles ver que ellos han alcanzado mejores resultados.

Unos afirman que sus familiares no ven cumplidos los sueños y metas que se trazaron frente a su profesión, porque consideran que su labor no reúne las expectativas y gustos de sus familiares *“el sueño de mi papá era que fuera abogado”* y por ello frecuentemente critican cada una de las tareas que se realizan, bajo el argumento que se sienten frustrados y con sentimientos de ira porque *“no me desempeño en la profesión seleccionada por ellos”*.

Responsabilidades adicionales”

Los educadores manifiestan que ser maestro, también es asumir nuevas funciones en su rol familiar, *“en el hogar recae toda la responsabilidad sobre los padres que son maestros cuando hay hijos en cuanto a lo académico”*, es decir, adicional a su tarea como padre de familia, la pareja atribuye toda la responsabilidad del proceso escolar bajo el argumento *“que soy maestro y eso facilita enseñarle a los hijos”*. Frente a estas apreciaciones se deduce que los maestros sienten que en su casa también existe una sobrecarga de funciones con las cuales debe cumplir.

“Falta interés”

Derivado de la estructura familiar, se asume de acuerdo a los testimonios de un grupo de maestros que existen algunos miembros de la familia que no asumen su función de colaboración permanente con el educador frente a su labor y esto se refleja en la *“falta interés..”, “las críticas innecesarias”* y *“comentarios inadecuados por parte de mí familia”*. Unos maestros aluden que *“cuando no hay tolerancia familiar es poco viable un desarrollo profesional...”*; sienten que en su hogar carecen de reconocimiento por la labor que desarrolla *“muchas veces el hacer un buen trabajo y no recibir nada, hace que la motivación familiar*

se caiga”, en ocasiones dan a entender “*que no les agrada mi desarrollo profesional*”. Otros educadores refieren que la familia no comprende que se debe asistir a actividades de interacción social como reuniones, eventos cívicos y otras formas de participación como parte del rol que desempeña en la sociedad; los hijos, esposos y demás familiares les reclaman por el tiempo que no se les dedica y ello se ha convertido en una situación difícil de enfrentar, teniendo en cuenta que el empleo representa también el sustento digno de su familia.

Generar interés para Quincho²³⁵ es uno de los factores internos que requieren mayor atención. Entendiendo por interés aquello que impulsa a una persona a comportarse de determinada manera, ahora bien, ese impulso a actuar puede ser generado por un estímulo externo (familia). Para que los esfuerzos de desarrollo profesional individual tengan repercusión, hace falta apoyo de una cultura institucional que los favorezca, y ésta tiene que caracterizarse por brindar el soporte y reconocimiento que el maestro merece en el ejercicio de su labor.

“Falta de comunicación”

Un grupo de profesionales aluden que los problemas de comunicación han destruido su unidad, “*no cuentan con ese contacto permanente*” y esto ha hecho que las relaciones entre los integrantes se enfríen; “*me siento como desconocido en mi casa, no puedo compartir con ellos mis logros profesionales*”; una familia que se comunica, siempre permanece unida; de acuerdo a lo que refieren, una de las razones por las que se ha perdido la comunicación está relacionada con el detrimento de espacios provenientes de los desplazamientos y ausencia prolongada del hogar, que han traído como consecuencia la disipación de costumbres como comer en familia y pasar momentos agradables compartiendo lo que sucedió durante el día.

²³⁵ QUINCHO, Agustín. La cuestión docente. Mesa de discusión del congreso Iberoamericano de Educación, metas para el 2021. Argentina 2009.

Otra de las razones que soporta esta situación, de acuerdo a la voces de los educadores se relaciona con la dificultad del maestro para separar los sucesos que ocurren en la institución educativa con su familia, pues siempre terminan por llevar estos problemas a la casa, produciendo con ello que el estrés y/o preocupaciones que provoca su trabajo, sea una fuente de distanciamiento en su familia.

Los maestros señalan que todas estas situaciones producen en ellos falta de concentración, en las actividades escolares y como consecuencia, baja en su rendimiento.

“Dificultades económicas”

De acuerdo a lo expresado por algunos educadores la *“situación económica es una causa de los conflictos con la pareja”*, porque los *“ingresos son bajos”*, y por ello *“se brinda poca ayuda a la familia en lo económico”* llegando en ocasiones *“... a pasar necesidades”*. Lo anterior ocurre porque las prioridades hacen que *“se deban distribuir los gastos”*. Los ingresos producen *“que se le brinde poca ayuda a la familia a la falta de mejor pago de dinero en el sueldo”* y ello provoca que haya conflictos familiares. Al ahondar un poco más en la temática, algunos afirman que sus familiares les reprochan constantemente que como profesionales no tengan los ingresos suficientes para mantener en mejores condiciones a su núcleo y que tengan que limitarse en sus gastos (economizar, ahorrar), generando con esto estrés y depresión; esta situación también ha llevado a limitar los espacios de recreación, aumento de las discusiones, pleitos y disgustos; sin embargo, pese a toda esta problemática se debe cumplir con las responsabilidades que implica el sustento de una familia.

Fernández²³⁶ plantea que en muchos casos el dinero es factor de conflicto en los hogares, que puede acarrear problemas serios en la relación entre los integrantes

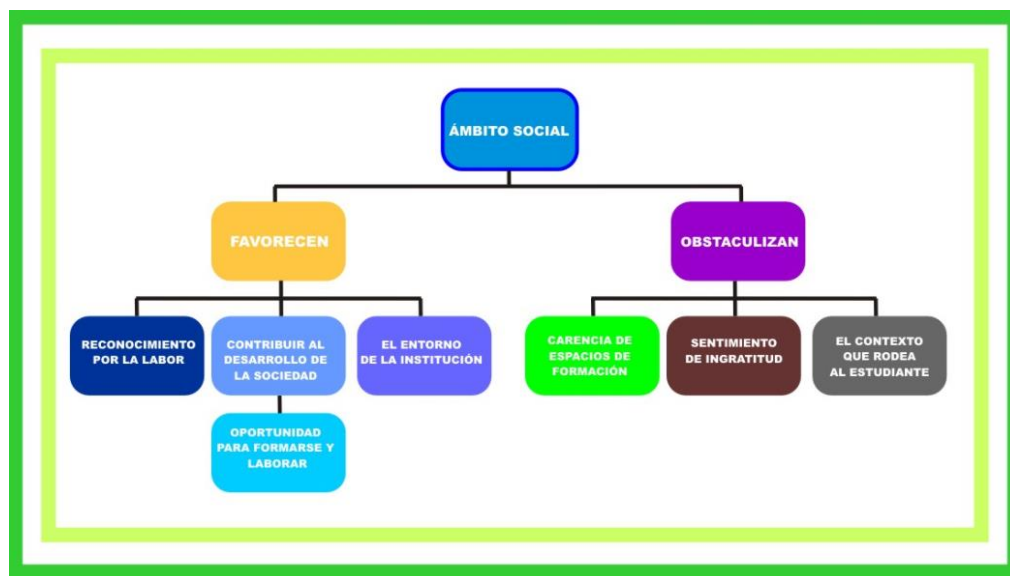
²³⁶ FERNÁNDEZ, Miguel Ángel. Op.cit. Pág.16.

del grupo familiar, quizás por ésta razón muchas personas lo ven como un factor de equilibrio en la marcha de las buenas relaciones en el hogar, como un elemento de poder, que permite el logro de todos los objetivos que una familia se proponga, naturalmente la vida afectiva se ve perturbada porque gradualmente va siendo desplazada por otro tipo de complejidades en donde el factor económico cada vez cobra más importancia.

4.2.2.4 Ámbito social.

El Desarrollo Profesional desde la sociedad parece estar mediado por una serie de situaciones y acontecimientos que interaccionan con la forma en que los educadores perciben que se valora su profesión. Los maestros consideran que tienen una mirada crítica y exigente de la sociedad, en relación a las prácticas que realizan en el aula, frente a los comportamientos de los estudiantes. En este ámbito, (ver figura 22) se analizarán aquellas situaciones que desde la sociedad interfieren en el DP, visto éste como un ser social que está en constante interacción con quienes lo rodean.

Figura 22. Situaciones del ámbito social



Fuente: elaboración propia.

RECONOCIMIENTO POR LA LABOR.

“La sociedad reconoce que somos constructores y transformadores del conocimiento”

Esta categoría surge desde la perspectiva de valoración de la profesión del maestro, que tiene como sustento histórico lo planteado por Núñez²³⁷, quien refiere en el año 1970 que la figura del educador es ampliamente valorada por la sociedad, dado que cumple un rol fundamental en la transmisión del saber y en la formación de la identidad nacional. Desde esta mirada, se perciben como un grupo ocupacional que comparte una posición social como colectivo que forma parte de una categoría social con prestigio y valoración por el rol que desempeñan dentro de la sociedad.

“Respeto por la profesión”

Se observa que algunos maestros perciben que *“son valorados y respetados por la sociedad”*, y que los reconocen como actores claves en la educación, siempre desde el plano profesional, concediendo de esta manera un poder a la propia visión que tienen de sí mismos; sienten que aun se mantiene el respeto y la imagen del maestro como el encargado de transformar el conocimiento: *“respetan nuestra capacidad de motivar, aplicar nuevas estrategias de enseñanza –aprendizaje y en ocasiones, de lograr un nuevo estilo de vida de los estudiantes”*, ello hace que nos sintamos valorados por ejercer esta loable profesión.

El educador está en un rol crítico y de cambio, dado que está en el centro de las transformaciones sociales que se plasman en las constantes modificaciones de los ideales educativos, pese a esto, ellos sienten que la sociedad reconoce la labor que desarrollan en pro de la formación de las generaciones; es en este

²³⁷ AVALOS Beatrice. Desarrollo docente en el contexto de la institución escolar. Los microcentros rurales y los grupos profesionales de trabajo en Chile en material de apoyo para la conferencia: Los maestros en América Latina, nuevas perspectivas sobre su desempeño y desarrollo. San Jose, Costa Rica, 28-30 junio de 1999. En línea. Disponible en www.forolatino.org/flape/boletines/boletin_referencias/.../8.pd. 1999. Pág. 22.

aspecto donde hacen distinciones, dado que examinan que existe admiración, agradecimiento y cariño; los cuales se presentan como elementos claves para el crecimiento profesional²³⁸.

“Sentimientos de gratitud”

Desde la mirada *“sentimientos de gratitud”*, los maestros señalan que los egresados y padres de familia *“muestran agradecimiento”* al evidenciar la labor que los maestros desarrollan en el aula, es decir, el reconocimiento esta mediado por la exaltación y cariño en un sentido afectivo, gracias al trabajo realizado. De acuerdo a los argumentos de algunos educadores, este reconocimiento es trascendental para su trabajo como educadores, porque se convierte en una de las razones por las que ser maestro cobra sentido.

“Los profesionales agradecen pasar por las manos de los maestros” en la medida en que reconocen que son un elemento trascendental en la educación, un eje indispensable para los distintos procesos educativos y un enseñante de conocimientos, saberes y de valores; las autoridades constantemente manifiestan *“ los maestros dan lo mejor de sí en pro de la construcción de la sociedad y contribuyen en la formación profesional”*; para los docentes, estas voces de gratitud se han convertido en elementos claves para buscar ser cada día mejores a nivel personal y profesional.

Los sentimientos de gratitud expresados por los egresados y padres de familia son una fuente de satisfacción de los maestros, al experimentar que el trabajo en el aula se ve reflejado en los profesionales que sirven a la sociedad y que a través de su labor buscan construir un mundo mejor.

²³⁸DAROCH, Valeria. Percepción de prestigio y valoración social de la profesión docente. Una mirada desde los profesores de colegios jubilados. Tesis de grado para optar el título de socióloga. Universidad de Chile. Pág.35.

Saperma²³⁹ considera que la profesión de enseñar, tiene un gran valor social; hasta puede decirse que ninguna otra carrera ofrece al profesional mayor oportunidad para beneficiar a otro ser humano que la docencia” ya que facilita a través de su gestión una formación académica, social, afectiva, física y psicológica. En ese orden de ideas, el rol del maestro dentro de la sociedad toma mayor relevancia y se le exige estar preparado para brindar las herramientas necesarias en cuanto a la innovación y al cambio impuesto en el campo educativo, requiriéndose poseer competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales para desarrollar sus acciones en la práctica pedagógica.

CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

“A través de su labor, pueden construir a la transformación de la sociedad”

Algunos maestros reconocen que su misión trasciende el aula de clase, y tiene en cuenta la realidad y las necesidades de la comunidad educativa, consideran que tener la responsabilidad de contribuir en la formación de la sociedad, se ha convertido en una herramienta que favorece su Desarrollo Profesional, por cuanto han buscado, no solo el mejoramiento institucional, sino emprender pautas para brindar mejores oportunidades de calidad de vida.

“Deseo de trabajar por la sociedad”

Además de estar pendientes de la disciplina y el rendimiento académico de sus estudiantes, también buscan aportar al mejoramiento de la sociedad, se sienten con *“deseos de contribuir a desarrollo de la sociedad”*; consideran que ser maestro es un estilo de vida que conlleva muchas responsabilidades por cuanto piensan que *“uno es maestro las 24 horas del día”*. Para quienes así lo

²³⁹Saperma citado por Nieves Freddy E. Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi. Maracay, Estado Aragua. Trabajo de grado. (1994). p. 5

consideran, son conscientes de la función social que cumple la educación y del compromiso y responsabilidad que tiene como miembro de una comunidad con la construcción social afirmando *“ser motor para el desarrollo de la sociedad”*, los maestros ven la oportunidad de aportar con su labor pedagógica a la formación integral del estudiante y por ende *“ al desarrollo del país, la comunidad y la localidad”*

La mayoría de maestros manifiesta *“el afán de mejorar y buscar el bienestar de la comunidad”* como factor de su DP, *“mejorar la calidad de vida de la comunidad”*.

En este sentido, la búsqueda de bienestar comunitario con calidad de Educación y el mejoramiento de la sociedad, tendiente a propiciar una mejor calidad de vida, se convierte en una de las principales motivaciones y motor de los procesos que desarrollan los maestros.

Desde esta perspectiva Pagels²⁴⁰ señala que una condición fundamental del maestro que crece como profesional es su compromiso con la formación de la sociedad. Formar es influir en la manera de ser y actuar de los demás, y es un proceso que involucra tanto la razón como la sensibilidad. La posibilidad de formar exige al maestro un proyecto de vida consecuente con los principios que orientan su labor educativa.

“La responsabilidad social de la labor”

Las evidencias de algunos maestros señalan que desde su profesión han asumido una responsabilidad social que esta enmarcada en *“enseñar para la vida”*; son conscientes del papel protagónico que cumplen en la labor definitiva de formar las jóvenes generaciones, teniendo en cuenta que *“esta función social se hace importante porque somos nosotros los que pasamos más tiempo*

²⁴⁰Pagels, H.R. Los Sueños de la razón. El ordenador y los nuevos horizontes de las ciencias de la complejidad. Barcelona: Editorial Gedisa. 1991.

con los jóvenes”, por lo tanto, esto les ha exigido desarrollar nuevas competencias como “el manejo de conflictos y fortalecer la formación de personas que participen activamente en la construcción de la sociedad colombiana”.

En el DP, unos maestros manifiestan tener la obligación de participar en el conocimiento de la realidad presente y pasada, y al situarlos en estos aspectos, han contribuido a la *“construcción de proyectos de vida sólidos”*. A través de estas competencias han aportado a la construcción de tejido social, propendiendo por el bien común.

Los educadores manifiestan ser *“conscientes de las acciones y decisiones que a diario deben tomar”*; es decir, son reflexivos de sí mismos, de su entorno y de su papel, por ello se preocupan por ejecutar acciones apropiadamente buscando el bien común y el prestigio de su profesión.

Desde esta mirada, la responsabilidad social en el DP es una nueva forma de hacer educación desde la ética del maestro con una dimensión política que busca el surgimiento de un mundo nuevo, de un orden económico, social político y justo de un hombre renovado, con integridad ética, para pensar y para actuar dando el paso trascendental del yo al nosotros.

EL ENTORNO SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN

“El círculo social me ha permitido interactuar con otros profesionales que han aportado a mi crecimiento como educador”

Esta categoría comprende de acuerdo a lo referido por un grupo de profesionales todos aquellos factores que condicionan la vida del entorno social en el que se encuentra la institución educativa; los integrantes de este grupo social comparten determinadas condiciones de vida, trabajo y nivel educativo; tomando como referencia estos factores, se deduce que el entorno social

comprende la cultura en la que está inmerso un grupo social y abarca las personas e instituciones con las que la comunidad interactúa en forma regular. De acuerdo a esta perspectiva, unos maestros argumentan que el apoyo empresarial, la relación con el círculo social y el contexto que rodea al estudiante, son factores que influyen positivamente en el Desarrollo Profesional, por cuanto brindan herramientas, mecanismos y ambientes de los cuales aprenden y tienen la oportunidad de ejecutar su profesión libremente.

“El apoyo empresarial al colegio”

La voz de algunos maestros señala que el Desarrollo Profesional se fortalece en la medida en que participe *“el sector empresarial en la vida institucional”*; esto permite establecer alianzas y contactos que son importantes para generar múltiples relaciones que contribuyen al mejoramiento de su profesión, basándose en el hecho que el Desarrollo Profesional no es solamente la suma de individuos y acciones aisladas, sino una construcción cultural en la que es importante que todos los integrantes aportan a las necesidades e intereses. Los que así lo conciben expresan *“que las entidades apoyan”* en el fortalecimiento de su rol, por cuanto permiten que el estudiante pueda llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el aula, haciendo de esta manera visible su labor.

En el caso particular de la institución, las principales entidades que apoyan en el proceso son el SENA, la CDMB y la Policía, entidades que trabajan en conjunto con directivos escolares y maestros ya sea en labores técnicas o de formación para el desarrollo de los diferentes proyectos. Adicionalmente posee convenios con las Unidades Tecnológicas de Santander, que ofrecen orientación vocacional a los estudiantes.

Estos convenios se constituyen en una de las estrategias claves para el Desarrollo Profesional de los maestros, por cuanto en ocasiones han ejecutado herramientas de apoyo para su labor profesional.

En este sentido, el MEN²⁴¹ plantea que con la articulación de las empresas al sector educativo se pretende asegurar la calidad, pertinencia y eficiencia de la educación para el trabajo tendiente a desarrollar programas que formen en los jóvenes las competencias definidas por el contexto social y productivo a partir de la coordinación y armonización de programas e institución; además busca integrar al maestro con el mundo productivo con el fin de mejorar su desempeño en el aula, acorde a las necesidades del entorno.

“Relación con el círculo social”

Construir un círculo de amigos, se ha convertido para algunos en una ventaja, porque esto les ha permitido ampliar los canales de comunicación fuera de la institución educativa; en este ambiente de trabajo han tenido la oportunidad de interactuar *“con otros maestros, profesionales en otras áreas, directivos y personajes del sector productivo”*, que a su vez les ha permitido establecer contactos y alianzas relacionadas con su profesión como; la participación en talleres de formación, foros y comunidades de aprendizaje; inclusive en algunas oportunidades, de acuerdo a lo que argumentan, *“recomiendan mi trabajo a otros”*; exaltando la labor que desarrolla.

El entorno social, también les ha permitido construir lazos afectivos, *“círculos laborales y sociales”* en el que han tenido la oportunidad de trabajar en equipo y fortalecer con ello su aprendizaje, en la medida en que han compartido experiencias y conocimientos de acuerdo a los objetivos que se han trazado, basados en un ambiente de respeto y confianza. La voz de los maestros señala que esto les ha permitido transformar sus prácticas educativas y mejorar su labor.

²⁴¹ Ministerio de Educación nacional. Articulación de la educación con el mundo productivo, competencias laborales. Bogotá, abril 2008.

Flecha²⁴² señala que el trabajo colaborativo contiene dentro de sus objetivos la transformación social y cultural de las prácticas pedagógicas del maestro y su entorno, basado en el aprendizaje dialógico. Esto supone reorganizar todo, desde el aula hasta la estructura de la propia institución educativa.

“El contexto que rodea al estudiante”

El contexto social es un elemento decisivo para la construcción de varios factores prioritarios en el rol del maestro²⁴³. Así, se ha demostrado que numerosas causas contribuyen a la relación entre los componentes socioculturales y económicos frente a la labor que desarrolla el maestro, quienes así lo refieren, argumentan que no pueden desconocer la importancia que tiene *“el contexto que rodea al estudiante”*, y su incidencia en el Desarrollo Profesional, dado que esta es una determinante del trabajo en el aula; en este sentido consideran que la *“zona donde está ubicada la institución”*, *“el círculo de amigos que rodea a la gran parte de los estudiantes”*, son favorables por cuanto no se cuenta con problemas sociales tan relevantes en la gran mayoría de la población, factor que influye positivamente en su labor.

La voz de los maestros refiere que pese a la problemática social que rodea la sociedad, los estudiantes cuentan con un *“entorno favorable”*, que ha posibilitado acercar a los estudiantes al conocimiento; evidencian que aunque no están alejados de problemas, este contexto propende por inculcar los valores positivos y mantener una atmósfera efectiva.

²⁴²FLECHA, citado por JOHNSON D. El aprendizaje cooperativo en el aula. Ediciones Paidós. 2011. Pág.13

²⁴³ PERRENOUD. Op.cit. Pág.54

OPORTUNIDAD PARA FORMARSE Y LABORAR

“La oportunidad laboral se ha convertido en una experiencia profesional que ha contribuido a adquirir conocimientos más prácticos, para ir accediendo a otras oportunidades de empleo”

La oportunidad de formarse constituye un factor que consolida de manera real las transformaciones de la educación, teniendo en cuenta que ella es el fundamento que orienta y brinda las bases cognoscitivas para el desempeño de los maestros en su labor educativa. Es así que esta categoría agrupa los elementos de la formación que han tenido los maestros a través de diferentes medios, combinado con la posibilidad que brinda la sociedad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

“Oferta de programas de formación”

Los maestros son conscientes que un compromiso que tienen frente a su profesión es la constante formación, como elemento fundamental que sirve de puente para la adquisición de conocimientos; desde esta mirada, algunos reconocen que la sociedad ha ofrecido variedad de programas de formación como; las especializaciones, licenciaturas, maestrías, doctorados y algunas, de apoyo a los procesos como talleres, diplomados, cursos virtuales que les ha permitido ir avanzando en el camino de la profesionalización. Algunas de estas ofertas se brindan a través de la integración de las TIC, en la modalidad de la educación a distancia por medio de *“programas de formación presenciales y/o semipresenciales o de ambientes virtuales”* que les conceden la posibilidad de alternar el estudio con el trabajo. Esta modalidad tiene como base el aprendizaje autónomo y cooperativo, que emplea como herramienta los ambientes virtuales de aprendizaje.

Otra de las posibilidades de formación que ofrece la sociedad a los maestros es el acceso a la capacitación *“las editoriales ofrecen cursos y talleres de actualización”* permanente de acuerdo a la especialidad del área, concediendo de esta manera un aprendizaje continuo.

Es importante resaltar que en los testimonios de algunos maestros sobre los elementos favorecedores de esta experiencia de formación se pueden vislumbrar dos perspectivas; la primera, hace referencia a los elementos proporcionados para el desarrollo de procesos de aula, es decir, de enseñanza y aprendizaje, y otra perspectiva más amplia que tiene en cuenta elementos que aportan al desarrollo de procesos que trasciendan al aula de clase y permiten el desenvolvimiento del maestro a nivel institucional y de comunidad. Estas perspectivas a su vez, se han asociado al concepto que tienen de Desarrollo Profesional y a la misma conciencia que poseen los maestros sobre la importancia de la actualización permanente.

Los educadores, afirman que este perfil de formación ha permitido que el camino que se recorra sea más sencillo y fructífero, en la medida en que les ha concedido apersonarse de conocimientos, técnicas y metodologías que permiten reflexionar sobre una mirada integrada del trabajo que se desarrolla diariamente.

“Oportunidad laboral”

Las oportunidades laborales surgen en determinados momentos de la vida y debe ser aprovechadas, en la medida en que ellas se convierten en la posibilidad de adquirir experiencia, para aprender en la labor como maestro; no alejados de este sentir, algunos reconocen que la sociedad les ha concedido a través de diferentes instituciones la *“oportunidad de desempeñar su labor”* y de esta manera *“incursionar en el mundo laboral”*. Un grupo de profesionales refieren que *“la oportunidad laboral se ha convertido en una experiencia profesional”* que ha contribuido a adquirir conocimientos más prácticos, para ir accediendo a otras oportunidades de empleo. Esta opción laboral ofrece la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula y ver la situación real de la educación en el país.

Gracias a la oportunidad laboral, los maestros han adquirido experiencia para enfrentar situaciones que se presentan en el aula como: comportamiento

inadecuado de los estudiantes; metodología apropiada y uso de recursos. Se llega así a la conclusión que la experiencia es uno de los elementos claves para una enseñanza de calidad, aquella que posibilita la mejor manera de desarrollar la labor.

“Incorporación de las tic”

Vivimos en un mundo que está inmerso en el desarrollo tecnológico, donde el avance de las TIC ha cambiado la forma de vida, impactando en muchas áreas del conocimiento, es decir, *“ las TIC se han convertido en una herramienta de apoyo a su labor”*; en la medida en que ha proporcionado elementos visuales y auditivos para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde esta mirada de Martínez²⁴⁴, las TIC en la gama de beneficios que ofrecen a la tarea permiten la interactividad, retroalimentación y autogestión del aprendizaje, etc.; solo es cuestión de saberlas aprovechar y enfocarlas a conseguir el objetivo de la materia o clase que se imparta.

Para quienes así lo consideran, expresan que el uso de las TIC en la educación eleva el proceso educativo porque permite a través del empleo de diferentes herramientas *“construir el conocimiento”*.

Los avances tecnológicos imprimen al educador las destrezas para realizar actividades en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a través de las cuales se puede trabajar con las tecnologías de la información y la comunicación como recursos de construcción de aprendizajes significativos y nuevos conocimientos, en un marco de colaboración y cooperación que potencia el trabajo en equipo.

²⁴⁴ MARTINEZ, Evelio. El uso de las TICS como apoyo a las actividades docentes. Revista internacional sobre el estado del arte. Centro de investigación y Documentación Educativa. (CAB-CIDE) Bogotá, 2003. Pág. 24

En la actualidad las TIC crean “*comunidades virtuales*”, como entorno de comunicación, que permiten establecer nuevas formas de interacción, que han contribuido a ver los procesos de enseñanza-aprendizaje desde otras miradas.

Cabero²⁴⁵ postula que en la actualidad el uso de estas herramientas es más cotidiano en el quehacer pedagógico, lo que ha implicado un cambio en la sociedad; ya es común escuchar “*estamos en la era de la sociedad de la información, o sociedad del conocimiento*”. Sociedad y cambios a los que no se puede ser ajeno, ya sea por el trabajo como maestros o como padres.

“Exigencias de la sociedad”

De acuerdo a algunos testimonios, la sociedad ha impuesto nuevas demandas en el rol, estas exigencias han redefinido el sistema escolar, porque los “*nuevos estudiantes*” han llevado a que se modifiquen “*las estrategias de enseñanza y aprendizaje*”; estas nuevas demandas han hecho que los maestros “*nos preocupemos por mejorar la calidad de la educación*”, centrado en los procesos y resultados. Las demandas sociales, incursionaron al sistema educativo una noción que surgió en el mundo laboral, pero que ha sido foco de innovación pedagógica: el “*concepto de competencias*”, a través del cual se busca elevar los conocimientos, los valores y la práctica en un contexto. En ese sentido, Narodwsk²⁴⁶ propone pensar las mejoras al currículo en función de los problemas relativos a las demandas sociales producto del trabajo, de los avances tecnológicos y de la nueva configuración globalizada.

Otro de los aspectos que resaltan, se enmarcan en la globalización, como elemento que ha contribuido a la transformación de la “*sociedad de la*

²⁴⁵CABERO, Julio. Nuevas tecnologías en la práctica educativa. Granada: Arial. 2004. Pág.31

²⁴⁶NARODWSK citado por ABRILE, María Inés. Nuevas demandas a la educación y al sistema escolar, y la profesionalización del docente, en Revista Iberoamericana de Educación, N. 5, mayo-agosto, 1994. Pág. 11-43

información”, dado que ha incursionado la era de la tecnología y la información, que como ya se menciono, ha favorecido en forma positiva el Desarrollo Profesional. Por otra parte, el papel del maestro ha cambiado y va modificándose a la luz de los principios que impone la sociedad actual, en la que la actividad del alumno, sus capacidades individuales y sus intereses adquieren mayor preponderancia; en fin, todas estas exigencias han reclamado un constante cambio en el perfil profesional para poder dar respuesta satisfactoria a las exigencias cuantitativas de formación del ciudadano actual.

Situaciones que obstaculizan el Desarrollo Profesional el maestro en el ámbito social.

CARENCIA DE ESPACIOS DE FORMACIÓN

“El gobierno no colabora con la formación de los docentes del sector privado”

De acuerdo a lo señalado en el marco teórico de la investigación y a lo referido por una buena parte de los maestros, la formación es uno de los elementos que contribuye al fortalecimiento del Desarrollo Profesional, sin embargo, pese a las ofertas de formación que la sociedad ofrece, ellos consideran que se tiene poco acceso a estos programas, toda vez que de un lado no existen políticas para que se le realice un acompañamiento permanente al maestro y de otro lado, cuando estos programas son impulsados por el gobierno nacional, se excluye a los maestros del sector privado.

“Poco acceso para la formación del maestro”

Un grupo de maestros manifiesta que en los últimos meses no han participado en ningún proceso de formación, ni del área específica, ni en el campo pedagógico; afirman que pese a que las universidades y otras instituciones ofrecen algunas “capacitaciones” como opción de formación, no es suficiente

para suplir las necesidades que cada día se van presentando en el aula, ellos refieren que, “*faltan instituciones educativas para realizar estudios complementarios*”; aseguran que los programas en los que han participado carecen de fundamentos y que no responden a las expectativas que como maestros tienen “*falta acompañamiento en la formación de los maestros*” porque “*la profesión docente necesita ser capacitada para ser más atractiva y competitiva*” con respecto a las otras demandas de profesionales.

Para Mejía²⁴⁷ la formación de los maestros no corresponde a la realidad social en la que se desarrollan los estudiantes, por ello las instituciones educativas dedicadas a la formación de maestros, deben inducir a un cambio de perspectiva y nuevos estilos de enseñanza, en un marco permanente de revisión y cuestionamiento, de acuerdo a este planteamiento se observa en la oferta actual de formación una brecha entre los objetivos educacionales nacionales y las competencias; entre los dominios que establecen los programas de estudio (término de referencia del sistema educativo) y la forma en que se les prepara.

Mejía²⁴⁸ argumenta que también hay contradicción en el currículo de las carreras de educación entre las distintas universidades, de un mismo país y a menudo, una nula relación entre el empleador de los maestros y en el ente formador, por ello el maestro se enfrenta a tres realidades; una es el aula, otra se relaciona con las funciones que debe cumplir una vez contratado y finalmente, lo que le enseñan en la universidad.

En muchas Universidades e Institutos de formación las propuestas-valga la redundancia- de formación están alejadas de los problemas reales que un maestro debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas

²⁴⁷ Mejía J. Marco Raúl. Educación y escuela en el fin de siglo. Nuevos tiempos, nuevos maestros en búsqueda de un perfil. En: curso de postgrado de formulación de políticas y gestión de reformas educativas. PREALC-UCA. Managua, 7 de febrero a 15 de marzo 1997.

²⁴⁸ *Ibíd.* Pág.9

utilizadas en la preparación, tampoco suelen aplicar los principios que se supone deba utilizar en su tarea.

“Exclusión del gobierno en la formación”

Frente a las políticas de educación del gobierno, algunos maestros se sienten *“excluidos en los procesos de formación, que se imparten desde el estado”*; porque en las circulares y resoluciones que se emiten para procesos de formación se hace claridad que está dirigido a “docentes” y directivos del sector oficial, *“el gobierno no colabora con la formación integral de los estudiantes por el contrario expide decretos que no beneficia tanto a la formación”*; sienten que los decretos que se expiden frente a situaciones como la convivencia escolar, cada vez más benefician al estudiante, dejando de un lado la autoridad y la formación que adquirió el maestro.

Argumentan que las exigencias en el cumplimiento de obligaciones frente a la normatividad es la misma, sin embargo el sector oficial recibe constante formación en temas como proyectos, políticas educativas, sistema de evaluación y demás temáticas de acuerdo a los requerimientos que se van solicitando.

SENTIMIENTOS DE INGRATITUD POR LA LABOR DEL MAESTRO.

“Hubo un tiempo en que el profesor representaba un hombre admirado por lo que sabía

Como ha quedado establecido, en las categorías anteriores, se ha precisado una serie de situaciones que afectan a los maestros en términos de su Desarrollo Profesional, en este sentido, subyace dentro de los testimonios la categoría: *“falta reconocimiento por la labor de los maestros”*; a través de la cual un grupo de educadores argumentan que su profesión ha experimentado cambios que han llevado a la pérdida del estatus y prestigio social; de esta forma se observa

que la posición de la estructura social, no solo depende de ellos, sino de la manera como son vistos por la sociedad.

Todos estos elementos permiten entender que sienten que están en una época de desprestigio y desvalorización social, respecto a su trabajo.

“Falta de estímulos”

Los incentivos son definidos como las medidas impulsadas por quienes dirigen una institución educativa que buscan motivar a los maestros que por voluntad propia o en cumplimiento de una tarea, persiguen determinados objetivos, al tiempo que proyectan mejores resultados en su labor; la voz de unos maestros refiere *“que no se brindan estímulos para los educadores, por parte del estado”*, argumentan que la brecha que existe en el campo educativo entre el sector oficial y el privado es tanta, que *“por el hecho de ser del sector privado, no hemos podido ganar el premio del foro educativo”*; es así como expresan que desde los actores del Estado, no se reciben estímulos como reconocimiento a la labor que desarrollan con los estudiantes, ni se exaltan los maestros que se han destacado dentro de una comunidad educativa por el grado de responsabilidad con la que han asumido su labor.

Para ellos, los estímulos influyen en su éxito profesional, desde esta perspectiva, se considera que se carece de un apoyo que les impide sentir que su trabajo es valorado por los otros, experimentan sentimientos de desmotivación, porque sienten que su crecimiento profesional está dependiendo de la forma como son tratados por la sociedad.

Torres²⁴⁹ afirma que todas las situaciones inherentes al trabajo pero externos al ejercicio del mismo, interfieren en el desarrollo de la labor del maestro y es así, que la desmotivación, genera desaliento, confusión, negatividad, incertidumbre o

²⁴⁹ TORRES, Santomé. La desmotivación del profesorado. Ediciones Morata. Madrid, España. 2007. Pág.28

estrés, provocando el ya conocido “malestar docente”, esto se presenta porque los maestros necesitan sentir que quienes dominan el poder reconocen e incentivan la labor que desempeñan.

“Falta reconocimiento por la labor del maestro”

Algunos maestros a lo largo del discurso dejan entrever que en comparación con épocas pasadas, en la actualidad “*falta reconocimiento a la labor del maestro*”, es decir, sienten que su profesión ha entrado en una época de desprestigio, consideran que uno de los principales quiebres de la desvalorización social es la “*contradicción entre lo exigido y el reconocimiento público*”; hay una serie de diferencias entre lo que se le exige al maestro, los nuevos roles que debe cumplir, las nuevas demandas que resolver y lo que la sociedad gratifica.

La sociedad observa a los maestros desde una mirada crítica y exigente, únicos responsables de todas las situaciones que han llevado a la pérdida de cultura de los jóvenes, evidenciados en la “*falta de control y autonomía sobre los grupos*”; sin tener en cuenta el nuevo rol que hoy asumen los padres de familia, como principales educadores de sus hijos.

En la actualidad los educadores se ven confrontados con las TICS, que se han convertido en una nueva forma de percibir el conocimiento, lo cual dejó de ser un bien escaso e inaccesible cuyo poseedor solo era el maestro, situación que ha generado que se vean poco valorados, expresado por ellos así: “*hubo un tiempo en que el profesor representaba un hombre admirado por lo que sabía*”; hoy día, los medios de comunicación, la internet y la incursión de otros profesionales en el ejercicio de la enseñanza ha provocado que esta imagen se esté diluyendo, en la medida en que la sociedad está interpretando que la función del maestro la ejerce cualquiera, es decir, lamentablemente se tiene una “*concepción negativa del maestro*”

Otro de los factores que se relaciona con la pérdida de valor, es la idea del respeto, los maestros conciben que este valor que alguna vez tuvieron se ha perdido, por cuanto se observa *“el desprestigio frente a otras profesiones”*; refieren, sentirse atacados y minimizados, tanto en su calidad humana como en la de profesionales.

Vaillant²⁵⁰ afirma que *“existe entre los maestros un sentimiento de pérdida de prestigio social y deterioro de su imagen frente a la sociedad”*. Sienten que la sociedad los culpabiliza por la gran mayoría de los problemas educativos, y además, no son reconocidos ni admirados y se les trata sin respeto.

EL CONTEXTO QUE RODEA AL ESTUDIANTE

“Las situaciones que ocurren en la sociedad se filtran en el sistema escolar, afectando a los estudiantes y los aprendizajes”

Los problemas sociales

Algunos educadores refieren que muchas de las *situaciones que ocurren en la sociedad se filtran en el sistema escolar afectando a los estudiantes y a su experiencia de aprendizaje*; gran parte de los educandos que se atienden en la institución pertenecen a una *“población vulnerable, víctima del desplazamiento forzoso y por su condición se sienten con “baja autoestima... discriminados”* lo que produce una atención más personalizada y por ende, una sobrecarga laboral, ahora bien, no hay que desconocer que el alto nivel socioeconómico de una población educativa facilita la labor del maestro y en este contexto, *“se cuenta con estudiantes con grandes dificultades económicas, a los que el*

²⁵⁰VAILLANT, Denise. Mejorando la formación y el desarrollo profesional del docente en Latinoamérica. En pensamiento educativo, Vol. 41 N. 2 del 2007.

colegio les debe solventar gran parte de los recursos” y esto ocasiona que no se desarrollen todas las actividades que los educadores quisieran ejecutar; además, en la medida en que los estudiantes crecen empiezan a notar la presiones financieras que experimentan sus padres, lo que ha ocasionado que algunos de ellos prefieren retirarse para poder ayudar a solventar con los gastos de sus familias. Otro de los aspectos que algunos mencionan, que aunque parece no ser tan relevante, si se ha manifestando en la institución y es “ *el consumo de sustancias psicoactivas*” que conduce a problemas en forma de violencia, conductas delictivas y una disminución en el interés por la educación; los educadores refieren que este tipo de problemáticas requieren la atención permanente de profesionales formados en estos aspectos, por lo tanto consideran “*no estar preparados para enfrentar este tipo de situaciones en el aula*”y finalmente, concluyen que muchas veces estos problemas sociales obstruyen la concreción de las funciones pedagógicas que la sociedad le ha asignado a la escuela.

Desde la mirada como investigadora, es preciso que se tenga en cuenta que aunque no es el maestro quien deba atender esta realidad, dada la complejidad y la reincidencia de este tipo de situaciones, es importante que se inicien acciones que fortalezcan la formación del maestro en estos aspectos.

A la luz de la teoría Suarez²⁵¹ argumenta que los problemas sociales circulan diariamente por las aulas, recreos y pasillos de las escuelas a través de los cuerpos y las voces de maestros, alumnos y padres. A menudo se hace difícil buscar una solución desde la escuela porque las manifestaciones críticas de estos problemas sociales interpelan en el ámbito personal y ético, tensionan las convicciones y redefinen en algún sentido el marco de las interacciones.

²⁵¹ SUAREZ, Daniel. SIEDE Isabelino. Los problemas sociales y la escuela. Programa Nacional de Gestión Curricular y Capacitación. Subsecretaría de Equidad y Calidad. Ministerio de Educación, ciencia y tecnología. Pág.4

La inseguridad del municipio

El municipio en el que se desarrolla la investigación pasó de ser un lugar tranquilo a una zona abrumada por la delincuencia común, en la que en los últimos meses se han registrado muertes violentas de jóvenes que parece ser pertenecen a diferentes pandillas; *“en algunos barrios no se puede transitar después de cierta hora por miedo a ser atacados”*; motivo por el que algunos maestros sienten que en ocasiones *“exponen sus vidas por peligro de la zona”*; al ahondar en el dato se establece que pese a que a la fecha ninguno de los educadores ha sido atacado, sienten miedo de salir de la institución sin la compañía de alguien. Un grupo de educadores consideran que la autoridad municipal debe organizar y proveer de medios a las dependencias que tienen a su cargo las funciones de policía, seguridad, vialidad y asistencia a la población en forma permanente con el fin de evitar la concurrencia de estas situaciones.

De acuerdo a las fuentes consultadas, el sitio en el que se ubica la institución educativa esta rodeada de un barrio que en el año 1996, fue invadida por un grupo de desplazados del Magdalena Medio, quienes al no encontrar refugio en su municipio deciden aventurar e instalarse en este municipio. Alternó a esta situación parece ser que la delincuencia común se ha resguardado bajo esta figura victimaria para intimidar la población y cometer actos delictivos que han atentado contra la seguridad de la localidad, una maestra que es habitante de la zona pronuncia que *“antes esta era una zona muy tranquila, desde que ese barrio fue habitado esto se ha convertido en un refugio de ladrones”*.

5. PROYECCIÓN Y DESARROLLO

Transcurridas todas las etapas del proyecto y antes de la entrega del informe final, se hace una presentación general de lo que reveló el proceso y un rastreo del estado en que queda el proyecto de manera que sirva como base para futuros procesos de monitorización e investigación. En el capítulo anterior se presentaron en detalle los hallazgos obtenidos en cada categoría de análisis; el panorama que se presenta aquí es más general, muestra las conclusiones, reflexiones emergentes, recomendaciones y comentarios finales.

5.1 CONCLUSIONES FINALES

Realizado el trabajo de investigación con los maestros, éste permitió, identificar las concepciones que tienen sobre Desarrollo Profesional y aquellas situaciones de orden personal, social, familiar y escolar que lo favorecen u obstaculizan, exploración que facultó establecer las siguientes conclusiones:

La teoría y las concepciones que tienen los maestros sobre Desarrollo Profesional, muestran un horizonte teórico reduccionista, en el que solo se vislumbra un profesional de la Educación que se inquieta por formarse para mejorar su desempeño en el aula y con ello favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Desde esta mirada, el DP no está direccionado con una visión de calidad que propenda por mejorar su estilo de vida y por tanto su quehacer pedagógico.

Sin embargo, los maestros aportan a una nueva concepción de Desarrollo Profesional, que está orientado por un modelo de desarrollo humano y social, que exige afianzar unas competencias, soportadas desde el ser, saber y saber hacer en un contexto determinado, acorde con las necesidades personales, de la comunidad educativa y el entorno social y político. Es así como plantean que el Desarrollo Profesional no es estático, por el contrario, se considera como un proceso que está en constante retroalimentación que empieza con la formación

inicial (donde expresan tener vacíos, al considerar que existe una brecha entre lo que se aprende en la universidad y lo que se vive en las aulas) y se va nutriendo de la formación permanente como espacio que permite actualizarse y fortalecer sus conocimientos iniciales, en la búsqueda constante de su perfeccionamiento como profesional. El estudio develó que el DP está dado principalmente por la capacidad que tiene el maestro de desempeñarse en el aula, buscando integrar la teoría y la práctica; se relaciona directamente con contexto laboral, que está mediado por unas condiciones (número de horas y niveles educativos) que permiten a su vez alcanzar un crecimiento laboral. Dentro de uno de sus objetivos enmarca el perfeccionamiento de la labor, definido como el estado mediante el cual se logra combinar la formación con la experiencia en el campo educativo a fin de ir hacia la consolidación de los conocimientos disciplinares y del área de enseñanza con aquellos construidos a través del quehacer en el campo pedagógico.

En este estudio se deduce que los maestros consideran el Desarrollo Profesional como un espacio y oportunidad para aplicar el conocimiento teórico adquirido a lo largo del proceso de formación, vivenciar el quehacer docente y adquirir experiencia hasta llegar a tener la capacidad de innovar en la labor educativa.

Desde la mirada de la investigadora, es preciso señalar que a pesar de la importancia que el Desarrollo Profesional tiene tanto para el maestro como para el aprendizaje de los estudiantes, la realidad ha mostrado que éste se ha caracterizado por su lejanía respecto a las necesidades de los educadores, estudiantes y escuelas. Las prácticas tradicionales de formación continua se han basado muy frecuentemente, en ideas alejadas de la realidad y han asumido una modalidad remediar que pocas veces ha sido anticipada a los procesos del sistema educativo. Los problemas han sido diversos y ha existido prácticamente ausencia de una evaluación sistemática del Desarrollo Profesional, y poco o ningún reconocimiento a las características de los educadores como sujetos que aprenden. Los desafíos son muchos y los logros han sido pocos.

Las situaciones que promueven u obstaculizan el Desarrollo Profesional permitieron brindar espacios de participación y reflexión sobre las situaciones vividas que favorecían o no el Desarrollo Profesional de los maestros, convocando a la comunidad al trabajo en equipo y al fomento del diálogo constructivo.

Respecto a la segunda pregunta de investigación, el proceso evidenció que existe una dicotomía entre algunas de las categorías que emergen a la luz del estudio porque un factor que puede favorecer el DPM de algunos maestros, se convierte también en el talón de Aquiles de otro grupo de profesionales. Analizadas las cuatro situaciones planteadas en la pregunta de investigación respecto al ámbito escolar social, personal y familiar; se infiere:

En el ámbito personal, los maestros consideran estar dotados de un conjunto de valores que les permite desarrollar su profesión con la ética y entrega que ella les exige; constantemente experimentan deseos por mejorar para fortalecer su crecimiento personal y profesional; sienten satisfacción y reconocimiento frente a la labor que desarrollan, consideran que la profesión desde el factor económico les ha permitido mejorar su calidad de vida, se sienten reconocidos en su grupo de amigos porque los ven como un ejemplo a seguir. Se resalta la actitud positiva como una constante que les ha concedido ir alcanzando los objetivos que se han propuesto en el desarrollo de su profesión. Otra de las situaciones que ha favorecido el DP, está relacionada con la trayectoria, entendida como el dominio de habilidades y competencias básicas que deben ser desarrolladas por el maestro. Finalmente, desde este ámbito, el AMOR por la profesión es una fuerza que permite que cada día se perfeccione en el cumplimiento de su misión educadora.

Sin embargo, en este mismo ámbito algunos maestros consideran que carecer de la formación pedagógica, los vacíos en la formación universitaria, la falta de experiencia y los problemas de salud son situaciones que han sido obstáculos

en la medida en que desarrollar una labor que no produce agrado, tiene como consecuencia que no se realice con la dedicación tiempo y amor que el trabajo requiere; los vacíos en la formación produce que no se responda adecuadamente a las necesidades del entorno con la rigurosidad e idoneidad que ello amerita; y finalmente, las limitaciones por enfermedad no favorece que responda asertivamente a las demandas que la profesión exige

En el ámbito familiar, las buenas relaciones son determinantes para el DPM; sin embargo, las pocas posibilidades de compartir espacios con su familia por la distancia en que viven o por el poco tiempo disponible que tienen para compartir genera inconformismo en su núcleo familiar y esto produce discordias que dispersan la atención de las actividades escolares.

El ámbito institucional, se convierte en la principal fuente de motivación para su DP, el ambiente que caracteriza la institución comprende: las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa; las condiciones de la planta física y los recursos de dotación que ofrece el centro escolar. Pese a todas estas condiciones favorables, existen situaciones que dificultan el DPM entre las cuales se destacan: falta de apoyo de los padres de familia, casos de indisciplina con los estudiantes, (especialmente de los maestros noveles); la falta de estabilidad y reconocimiento salarial; la carencia de espacios para desarrollar la labor y la sobrecarga de tareas.

Desde la perspectiva del ambiente social, los sentimientos de gratitud que expresan los estudiantes y padres de familia junto con la oportunidad de poder laborar en aquello para lo cual se prepararon, son elementos claves en para el Desarrollo Profesional. A partir de las miradas de las situaciones que obstaculizan el DPM, el factor que más incidencia tiene para los maestros es sentir que la sociedad no reconoce y valora suficientemente la labor que desarrollan.

En el sentir del maestro frente a su DP, los educadores vivencian actitudes y sentimientos que van desde la frustración y la tristeza, la ansiedad y el temor hasta la satisfacción y elevación de su autoestima; tristeza porque no son reconocidos como maestros por su falta de experiencia para controlar el grupo, por la inserción de otros profesionales al campo educativo; sienten satisfacción porque son valorados por sus estudiantes y reciben de ellos sentimientos de gratificación por contribuir a su formación como profesional.

Mediante la presente investigación se dio apertura a la reflexión, discusión, y evaluación en torno al Desarrollo Profesional como espacio de fortalecimiento del rol del maestro, concediendo de esta manera un aporte significativo para el crecimiento personal y profesional a los actores de la investigación. El proceso llevado a cabo fue conduciendo de manera sistemática a considerar el papel que juega el maestro en su DP y las variantes de tipo personal, social, familiar y escolar que pueden incidir, las cuales podrán ser analizadas, profundizadas e interpretadas desde futuros estudios. Propuestas investigativas como esta, buscan contribuir al fortalecimiento del compromiso que se tiene desde la institución, el entorno social, la familia y las políticas educativas con el DP de los Maestros

5.2 EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO: ENTRE LO VISIBLE Y LO INVISIBLE

Escribiendo el análisis de esta investigación, en el seminario de las TIC aplicadas a la educación, la maestra orientadora propuso un texto cuya temática estaba centrada en el Facebook; en uno de sus capítulos señalaba que los jóvenes emplean esta red social como medio de conectividad con el mundo exterior, refería que los adolescentes solo se hacían visibles en la medida en que se mostraran como conectados, es decir, quien no está conectado es invisible, porque pese a que pueda estar ahí, como no se ve, pareciera que no existe.

Este contexto generò la necesidad de reflexionar acerca del trabajo que desarrolla el maestro, de un lado es visible todo lo que logra evidenciar en el aula y en la institución educativa; es decir, lo que hace en su tiempo de permanencia en el establecimiento; pero de otro lado, está lo invisible, aquello que realiza en su casa, en tiempo de descanso para poder cumplir con las responsabilidades que tiene como parte de su labor, en las que en algunas ocasiones se ve obligado a dejar a un lado a su familia; aquí también se encuentran sus vivencias, todo lo que siente y piensa, aquellas situaciones que están en lo oculto de su alma y a las que a diario se enfrenta, es decir, sus miedos, expectativas, alegrías, tristezas en fin, sentimientos que guarda y que están latentes en cada paso de su quehacer, en la relación con sus estudiantes, directivos y padres de familia, personas que a pesar que parecieran estar en constante interacción con él, desconocen o en algunas ocasiones ignoran, lo que en una de los ejes llamamos "*el sentir del maestro*".

Una primera lectura muestra que la realidad de la jornada laboral abarca las horas que los maestros trabajan dentro de la institución educativa, las cuales son reconocidas y remuneradas; mientras que aquellas que dedica en el hogar, en gran parte de su tiempo libre, como no son visibles, no son reconocidas ni remuneradas. En este mismo tiempo, aparece la invisibilidad de las maestras, frente al trabajo que desarrollan como madres de familia, esposas e hijas junto con las responsabilidades que en este rol también asumen y que en ocasiones afecta su rendimiento en el trabajo, por cuanto en esta esfera, también se enfrentan a una serie de retos, dificultades y sueños que son desconocidos en su rol laboral, pero que están latentes en ellas como seres humanos; es decir, lo importante para los directivos y demás actores de la comunidad educativa, es ese trabajo visible, lo demás es ignorado, bajo la premisa que el maestro adquirió una serie de obligaciones con la institución, con las cuales debe cumplir.

Frente a la formación, lo visible es el reconocimiento y satisfacción que siente por ser poseedor de un título, que lo habilita a ejercer su profesión sin

embargo, en lo invisible, está el reflexionar del maestro, frente al miedo que experimenta cuando evidencia que hay un vacío entre los conocimientos que adquirió en su formación inicial y la realidad que vive en el aula, en la cual mantener el dominio del grupo, responder a las necesidades de los educandos y la relación con las nuevas culturas juveniles se ha convertido en la principal dificultad para ejercer su labor.

Tener la oportunidad de laborar en lo que le gusta, es una satisfacción visible; pero las condiciones laborales se han convertido en su preocupación invisible, cuando siente que sus ingresos no le permiten responder con los compromisos financieros en su familia, teniendo en cuenta que su trabajo no es reconocido con la remuneración salarial suficiente; también aparece la incertidumbre, por la preocupación de trabajar solo 10 meses, repartiendo sus gastos en 12; el desasosiego y desesperanza por saber si serán contratados el año siguiente y finalmente, por quedarse sin seguridad social durante el tiempo de desvinculación laboral.

De otro lado, es un deber destacar que las condiciones en las cuales trabajan los maestros los están enfermando. Un gran número de ellos en el sector privado consideran que su profesión ha producido algún daño a su salud, son conscientes de que su trabajo los está enfermando; lo invisible se manifiesta en la medida en que la imagen de un maestro poco comprometido que toma licencia en forma reiterativa por el cuidado de su salud está muy lejos de la realidad, pues ella muestra que a pesar de estar enfermos, van a trabajar; los maestros “sienten culpa” de dejar a sus estudiantes, lo que hace que releguen su salud y asistan a su jornada laboral normalmente. Además, dada su relación de empleo privado, a la hora de pensar tomarse licencias, influye el temor a ser despedidos

En el ámbito del reconocimiento se proyecta dentro de lo visible como un profesional de la educación que se ha formado para compartir con el estudiante los saberes que adquirió; en la invisibilidad se relaciona los sentimientos de frustración y tristeza que experimentan al sentir que su papel protagónico en la sociedad se ha ido diluyendo, primero, porque han dejado de ser el único poseedor del saber y segundo, al evidenciar que su profesión está atravesando por una imagen de desvalorización social caracterizada por el rechazo de otros profesionales, los bajos niveles de remuneración salarial y el desprestigio de su función por cuanto se les han asignado culpas de problemáticas cuyos responsables son principalmente la familia, afectando con esto su dignidad como persona y profesional.

En el ámbito de la política educativa, la visibilidad se manifiesta en la medida en que se le ha reconocido como un agente central en el sistema educativo, exaltando el papel que cumplen en el mejoramiento de la calidad educativa; sin embargo, la invisibilidad de las políticas educativas aparece cuando se reflexiona y se encuentra que no cuentan con un cuerpo sólido que evidencie su rol como educador y el impacto de sus prácticas profesionales sobre la experiencia educativa. Una política educativa que a través de la evaluación ha concedido privilegios a otros actores dejando de un lado el profesionalismo del maestro.

Finalmente, lo visible se evidencia en la satisfacción que vive el maestro cuando logra en sus estudiantes los resultados que se ha propuesto, llegando a considerar como propios los logros de ellos; la alegría que refleja cuando expresa que sus educandos agradecen por las enseñanzas impartidas y por el conocimiento compartido; pero desde la invisibilidad, aparece un maestro con fracaso y angustia cuando no logra en los estudiantes los propósitos trazados. A pesar de ser un educador que busca interminablemente las estrategias apropiadas para llegar a sus estudiantes, que se preocupa por ellos, por dar lo mejor de sí para que se vea reflejado en sus estudiantes; un maestro que permanece gran parte de su tiempo frente a una pantalla, planeando y buscando

información para ampliar su conocimiento, a fin de tener las respuestas más cercanas a las expectativas de sus estudiante.... un maestro que deja de vivir para sí, porque su vocación está en el servicio de los otros, "sus estudiantes".

5.3 RECOMENDACIONES

El Desarrollo Profesional debe hacer parte de la vida del maestro desde su inserción a la labor hasta la jubilación y no fruto de la improvisación; para que esto se logre, conviene que las instituciones educativas se comprometan a crear grupos de trabajo que orienten a los educadores sobre estrategias que favorezcan su perfeccionamiento profesional y con la promoción en tiempo y espacio de la formación permanente. Esta formación debe comprender el saber pedagógico y disciplinar, en aras de lograr resultados más efectivos a nivel personal e institucional.

Que la institución educativa emprenda acciones para alcanzar el DP es un eficaz componente de motivación de trabajo de los maestros en pro del mejoramiento de la calidad de la educación.

Las recomendaciones parten potencialmente de los hallazgos, críticas y propuestas que fueron emergiendo de las sugerencias de los maestros, entre las que se destacan:

- La necesidad de una comprensión del DP como camino al mejoramiento de una verdadera calidad educativa.
- Aumentar los programas de formación y prevención en temas de bienestar físico y mental.
- En torno a la organización del tiempo del maestro, se sugiere que se revisen razonablemente sus responsabilidades, para que pueda centrar su

mirada en él como un ser humano con compromisos frente a su familia, sus estudiantes y comunidad educativa.

- Es necesario que desde los directivos se promuevan programas sensibilización, comprensión y compromiso con el DP del maestro, dada la importancia que tiene para la institución el trabajo que desarrolla.
- Se hace preciso realizar acompañamiento a los maestros noveles frente a su integración laboral y pedagógica, el manejo de la disciplina trabajo en el aula, con el objetivo que pueda fortalecer su motivación, identidad y mejorar su desempeño.
- Es importante que se tenga más en cuenta el sentir, pensar y expectativas de los maestros en la toma de decisiones institucionales y de política educativa
- Se hace imprescindible que la institución conceda espacios que fomenten el trabajo equipo entre los maestros, con el fin de lograr el fortalecimiento de su Desarrollo Profesional.
- Finalmente, es preciso que desde las políticas sociales y educativas se direccionen las directrices frente al Desarrollo Profesional, desde una mirada no solo de la formación (como es vista a través del MEN), sino que por el contrario integre al maestro como ser humano con necesidades de desarrollo y de mejoramiento de su calidad de vida.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, Vistremundo. El concepto de calidad universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Dirección de postgrado, Ministerio de Educación. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). 2005.

ALDANA, Eduardo & otros. Colombia al filo de la oportunidad, presidencia de la República, consejería presidencial para el desarrollo institucional. Colciencias, Santafe de Bogotá: tercer mundo editores. 1996.

Asociación Internacional para la evaluación de la calidad de la educación. La Educación Cívica. Santafe de Bogotá: MEN-ICFES, 2000.

AVALOS Beatrice. El desarrollo profesional de los docentes. Proyetando desde el presente al futuro. Seminario prospectivo de la Educación en América Latina y el Caribe. Agosto 2000.

BECA, Carlos. Desarrollo Profesional Docente para una educación con calidad. Seminario internacional de la OEI sobre competencias, valores y emociones de los profesores. Lima, marzo 2009.

BUNGE, M. Ética y ciencia. Buenos Aires, Siglo XX, 1982. Sociedad de la información. Santiago de Chile: PREAL, 2000.

CALLEJO, J. El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación. Barcelona: Paidós, 2001.

CEPAL y ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEI). Congreso Iberoamericano de Educación. La Educación que queremos para la Generación de los Bicentenarios. 2010.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Santafé de Bogotá: Legis, 1991.
DELORS, J. y otros. La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana. 1996.

_____. La Educación Encierra un Tesoro, Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, a la UNESCO. París: UNESCO, 1996.

DIAZ Mario & otros. Innovación educativa y Desarrollo Profesional docente. Revista Educación y Pedagogía. Vol 25. Octubre 2010.

DURAN Rey Lady y URREA Leydy. Formación permanente de maestros(as) en ejercicio sobre Gestión Escolar. Universidad Industrial de Santander. Grupo de Investigación CEGE. 2009.

EDWARDS Verónica. El Concepto de Calidad de la Educación. Publicado por la Oficina Regional de la Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 1991.

GALLAGHER William. Formación docente, un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. UNESCO/OREAL. Chile. 2002.

GARCIA Soledad. El Desarrollo profesional del maestro: análisis de un concepto complejo. Revista de Educación. Edición N. 011 de 2010.

GOMEZ María V. Desarrollo Profesional del Maestro: La Competencia Reflexiva. Evaluación de un programa formativo en el contexto Panameño. Universidad de Lleida. 2011.

GOETZ J. & LE COMPTE M, Etnografía y diseño cualitativo de investigación Cualitativa. Madrid: Morata. 1988.

GOYENECHÉ Marleny, RINCON Margarita. *La organización del tiempo de los maestros: su influencia en su calidad de vida y calidad de la Educación*. Tesis de pregrado. Universidad Industrial de Santander. 2010.

GUTIÉRREZ Enrique. *Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente*. Revista mexicana de Investigación educativa (RMIE). Septiembre. VOL. 13. Núm., 38. 2008.

JARAMILLO Rodrigo. La calidad de la educación: hacia un concepto de referencia. Revista educación & Pedagogía. VOL. XVI No. 38.

JUAREZ Diego. Educación en Finlandia. Experiencias para México, Revista de Investigación Educativa n. 15. 2012.

KOFFMAN Raúl. ¿Qué es un ser humano?. Revista medica del Rosario 74:38. 2008.

MARCELO Carlos. La evaluación del Desarrollo Profesional Docente: De la calidad a la cantidad. Universidad de Sevilla.

MARCELO Carlos. “Políticas de inserción a la docencia”: Del eslabon perdido al puente para el desarrollo profesional del docente. Universidad de Sevilla, ponencia presentada para el taller internacional sobre “las políticas de inserción de los nuevos maestros en la profesión docente: La experiencia Lationoamericana y el caso Colombiano. Universidad Jorge Tadeo. Bogota, noviembre 23 de 2006.

MARTIN Elena. La formación y el desarrollo profesional de los docentes. Trabajo realizado por el instituto de evaluación y asesoramiento educativo. Febrero 2010.

MARTINET Marielle, RAYMOND Danielle, GAUTHIER Clermont. Formación Docente: Orientaciones y competencias Profesionales. Biblioteca nacional de Quebec. 2004.

MARTINEZ Chyntia y Martínez Javier. Investigación etnográfica. Métodos de Investigación Educativa. 2010.

MAX Neef. Desarrollo a escala humana. Editorial Nordan Comunidad. 1993.

MEDRANO Cesar, MOLINA Sergio. Desempeño Profesional de docentes del siglo XXI. Artículo escrito de acuerdo a los planteamientos del Congreso Iberoamericano de Educación.

NEMIÑA Raúl, GARCIA Herminia, MONTERO Lourde. Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. Perspectivas y Problemas. Revista Currículum y Formación de Profesorado, Universidad de Granada, España. Vol. 13. Pág. 1-13. 2009.

OBANOS GREGORIO. La Competencia Docente y el Desarrollo Profesional: Hacia un enfoque reflexivo de la Educación en Lengua castellana. V encuentro Brasileño de Profesores de Español. Instituto Cervantes de Belo Horizonte. 2009.

PAVIE Alex. Formación Docente: Hacia una definición del concepto de Competencia Profesional Docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado. 14-1. Pág. 67-80. Universidad de Chile. 2011.

QUIROZ Rafael. El tiempo cotidiano en la escuela secundaria. Revista antropología, Vol. XII, N° 42. México. 1992.

ROA César, CASTRO Aura, DURÁN Yamila. Gestión escolar y formación de maestros. Un desafío para transformar la cultura escolar. Colciencias. UIS. Colombia. 2010.

RUAY Rodrigo. El rol del docente en el contexto actual. Revista electrónica de Desarrollo de Competencias. N° 6-Vol.2 -2010. Universidad de Talca.

SANDOVAL Carlos Arturo. El proceso de investigación, *enfoque cualitativo*. Seminario Maestría en Pedagogía. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga. 2012.

TERZANOS A. Una etnografía de la etnografía: Aproximación metodológica para la enseñanza del enfoque cualitativo interpretativo para La investigación social. Santa Fe de Bogotá: Antropos.2000.

TORRES Johanna. Profesionalizar a los docentes sin formación inicial: Puntos de Referencia para actuar. Seminario Internacional: 2-6 junio de 2008.

VAILLANT Denise. Formación y Desarrollo Profesional Docente para una Buena enseñanza. Revista investigaciones en Educación Reflexiones Pedagógicas. Agosto 2009.

VAILLANT Denise. Mejorando la formación y el Desarrollo Profesional docente en Lationoamérica. Revista pensamiento Educativo, Vol. 41, N° 2, 2007.

VALERO Miguel. El desarrollo profesional del docente: una visión personal. Universidad politécnica de Cataluña. Octubre 2010.

VASQUEZ Bartolome & JIMÉNEZ Roque. El Desarrollo Profesional del profesorado de ciencias como integración de la reflexión y la práctica. La hipótesis de la complejidad. Revista Eureka sobre la enseñanza y divulgación de las ciencias, septiembre, vol 4. Publicado en marzo 2007.

VELAZ Consuelo & VAILLANT Dennise. Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios, metas educativas 2021. Fundación Santillana. 2010.

VERGARA Ricardo. ALONSO Maria. & PALACIO Jorge. El desarrollo humano y la calidad de vida integrados en un Modelo de Gestión Urbana para Barranquilla. Salud uninorte. 2009.

VEZUB Lea F. La Formación y el Desarrollo Profesional Docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Disponible en <http://www.urg.es/local/recfpro/rev111ART2.pdf>. 2007.

VITARELI Marcelo, GIORDANO, María Francisca. Formación docente y circulación del saber pedagógico, capítulo I. 2009.

ZABALZA Miguel A. Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Ed Narcea, SA. 2º ed. 1 reimpresión. Madrid, España.

ZOIA Bozu y CANTO Pedro. El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. Revista de formación e innovación educativa universitaria. Vol 2, Nº 2, 87-97. 2009.

ANEXOS

ANEXO A. CATEGORIZACIÓN GENERAL

El esquema de categorización general se construyó a partir de las evidencias recopiladas a través de la aplicación de los diferentes instrumentos aplicados durante el proceso de investigación.

EJE	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
Q U E	Desempeño en el aula	Posibilidad de demostrar el saber.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es la forma como desempeño mi labor en busca de lograr alcanzar mis metas profesionales y crecer en todos los ámbitos. ▪ Es la manera como toda persona se desarrolla en su profesión, tanto laboralmente como en los estudios. ▪ Es un continuo proceso de crecimiento integral que se refleja más que en todo en la labor desempeñada, siempre y cuando está sea la verdadera vocación. ▪ Es el desempeño y la labor que cada día se da en el aula. ▪ Es la labor que se desarrolla diariamente.
		Capacidad de todo docente de actualizar y transformar sus prácticas pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para transformar las prácticas pedagógicas. ▪ Capacidad que tiene el maestro de innovar. ▪ Es lograr la integridad del ser con el hacer; no conformarnos con lo alcanzado sino cada vez buscar e innovar. ▪ Capacidad de todo docente de actualizar y transformar sus prácticas pedagógicas. ▪ Una persona con capacidades necesarias para aportarles a mis estudiantes.

H A C E R	Afianzamiento en la profesión	Capacidad para integrar la teoría y la práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es lo que se desarrolla a través del estudio y la práctica de la misma de acuerdo a lo que se ha decidido hacer en la vida. ▪ Capacidad que tiene el docente de integrar la teoría y la práctica. ▪ Afianzamiento que ha tenido el que labora a través de su carrera. ▪ Poner en práctica lo que se sabe e ir creciendo cada día en el desempeño de la misma.
		Avance que se logra en la profesión, gracias a la experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es el avance en los conocimientos y comportamiento personal, es decir, en el aumento de la experiencia. ▪ Es el avance a nivel cognitivo y personal que logra, una persona (profesional) dentro de su campo laboral y en su profesión. ▪ Es el avance en la profesión gracias a la experiencia. ▪ Es la capacidad que cada docente tiene para ejercer su labor adecuadamente perfeccionando cada día más gracias a la experiencia y buen desarrollo tanto laboral como personal
		Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidad que cada maestro desarrolla en su ámbito laboral”. ▪ Habilidad del maestro para tratar un tema, interactuando con los estudiantes. ▪ Desarrollar destrezas en la comunicación. ▪ Ser hábil para responder ante las necesidades
		Ser competente en el aula	<ul style="list-style-type: none"> ▪desarrollar competencias en el aula ▪ Fortaleza del maestro para enfrentar los dilemas , dudas y divergencias ▪ Integrar el saber y el saber hacer en el aula. ▪ Ser competente para responder ante las exigencias .

S E R	Crecimiento personal.	Superación continúa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es la continua búsqueda de superación, es el deseo de investigar lo que Dios tiene para mí. ▪ Afianzamiento que ha tenido el que labora a través de su carrera. ▪ Son los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos en su vida profesional. ▪ Todo lo que se desarrolla para tener crecimiento profesional, mejorar cada día. ▪ Superación continúa para anhelar ser mejor. ▪ Es algo que inquieta a descubrir y superarnos cada día más.
		Autoevaluar la profesión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Se pueden identificar los errores y aciertos que se tienen en el ejercicio de la profesión ▪ “autoevaluar la profesión” ▪ “Estar en la capacidad de medir la eficiencia de los maestros y los logros alcanzados en el quehacer”, ▪ “autoreflexionar sobre la labor y propiciar los cambios que sean necesarios”. ▪ “Hacer cambios que se emprendan a partir del análisis que se hace sobre la labor que se desarrolla ▪ Autoevaluar “la pedagogía, la didáctica, el perfil y todo aquello que constituye la imagen como educador”. ▪ “Capacidad de participar activamente en el proceso de actualización de conductas como educadores”. ▪
S E R		Desarrollo y Crecimiento interior	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar por el cumplimiento de mis metas. ▪ Cambios de vida en la profesión del maestro, tanto a nivel individual como colectivo”. ▪ El deseo y anhelo de ser mejor. ▪ Es desarrollarse personalmente ▪ Crecimiento interior, dando nuestro mayor esfuerzo.

	Crecimiento Profesional	Conocerse a sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de conocerse a sí mismo. ▪ Dominar las emociones. ▪ Saber comunicarse, oír de manera activa y respetuosa las diferentes posturas y valorar las diferencias”. ▪ Reaccionar asertivamente ante los estímulos que el medio produce. ▪ Dejar en la caja del olvido, los malos momentos de la profesión ▪ Forma como nos desenvolvemos en nuestra profesión” ▪ Nos conocemos cuando estamos en la capacidad de tener una percepción libre de lo que hacemos. ▪ Ser artífices de su propia vida ▪ Comprender lo que nos pasa, para evitar los sentimientos perturbadores.
S A B E R	Formación del Maestro	Formación inicial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El primer pasó en la meta de profesionalización del docente. ▪ Una oportunidad para desarrollarse profesionalmente. ▪ La normal superior, se convirtió en el primer paso de este caminar, hacia el Desarrollo Profesional. ▪ La universidad como puente del desarrollo profesional.
		Formación permanente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El DP es el proceso o la capacitación que tiene cada profesor. ▪ Permite que se capacite constantemente y así logre mejores procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del aula de clase. ▪ La capacitación constante sobre los saberes en mi caso pedagógicos, saberes que me permiten realizar mi labor con profesionalismo ▪ Capacitarme para adquirir nuevos conocimientos, para dar nuestro aprendizaje ▪ Recibir y prepararme para llevar y dar a conocer nuevas estrategias y metodologías para los estudiantes. ▪ La formación integral del maestro como persona, educador y profesional. ▪ Fruto de la formación de la carrera

			<p>yComprende su crecimiento individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La preparación que debemos tener cada día, como personas, como seres humanos, intelectual y profesionalmente. ▪ Es estar actualizado permanente ▪ Superarme, prepararme, conocer nuevas ideas, conceptos, nuevas etapas, modelos, saberes que engrandecen mi vida personal y profesional. ▪ Se preocupa por estar actualizado.
S A B E R	El maestro como constructor y transformador del conocimiento	Adquirir y transmitir conocimientos para formar personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es adquirir un conocimiento evaluado y a su vez transmitido por lo que buscamos siempre desenvolvemos laboralmente. ▪ Adquirir y compartir nuestros conocimientos para transformarnos como personas. ▪ Es la forma en que podemos demostrar y llevar nuestro conocimiento y ejemplos para formar personas a futuro como en lo personal e intelectual. ▪ Amplio conocimiento que durante su formación alcanzó, mostrando así su desempeño en la parte laboral, ya sea intelectual o con el trato hacia sus compañeros y estudiantes.
		Transformador del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es promover una nueva cultura profesional en los centros educativos. Pero donde el proceso lo inicie el docente como transformador del conocimiento con nuevas ideas que le traigan la atención de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizajes. ▪ Transformar el conocimiento.
		Constructor del propio saber.	El desarrollo que el docente va llevando a cabo durante su trayectoria donde él a través de su formación, experiencias, saberes, cultura va avanzando y progresando en la construcción del saber propio del maestro.

Q U E R E R	Transformar el ser humano	Aportar a la formación de otras personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lo que tengo lo apporto a otros para realizar mis propios sueños. ▪ Contribuir a la formación del mañana. ▪ “...el fruto del trabajo logrado con la formación de otros”. ▪ “sus vecinos y amigos, los toman en cuenta para tomar importantes decisiones de su vida personal y profesional”; ▪ Influir en el cambio de las personas alrededor”
		Contribuir a la formación de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar en el alumno un ser pensante y con propuestas afines, desarrollando así su coeficiente intelectual y democrático. ▪ Desarrollar la capacidad de cambiar el pensamiento, la actitud y la forma de obrar de uno o varios alumnos. ▪ Se busca en los estudiantes, seres íntegros y sociales, implica tener ejemplo y autoridad”. ▪ Los maestros desean contribuir al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa y con capacidad de interactuar con su entorno; buscan el crecimiento humano a través de un proceso que supone la integridad de la persona.
	Mejorar la Educación	Lograr una verdadera calidad de la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se convierte en el camino para lograr una mejora en la educación. ▪ El rol protagónico que como maestros ejercemos en la sociedad. ▪ La formación, las condiciones, la remuneración y los incentivos”. ▪ Es el sueño que los lleva a mejorar las prácticas en el aula, en busca de mejorar la calidad de la educación. ▪ Un DP verdadero que se preocupe por la formación continúa del maestro. ▪ Desarrollo Profesional que brinde un acompañamiento certero al maestro.

		<p>Recuperar el rol protagónico del maestro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rescate de la imagen del maestro como actor principal en el proceso educativo. ▪ Recuperar la vocación y la pasión por enseñar. ▪ El reconocimiento en condiciones iguales, frente a otras profesiones” y “recuperar el estatus frente al trabajo”.
--	--	---	---

SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN EL DESARROLLO PROFESIONAL

SITUACIONES QUE FAVORECEN EN EL AMBITO PERSONAL		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
INTEGRIDAD	Práctica de valores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Don del servicio ▪ Paciencia para enseñar. ▪ Pasión. ▪ Actitud y capacidad de entrega. ▪ Buena comunicación ▪ Facilidad para relacionarme. ▪ Actitud y capacidad de entrega. ▪ Amor por lo que hacen. ▪ Estar en lo que les gusta T ▪ Toda la vida fue mi profesión y mis sueño.
	Formación de seres humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar personas, hombres, mujeres niños y niñas. Profesionales que en algún momento se desenvuelvan. ▪ “que se formen otros seres humanos”. ▪ Uno puede ayudar a otros a ser mejores. ▪ Me alegra saber que ayudo a otros ▪ Motivar a los niños, hombres del mañana, a la preparación del futuro. ▪ Uno se sienten que es parte de la historia de cada niño;
DESEO DE MEJORAR A NIVEL PERSONAL Y PROFESION	Autorrealización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lograr lo que uno es capaz de ser ▪ Puede crecer como persona. ▪ Tener la capacidad de responder de manera eficiente a mis logros personales. ▪ Deseo de ser mejor persona ▪ Formarse como ser humano. ▪ Conectarse con su propio yo. ▪ Más calidad en su corazón. ▪ Ser un maestro mas integro y completo.

AL	Buscar ser mejor maestro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser mejor maestro ▪ Una oportunidad para mejorar como maestro ▪ Continuar perfeccionando la profesión. ▪ La iniciativa vital para el desarrollo profesional ya que esta da el impulso para ser cada día mejor. ▪ Puedo ser mejor maestro. ▪ Soy buen maestro. ▪ Quiero ser mejor maestro
ALEGRIA Y VOCACIÓN	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción de direccionar a quienes necesitan de mí. ▪ Satisfacción porque las personas tienen un modelo a seguir. ▪ Es satisfactorio estar en las clases. ▪ Creo que la satisfacción normalmente radica en las pequeñas cosas de cada día, en los pequeños logros de los alumnos más bien que en resultados espectaculares, los cuales casi nunca se producen. ▪ Todo el sacrificio vale la pena
	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La gente considera que yo soy un ejemplo a seguir. ▪ Reconocen mi trabajo. ▪ Me siento reconocida por mi labor ▪ ...Saber que otras personas reconozcan lo que hago. ▪ me siento admirado y respetado.
ACTITUD POSITIVA	Gusto por la profesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El gusto por la profesión. ▪ Poner en práctica lo aprendido. ▪ Siento gusto por lo que hago ▪ Gusto por lo que hacen. ▪ Me gusta lo que hago. ▪ Soy feliz, me gusta mi trabajo. ▪ Lo que me caracteriza es que estoy en lo que me gusta. ▪ Toda la vida fue mi sueño.
	Disponibilidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre están motivados. ▪ Un estado anímico, siempre motivado a ser feliz. ▪ Estoy dispuesto a trabajar siempre. ▪ Puedo hacer todo bien, estoy dispuesto para eso.

	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre están motivados ▪ Un estado anímico, siempre motivado a ser feliz. ▪ Me siento motivado, por lo que hago. ▪ Estoy motivado por ser cada día mejor.
	Uso de una metodología adecuada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar estrategias en la clase apropiadas. ▪ Siento que mis estudiantes entienden lo que les digo. ▪ Ellos aprenden por mis métodos. ▪ Yo les sé llegar ▪ En mis clases puedo innovar. ▪ Ellos entienden lo que yo les digo. ▪ Sé llegar a mis estudiantes. ▪ En mis clases me doy a entender.
	La planeación permite el enriquecimiento profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acorde a las necesidades ▪ Planeo bien. ▪ Se planear. ▪ Ejecuto la planeación que hago
	Dominio de un saber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dominio de un saber. ▪ Necesitamos dominar los conocimientos. ▪ Se desarrolla solo si se sabe sobre la materia y pedagogía. ▪ Habilidades en un área del conocimiento. ▪ Manejo de la disciplina. ▪ Ser maestro requiere dominar un saber.
	Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El maestro se perfecciona a través de la experiencia. ▪ Tengo experiencia en lo que hago. ▪ Yo tengo la experiencia. ▪ La experiencia permite aprender a solucionar los problemas reales, aplicar lo aprendido, perfeccionar la labor cada día y enfrentar nuevos retos ▪ Enfrentar cada una de las situaciones con los estudiantes. ▪ La experiencia me ayuda a ser mejor.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ La juventud. ▪ Mis años, hacen que no me sienta ▪ La institución. ▪ A la institución le favorece que la mayoría de profesores son jóvenes.

TRAYECTORIA	Juventud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tengo la juventud.
	Dominio de las TICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El dominio de estas tecnologías ha facilitado el acceso al conocimiento. ▪ El uso de las TICS ▪ El aprendizaje se puede conseguir hoy en día. ▪ Interacciono con ambientes virtuales. ▪ Participar en capacitaciones online.
AMOR POR LA PROFESIÓN	Apego por la profesión y trabajo con los niños	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El amor por la profesión. ▪ Amo lo que me gusta. ▪ Soy feliz, porque amo mi profesión. ▪ Amo lo que hago. ▪ Tengo amor por mi trabajo ▪ La comprensión por ese niño. ▪ Mantienen una buena relación con los niños.
	Por su vocación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nací para ser maestra, por esto lo hago con agrado. ▪ Tengo la vocación para esto. ▪ Sentí el llamado. ▪ Tengo la vocación ▪ Me formé para ser maestra. ▪ Siento el deseo de enseñar
	Innovación en la labor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afianzar conocimientos con investigación e innovación de nuevas ideas. ▪ Crear nuevos procesos escolares. ▪ Desarrollar iniciativas. ▪ Innovar en la labor.
	Se aprende con los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes aportan a mi aprendizaje. ▪ Los estudiantes nos enseñan. ▪ Estoy dispuesta a aprender de los estudiantes. ▪ Aprendo de los estudiantes.
	Aprender nuevas ideas para compartirla a sus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impartir conocimientos y aprender conocimientos. ▪ Aprender nuevas ideas para transmitirla a los estudiantes. ▪ Transmitir conocimientos. ▪ Se aprende para compartir a los estudiantes. ▪ Yo les enseño a mis estudiantes lo que

Interés por el aprendizaje.	estudiantes	aprendo.
	Interés por el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesados por aprender. ▪ Soy un maestro que le gusta aprender de otros maestros, para mejorar su práctica profesional. ▪ Me intereso por aprender. ▪ Quiero aprender todo el tiempo. ▪ Aprendo.

SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN EN EL AMBITO PERSONAL		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
ESCASO DESEO DE SUPERACIÓN	Actitudes de desánimo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformismo. ▪ Actitudes de desánimo. ▪ No me gusta lo que hago. ▪ Ya no disfruto mi trabajo, como cuando inicie. ▪ No es posible separar los problemas personales de lo laboral. ▪ Estoy desanimada. ▪ Mala actitud. ▪ Me desanimo con frecuencia en m trabajo.
	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de estímulos. ▪ La baja remuneración salarial. ▪ La falta de reconocimiento a su labor. ▪ Me siento desmotivada. ▪ Estoy desmotivada en mi trabajo. ▪ Me dejo llevar y me desanimo.
	Falta vocación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin vocación. ▪ Con falta de convicción en lo que se hace. ▪ Sin amor por lo que se hace. ▪ No se tiene vocación por la labor. ▪ Hay maestros sin vocación. ▪ Me falta vocación

CARENCIA DE FORMACIÓN Y VOCACIÓN	Vacios en la formación universitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfrentarse a la realidad de la práctica. ▪ Lo que se aprende es diferente a lo que uno ve en el aula. ▪ Lo que se aprende en el aula pocas veces se evidencia en el aula. ▪ Siento que tengo vacios en la formación universitaria ▪ Me hizo falta más formación inicial.
	Falta experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de conflictos personales. ▪ Dominio de disciplina. ▪ Conocimiento de secundaria. ▪ Manejo para solucionar los problemas del aula. ▪ Me hace falta experiencia. ▪ No tengo experiencia. ▪ Estudié pero allí no se adquiere la experiencia. ▪ Conocimiento de la secundaria.
SALUD	Salud física	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En sus relatos los maestros manifiestan que se sienten desbordados por las múltiples exigencias en el trabajo, que provocan en ellos sentimientos de angustia, frustración, desinterés y desgano ▪ Constantemente me duele la cabeza. ▪ Tengo dolor de cabeza. ▪ Constantemente me duele la cabeza. ▪ Me siento enferma de la espalda.
	Salud mental	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siento estrés con facilidad. ▪ Mis enfermedades provienen del estrés. ▪ Me estreso fácilmente.

SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN EL DESARROLLO PROFESIONAL

SITUACIONES QUE FAVORECEN EN EL AMBITO ESCOLAR		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
Disposición	Actitud positiva del Padre de familia”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El acompañamiento por parte de los padres de familia. ▪ Los sentimientos de gratitud de los padres de familia. ▪ La actitud positiva de los padres frente al proceso. ▪ Hacen ver los errores con aprecio.
	Actitud positiva de los directivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Admiración expresada por los directivos ▪ El buen trato que reciben de sus directivos. ▪ Los directivos le agradecen a uno por la labor. ▪ Los directivos tienen una buena actitud. ▪ Los directivos tienen disposición por colaborar.
Actitud Favorable del estudiante en clase	Gusto de los estudiantes por la clase	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sienten gusto por sus clases. ▪ Actitud favorable en clase ▪ Siento que mis estudiantes me entienden. ▪ Disponibilidad de cada uno de los estudiantes para recibir el conocimiento. ▪ Retroalimentación del estudiante con el maestro
	Disciplina de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La disciplina. ▪ El buen comportamiento de los estudiantes. ▪ Los estudiantes se portan bien en clase. ▪ Los chicos muestran buena disciplina.
	Sentimientos de gratitud y resultados alcanzados por los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los resultados favorables alcanzados por los estudiantes. ▪ Saber que algunos no perdieron su camino y están aportando a la sociedad ▪ Alegría cuando los estudiantes culminan su etapa. ▪ Los educadores agregan sentirse satisfechos de sí mismos y lo que hacen, pues pocas personas tienen la fortuna de trabajar en lo que realmente les gusta y

		<p>eso, representa también un compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un orgullo encontrarse por la calle a sus ex alumnos. ▪ indicador que les permite medir si realizaron o no un buen trabajo, ▪ He visto transitar mis estudiantes, de generación, en generación, algunos son profesionales, otros no, pero siento alegría porque la mayoría, encontró un buen camino para vivir.
AMBIENTE Y RECURSOS	Aulas especializadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El aula de inglés, está muy bien dotada. ▪ La cancha permite realizar todo tipo de actividades. ▪ Las aulas están muy bien dotadas y esto favorece ▪ Los espacios con los que cuenta la institución son propicios para cualquier tipo de actividad. ▪ Las salas están muy dotadas. ▪ Se cuenta con variedad de material para trabajar. ▪ El laboratorio permite desarrollar una clase bien estructurada.
	Condiciones de la planta física.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con ambientes físicos de aprendizaje favorables. ▪ Las aulas son grandes y luminosas. ▪ Se cuenta con espacios físicos de esparcimiento ▪ Tenemos disponibilidad de zonas verdes. ▪ .La planta física hace que uno se aleje de cualquier tipo de contaminación visual y auditiva. ▪ La planta física es muy agradable.
	Uso de material pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las guías de aprendizaje facilitan la labor del maestro. ▪ Los libros empleados por los estudiantes, favorecen el aprendizaje. ▪ Las guías promueven el trabajo en equipo y fomentan el interés por conocer. ▪ Están bien estructuradas y facilitan el trabajo del maestro. ▪ Son de gran aporte en la planeación. ▪ Nos orientan sobre las actividades que

		<p>debemos desarrollar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las guías se convierten en una gran herramienta de trabajo.
CLIMA ESCOLAR AGRADABLE	Entorno social agradable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El entorno de trabajo es agradable. ▪ Entre los compañeros y estudiantes se evidencia actitud positiva. ▪ Pese a que existe un marco “individualista en el trabajo de aula, concurre una actitud positiva, para trabajar en equipo y compartir experiencias”, ▪ Otros maestros expresan que el clima social, favorece su Desarrollo Profesional, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: existen relaciones personales favorables entre maestros, directivos y estudiantes. ▪ En la mayoría se evidencia motivación para desarrollar su labor; se reconocen los logros individuales y colectivos ▪ Existen canales de comunicación pertinente y acorde a las necesidades. ▪ Para los directivos propender por un ambiente agradable, garantiza que los maestros se sientan satisfechos con la labor que realizan y motivados a trabajar en la institución; aumenta los niveles de permanencia de educadores en el centro escolar y propicia espacios agradables para la enseñanza-aprendizaje.
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La clave de avanzar en el Desarrollo Profesional, es el trabajo en equipo. ▪ Alcanzar la unión de diferentes áreas ha sido positivo. ▪ El trabajo en equipo facilita la labor. ▪ Se comparten experiencias de aprendizajes ▪ Facilita la formación profesional y colaboración del cuerpo directivo ▪ En los maestros, respecto al Desarrollo Profesional, este proceso les ha permitido compartir experiencias para aprender; ejecutar proyectos; planear; evaluar; crear canales de comunicación; liderar y promover espacios de enseñanza-

		<p>aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar en equipo ayuda a llevar las cargas.
CLIMA ESCOLAR AGRADABLE	Aprecio por directivos, padres y estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprecian a los estudiantes. ▪ La rectora es muy comprensiva y esto hace que una la quiera. ▪ Se aprecian todos como una familia. ▪ Sienten mucho agrado por el padre de familia. ▪ Sienten precio por los directivos. ▪ Se ha compartido momentos con estas personas, que se desarrollan sentimientos de cariño. ▪ Sentir estimaciones por sus directivos, estudiantes y compañeros, produce que se trabaje en equipo, se alcanzan los logros esperados y se desarrolle sentido de pertenencia.
	Relaciones interpersonales favorables	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una de las situaciones que favorece el Desarrollo Profesional, en el ámbito escolar, está relacionada por la capacidad de tener relaciones favorables entre los integrantes de la institución, que se logra evidenciar ▪ Existe entre ellos una buena comunicación. ▪ Son tolerantes en sus tratos. ▪ Existe un ambiente cordial, tanto de padres como estudiantes. ▪ Pese a las dificultades que puedan tener, son capaces de mantener el diálogo y la conciliación. ▪ Las buenas relaciones interpersonales favorables con los estudiantes ha permitido mejorar el trabajo en el aula, frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje; el intercambio de conocimientos y experiencias e incluso, la manera de enfrentar los conflictos. ▪ Siempre hemos intentado mantener un buen ambiente en la institución educativa, que la gente esté satisfecha, que haya participación de los padres, trabajo en equipo.

Exigencia y acompañamiento institucional	Organización en el horario de clase	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La forma como se organiza el horario en la institución, es un factor positivo en su Desarrollo Profesional, en la medida en que se les ha permitido participar en su construcción. ▪ Partiendo de las necesidades e intereses de los estudiantes y de ellos mismos. ▪ El horario de clases está muy bien estructurado. ▪ El horario es flexible y coherente con las necesidades. ▪ La estrategia del horario de matemáticas ha permitido que los estudiantes, estén más dispuestos a la clase, logrando de esta manera mejorar su rendimiento académico. ▪ En este horario la educación física dejó de ser problema en la medida en que ha permitido que los educandos participen libremente de las actividades, sin temor a ser rechazados por las clases posteriores ▪ Para algunos maestros, “la organización del horario”, ha sido una herramienta que ha facilitado el desarrollo de las clases y el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada uno de los proyectos
	Estructura de la clase	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencia en la preparación de las clases ▪ Exigencia en la forma de evaluar. ▪ La planeación ha perfeccionado su labor como educadores. ▪ Este tipo de planificación favorece que se identifiquen las necesidades de los educandos y tracen los objetivos; mejorar el dominio del grupo; medir el tiempo y el espacio en cada sesión y prever los materiales y recursos a utilizar. ▪ Planear de esta forma les ha permitido superar algunas dificultades con respecto al manejo del grupo y el acompañamiento a los estudiantes. ▪ Los educadores con más experiencia, refieren que el desarrollo de las clases, es el que permite el Desarrollo Profesional”,

	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El acompañamiento constante y permanente que realizan los directivos y psicorientación en la labor del maestro. ▪ El acompañamiento constante sobre las áreas disciplinares. ▪ Para los que no hemos tenido experiencia este acompañamiento ha sido fundamental. ▪ En la psi orientación han recibido pautas para manejar los conflictos en el aula, identificar necesidades educativas de aprendizaje, motivación en el aula y problemas de atención dispersa. ▪ Los maestros con más experiencia no han ayudado en las estrategias. ▪ Esta ayuda se ha convertido en una herramienta para solucionar las situaciones a las que cada día se enfrentan en su labor.
	Contribuir a la formación de otras personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es tener la oportunidad de contribuir a la formación de otras personas. ▪ Creo que me desarrollo como profesional en la medida en que logro que mis estudiantes me entiendan lo que les quiero decir. ▪ Saber que a través del conocimiento que se comparten los estudiantes se preocupan por tener una carrera universitaria. ▪ Me agrada saber que a través de mi formación los estudiantes pueden acceder a una carrera universitaria. ▪ Poder ayudar a otros a que crezcan como profesionales.
	Experiencia de los maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La experiencia de los otros maestros se ha convertido para ellos un gran ejemplo para lograr su Desarrollo Profesional. ▪ Aprendo de otros en el manejo de grupo y dirección de cátedra. ▪ Uno aprende de lo que los compañeros hace. ▪ Yo tomo como modelo a los profesores con mas experiencia.

TRABAJO ASERTIVO DE LOS MAESTROS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los maestros con formación pedagógicas ha permitido a quienes carecemos de ella, avanzar en este saber. ▪ De los compañeros hemos aprendido dominar el grupo, estructurar la clase, utilizar recursos, ejecutar proyectos, aplicar metodologías y estrategias como recursos indispensables a aplicar en el trabajo de aula.
	Disposición para compartir el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emplear todos los conocimientos y tener la disposición de compartirlos con nuestros estudiantes. ▪ Me preparo para dar a conocer conocimientos nuevos. ▪ Estoy dispuesta a que otros aprendan de lo que yo les enseño. ▪ Compartir conocimientos y aprender de ellos ▪ Estar disposición al cambio
	Interés por fomentar el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tengo interés por fomentar el aprendizaje. ▪ Compartiendo el conocimiento tengo la oportunidad de generar un impacto más allá del contexto en el aula. ▪ Se facilita el aprendizaje. ▪ Se aplican estrategias de aprendizaje para obtener en el estudiante los logros esperados. ▪ Los maestros se sienten satisfechos porque <i>se trabaja para lograr el aprendizaje</i> ▪ En las clases se propicia un interés por fomentar el aprendizaje. ▪ El aprendizaje se ha convertido para un grupo de profesionales, en la oportunidad de dejar huellas significativas en sus estudiantes. ▪ La aplicación de estrategias metodológicas y la actitud positiva, resulta valioso para los estudiantes, ▪ Me interesa fomentar el aprendizaje porque los estudiantes aprenden a través de los conocimientos que ellos les comparten.

SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN EN EL AMBITO ESCOLAR		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
FALTA DE APOYO	Falta de compromiso de los padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los maestros evidencian en la institución escolar, especialmente en los grados de secundaria que falta compromiso de los padres de familia con la institución escolar. ▪ El apoyo familiar para que los estudiantes tengan presente la responsabilidad que los papás y estudiantes han adquirido. ▪ Descuido por parte de los padres de familia. ▪ Falta compromiso con las tareas y la formación en valores. ▪ En ocasiones cuando se citan culpan a los maestros de las faltas que cometen sus hijos. ▪ e decisiones y generar espacios de diálogo fuera del aula. ▪ Las situaciones con los padres de familia terminan siendo para los maestros una sobrecarga laboral.
	Falta de compromiso de los docentes y directivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta compromiso de los directivos con las actividades programadas. ▪ Faltan más incentivos. ▪ Nos gustaría que se nos motivara mas para el desarrollo de las funciones ▪ La rectora incentiva el desarrollo de proyectos y se propone estrategias para innovar, pero es el coordinador quien realiza el acompañamiento permanente. ▪ A nivel de directivos falta apoyo para el docente en cuanto a capacitación. ▪ Nos faltan incentivos y estos son muy importante porque su labor es reconocida en público, porque ello se convierte en una motivación. ▪ A veces se proponen las ideas, pero ya es decisión de las directivas, si permiten

		llevar a cabo estos planes, si les parece conveniente o viable, en ocasiones se hace lo que a la dirección le parece más acertado, eso ha traído dificultades en el ambiente escolar.
	Dificultades con los padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se presentan los problemas con los padres de familia por los estudiantes. ▪ Es difícil llegar a acuerdos entre profesores y padres, respecto a los estudiantes este tipo de situaciones producen en ellos desmotivación y desinterés. ▪ Falta apoyo de los padres de familia. ▪ A veces los padres no están de acuerdo con las decisiones tomadas, pero no saben hablar con tranquilidad, no se dan la oportunidad de expresar su punto de vista de forma pacífica. ▪ Los padres no colaboran en el proceso con los hijos.
	El bajo rendimiento académico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lograr elevar el rendimiento académico. ▪ A pesar de las estrategias empleadas, algunos no suben el rendimiento académico. ▪ Los directivos nos presionan porque somos un colegio privado. ▪ Nos sentimos presionados por llegar al nivel superior en las pruebas ICFES. ▪ Cuando los resultados o son como no lo esperábamos, nos desanimamos. ▪ Cuando no logramos los desempeños esperados en los estudiantes nos sentimos frustrados. ▪ Al no lograr los desempeños esperados en sus estudiantes, sienten que no han cumplido sus funciones de contribuir al crecimiento personal, desarrollo de las capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades de sus estudiantes.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener el orden en el aula es una preocupación y un reto que cada día enfrentan. ▪ En ocasiones uno se siente impotente

<p>SITUACIONES PRESENTADAS CON LOS ESTUDIANTES</p>	<p>El comportamiento de algunos estudiantes</p>	<p>por el irrespeto de algunos estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Algunos estudiantes son agresivos e intolerantes ▪ Y tienen mal comportamiento ▪ Algunos educadores argumentan que el mal comportamiento de los estudiantes y su escasa formación frente a estas situaciones son algunas de las causas que <ul style="list-style-type: none"> ▪ impiden que el desarrollo de su profesión sea efectivo ▪ Uno pierde el tiempo de la clase tratando de mantener el orden en los estudiantes y a captar su atención porque presentan problemas de actitud en el aula. ▪ A los estudiantes les falta motivación, se rebelan ante las normas y ante la figura del orientador. ▪ falta de compromiso, hay situaciones en el aula que es mejor ignorar porque reconocen haber fallado en el manejo de las normas en su clase. ▪ Hay tensión en los maestros al sentir la falta de respeto de los estudiantes evidenciado en la indisciplina, burla, comentarios mal intencionado de sus compañeros de clase.
	<p>Restricción de salidas con los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se restringen las salidas con los estudiantes ▪ En los casos en que se conceden los permisos se debe cumplir con una serie de requisitos y protocolos, que nos hacen desistir. ▪ La institución debe ser más abierta al conceder los permisos para las salidas con los estudiantes. ▪ Cuando salimos nos con los estudiantes, nos toca asumir todas las responsabilidades. ▪ Con esta medida lo que se está es negando la posibilidad a los educandos de aprender fuera del aula y a los

CARENCIA DE PERMISOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES.		maestros de desarrollar con autonomía su profesión
	Dotación de recursos en las dependencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta de materiales dentro del aula. ▪ Falta de recursos en el laboratorio de ciencias sociales. ▪ Se podría implementar las TICS en todas las áreas. ▪ Falta de materiales en el área de ciencias sociales ▪ la falta de recursos dificulta la labor de los maestros, por cuanto entorpece el proceso de enseñanza-aprendizaje, no hace tan claros los contenidos y demandan al maestro más tiempo para abordar un tema. ▪ Nos hacen falta recursos en la mayoría de las aulas.
CONDICIONES LABORALES DESFAVORABLES	Inestabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pocas posibilidades de ascender ▪ Inestabilidad laboral ▪ El trabajo por tiempo definido ▪ El maestro del sector privado nunca podrá nombrarse, solo se le renovará el contrato. ▪ En el sector privado solo se trabaja 11 meses y se termina el vínculo laboral, con la incertidumbre si el próximo año se le concederá la oportunidad de continuar y con la desventaja de perder la continuidad laboral en una empresa. ▪ La estabilidad laboral en el sector privado no existe. ▪ Quisiéramos ser vinculados a través de un estatuto
	Falta reconocimiento salarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el sector privado el sueldo es bajo. ▪ Salarialmente no somos reconocidos como profesionales. ▪ Se nos contrato de acuerdo a los intereses y las necesidades. ▪ En el sector privado no hay posibilidades de ascenso o son muy restringidas; no hay nivel salarial dentro del escalafón. ▪ Se carece de un escalafón. ▪ Las condiciones salariales nos desfavorecen.

ESCASES DE ESPACIOS EN TIEMPO PARA EL DESARROLLO DE LA LABOR	Falta tiempo institucional para desarrollar la labor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la institución faltan espacios para calificar y preparar. ▪ Nos toca llevarnos más trabajo para la casa porque no hay espacios para calificar. ▪ No tenemos horas libres para actividades propias del área. ▪ Nos gustaría reunirnos más por equipos de áreas. ▪ No se cuenta con horas libres para prepara. ▪ Falta más trabajo en equipo por áreas.
	Carencia procesos de formación para padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A los padres de familia les hacen falta procesos de formación. ▪ Faltan capacitaciones en parámetros de autoridad para los padres de familia para que mejoren su rol y de esta manera contribuyan significativamente en el cumplimiento de sus funciones, con la institución educativa. ▪ Falta talleres con los padres de familia, en temas como el papel de los padres. ▪ <i>Recuperar las escuelas de padres</i> es una estrategia favorable que permite mejorar la comunicación entre cuidadores, estudiantes y maestros y favorece el compartir de experiencias. ▪ Se deben recuperar los espacios de formación en valores para estudiantes y padres de familia.
	Acumular el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos hacen falta ser más disciplinados en el desarrollo de sus funciones. ▪ <i>Se nos acumula el trabajo</i> ▪ Los directivos al final de cada semestre es que nos entregan el trabajo. ▪ Todos los trabajos lo organizan todo en fechas similares. ▪ la falta de seguimiento y a la improvisación de trabajos debido a la inadecuada planeación y la falta de selección de las prioridades hace que nos recarguemos de trabajo.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ No pueden desconectarse mental y emocionalmente del trabajo.

SOBRE CARGA LABORAL	Exceso de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como madre de familia nos toca cumplir con las responsabilidades de la casa y las del hogar. ▪ El trabajo no se acaba al terminar la jornada, hay que llevar trabajo para la casa. ▪ Planear y evaluar son dos acciones que implican gran cantidad de tiempo y exceso de trabajo. ▪ Nos toca asumir labores psicosociales. ▪ Ser maestro implica desarrollar una cantidad de trabajo. ▪ Las direcciones de grupo representan una sobrecarga laboral. ▪ Es muy difícil dedicarse a otras actividades, el tiempo a uno no le da.
	Poco tiempo disponible	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuentan con poco tiempo disponible para realizar nuevos estudios ▪ En mi casa son por lo menos tres horas más, porque debo corregir las actividades que los estudiantes realizaron, después organizar la carpeta, preparar alguna prueba....todo eso lleva su tiempo. ▪ El recreo no es un tiempo de descanso. ▪ Cuando los estudiantes están en otras clases, no podemos salirnos del salón (caso de primaria). ▪ Debo dedicarle varias horas de mi tiempo libre, debiendo confeccionar trabajos para mis estudiantes y corrección de pruebas y trabajos prácticos. Esto me lleva en ocasiones, todo el domingo, debiendo posponer actividades de mi familia. ▪ Son muchas las tareas y responsabilidades con las que se debe cumplir con respecto al tiempo disponible para eso. ▪ El tiempo es poco para entregar todo.

SITUACIONES QUE FAVORECEN EN EL AMBITO FAMILIAR		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
	Apoyo incondicional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La unidad familiar incondicional, es muy importante para crecer como profesional. ▪ El apoyo familiar, contribuye al crecimiento profesional. ▪ El apoyo incondicional al desempeño que realiza. Cuando hay apoyo, se siente más valor por lo que se tiene, se incentiva y avanza. ▪ El apoyo social de la familia está claramente relacionado con los resultados de bienestar de las personas. ▪ Los maestros afirman, que el soporte familiar recibido, es uno de los elementos de mayor importancia en el desarrollo de su profesión,
	Amor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El amor que tienen por su familia, como fuente de motivación para ser cada día mejores. ▪ Amo a mi esposo e hijos y esto me fortalece a nivel personal y profesional. ▪ El amor de la familia contribuye en el desarrollo de sus potencialidades y los orienta a alcanzar los objetivos propuestos, buscando siempre el bien integral. ▪ El amor que sienten los maestros por su familia, se constituye en un impulso que favorece su DP. porque adquiere sentido todo lo que se hace ▪ Trabajo por mis hijos, aquellos que lo necesitan, sobrinos. ▪ Por el amor a la familia están dispuestos a trabajar fuertemente, sacrificar, inclusive los espacios con ellos, para crecer como profesionales y tener la oportunidad de brindarles mejor calidad de vida.

<p>RELACIONES INTERPERSONALES FAVORABLES</p>	<p>Buenas relaciones entre los integrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las buenas actitudes y la comunicación entre los integrantes de su grupo familiar, han permitido que desarrolle su labor con más satisfacción “ ▪ Me siento motivado, por mi grupo familiar ▪ El conyugue se convierte en una columna de motivación. ▪ Para los educadores, estar en un ambiente de respeto con su familia, incide en la forma como realizan su trabajo. ▪ Las relaciones familiares, debido al ambiente de seguridad y confianza, y a los lazos emocionales y psicológicos que logran desarrollar entre sus miembros, se convierten en un medio natural para que sus integrantes descubran formas para ayudarse y complementarse, satisfaciendo muchas de sus necesidades, especialmente aquellas relacionadas con sus metas profesionales.
<p>INFLUENCIA DE LA FAMILIA</p>	<p>Ser ejemplo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se convierte ejemplo para los hijos, gracias a la formación. ▪ Soy un ejemplo para la familia. ▪ Los educadores expresan sentimientos de alegría al sentir que sus familiares se interesan por el trabajo que realizan y los ponen de ejemplo a seguir. ▪ En cada una de las actividades ejecutadas, con este modelo han logrado influenciar a otras personas para que los ayuden en el cumplimiento de sus metas, ▪ Se han convertido en el punto sobresaliente de la familia, se sienten observados y admirados. ▪ Con las actitudes marcan la pauta y el estilo de su familia, es decir, los patrones de crianza y las relaciones favorables que mantienen como núcleo familiar están marcados desde su actuar y sentir.
	<p>Reecono</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En mi núcleo familiar reconocen mi labor y manifiestan constantemente sentimiento de respeto por tener el don de enseñar. ▪ Mi familia admira mi trabajo y esto se ha convertido en un impulso por perfeccionar

	<p>cimiento de mi labor</p>	<p>la labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gratificante sentir, que en la familia le agradecen a uno lo que hace por otros. ▪ Tenemos una influencia positiva en el núcleo familiar, se han convertido en el impulso de todos sus integrantes para lograr las metas. ▪ Admiran de una forma inigualable la labor, las ganas de superarme, el esfuerzo por crecer como profesional-
<p>BIENESTAR</p>	<p>Brindar ayuda económica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gozar de un bienestar económico, que ha permitido suplir sus necesidades básicas, y contribuir de esta manera a mejorar su calidad de vida. ▪ Ayudar en la parte económica a los gastos familiares y contribuir en el sustento de los hijos. ▪ Se pueden aportar al cumplimiento de las obligaciones con la familia. ▪ El bienestar económico posibilita, de acuerdo con sus argumentos, vivir en condiciones dignas; tener tiempo libre y buenas ganancias. ▪ El bienestar, es sentirse bien, lo cual implica tener armonía, tranquilidad y equilibrio para poder responder con las obligaciones familiares. ▪ Gozar de bienestar se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales que posibilitan desarrollar mejor su labor.
	<p>Poder mejorar la calidad de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuentan con ingresos que les permiten vivir bien y satisfacer las necesidades básicas de la familia. ▪ Me profesionalice para mejorar mis ingresos y la calidad de vida. ▪ Mi trabajo me permite la posesión de los recursos necesarios para la satisfacción de necesidades y los deseos individuales. ▪ A través de mi trabajo pretendo tener elevadas, sentimientos de autorrealización y felicidad. ▪ Poder mejorar mi calidad de vida.

SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN EN EL AMBITO FAMILIAR		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
TIEMPO Y ESPACIO	Estar lejos de sus seres queridos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estoy lejos de la familia y me someto a una soledad. ▪ Estar lejos de su familia, produce un sentimiento de nostalgia, una pérdida porque la distancia no me permite compartir con mi familia. ▪ En el pueblo donde vivo, no hay oportunidad de trabajar en lo que uno estudió y eso me aleja de mi familia. ▪ Para los maestros dejar todo no les impide llevar una vida plena ▪ Los educadores experimentan sentimientos de culpa al sentir que han dejado de vivir los mejores momentos con su familia, por dedicarse a sus labores, argumentan que cada vez que viajan a sus casas encuentran todo diferente y eso produce les tristeza.
	El poco tiempo dedicado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta jornada se extiende en sus hogares, en donde siguen desarrollando parte de sus tareas y esto produce que se tengan pocas atenciones con los familiares. ▪ La docencia requiere tiempo algunas de las actividades que los maestros desarrollan en sus casas. ▪ En la casa nos toca hacer la corrección, planificación, preparación de materiales y reuniones en equipos de trabajo para la conformación de las comunidades de aprendizaje. ▪ El trabajo que se realiza en la casa no es remunerado. ▪ En las instituciones privadas el sueldo es bajo, hay que trabajar en otros lugares y no se dedica tiempo a la familia. ▪ Es baja la calidad de tiempo dedicado a la familia o el tiempo que se le dedica a la familia a veces es muy corto por el trabajo.

	Enfermedad de algún miembro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La enfermedad de un hijo y los tratamientos médicos a los que son sometidos algunos familiares, no permite la concentración. ▪ La enfermedad de los familiares son acontecimientos que producen falta de concentración y dedicación de tiempo a las actividades laborales ▪ Las enfermedades son situaciones que producen tensión, estrés, ira, tristeza, ansiedad y sentimientos de impotencia que afectan la actitud frente al trabajo. ▪ El apoyo, participación y recuperación de la familia, son importantes para la recuperación, por esto me ausenté un tiempo de mi trabajo y esto produjo un desequilibrio total. ▪ La situación económica también se ve afectada porque son otros gastos que deben asumirse y con los cuales no se contaban.
	Comparan la profesión con otras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi profesión es un sueño anhelado pero siento negativismo por parte de mis familiares porque constantemente tienden a comparar la profesión con la de otros desde la parte económica. ▪ En mi familia se escuchan reclamos respecto a que en otros oficios la retribución salarial es mayor y el trabajo es menor. ▪ Los padres comparan la profesión con la de los hermanos para hacerles ver que ellos han alcanzado mejores resultados. ▪ Consideran que su labor no reúne las expectativas y gustos de sus familiares, <i>el sueño de mi papá era que fuera abogado.</i> ▪ Critican cada una de las tareas que se realizan, bajo el argumento que se sienten frustrados y con sentimientos de ira no me desempeño en la profesión seleccionada por ellos
	Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser maestro, también es asumir nuevas funciones en su rol familiar. ▪ En el hogar recae toda la responsabilidad

ALTA DE APOYO EN EL PROCESO	adicionales	<p>sobre los padres que son maestros cuando hay hijos en cuanto a lo académico.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adicional a su tarea como padre de familia, la pareja atribuye toda la responsabilidad del proceso escolar bajo el argumento que soy maestro y eso facilita enseñarle a los hijos.
	Falta interés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta interés, nos hacen críticas innecesarias y comentarios inadecuados por parte de mi familia. ▪ Cuando no hay tolerancia familiar es poco viable un desarrollo profesional. ▪ En su hogar carecen de reconocimiento por la labor que desarrolla, muchas veces el hacer un buen trabajo y no recibir nada, hace que la motivación familiar se caiga. ▪ En ocasiones dan a entender que no les agrada mi desarrollo profesional. ▪ La familia no comprende que se debe asistir a actividades de interacción social como reuniones, eventos cívicos y otras formas de participación como parte del rol que desempeña en la sociedad. ▪ Los hijos, esposos y demás familiares les reclaman por el tiempo que no se les dedica y ello se ha convertido en una situación difícil de enfrentar.
	Falta de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los problemas de comunicación han destruido su unidad, no cuentan con ese contacto permanente. ▪ Me siento como desconocido en mi casa, no puedo compartir con ellos mis logros profesionales. ▪ Siempre terminan por llevar estos problemas a las casas, produciendo con ello que el estrés y preocupaciones que provoca su trabajo, sea una fuente de distanciamiento con su familia. ▪ Los maestros refieren que todas estas situaciones producen en ellos falta de concentración, en las actividades escolares y como consecuencia, baja en su rendimiento.

	Dificultades económicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La situación económica es una causa de los conflictos con la pareja. ▪ Los ingresos son bajos, y por ello se brinda poca ayuda a la familia en lo económico ▪ Se deban distribuir los gastos y esto hace que la familia se sienta inconforme. ▪ Los ingresos producen que se le brinde poca ayuda a la familia a la falta de mejor pago de dinero en el sueldo y ello provoca que haya conflictos familiares. ▪ Los familiares nos reprochan constantemente que como profesionales no tengamos los ingresos suficientes para mantener en mejores condiciones a su núcleo y que han tenido que limitarse en sus gastos. ▪ Ha producido limitar los espacios de recreación, y aumento de las discusiones, pleitos y disgustos.
--	-------------------------	---

SITUACIONES QUE FAVORECEN EN EL AMBITO SOCIAL		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
RECONOCIMIENTO POR LA LABOR	Respeto por la profesión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Me siento valorado y respetado por la sociedad. ▪ Respetan nuestra capacidad de motivar, aplicar nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje y en ocasiones, de lograr un nuevo estilo de vida de los estudiantes. ▪ Nos sentimos valorados por ejercer esta loable profesión. ▪ La sociedad reconoce la labor que desarrollan en pro de la formación de las generaciones.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los egresados y padres de familia muestran agradecimiento al evidenciar la labor que los maestros desarrollan en el aula.

	Sentimientos de gratitud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando le reconocen a uno el trabajo, esta tarea cobra sentido. ▪ Los profesionales nos agradecen pasar por las manos de los maestros en la medida en que reconocen que son un elemento trascendental en la educación ▪ Damos lo mejor de sí en pro de la construcción de la sociedad y contribuyen en la formación profesional. ▪ Las voces de gratitud se han convertido en elementos claves para buscar ser cada día mejor a nivel personal y profesional. ▪ Los sentimientos de gratitud expresados por los egresados y padres de familia son una fuente de satisfacción de los maestros.
CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD	Deseo de trabajar por la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deseo contribuir al desarrollo de la sociedad y de mi país. ▪ Uno es maestro las 24 horas del día, debo trabajar todo el tiempo en el mejoramiento de la sociedad. ▪ Ser motor para el desarrollo de la sociedad. ▪ A través de la labor pedagógica se busca la formación integral del estudiante y por ende al desarrollo del país, la comunidad y la localidad. ▪ El afán de mejorar y buscar el bienestar de la comunidad como factor de su DP, mejorar la calidad de vida de la comunidad.
	La responsabilidad social de la labor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi compromiso es enseñar para la vida. ▪ Somos nosotros los que pasamos más tiempo con los jóvenes. ▪ El manejo de conflictos y fortalecer la formación de personas que participen activamente en la construcción de la sociedad colombiana. ▪ Mi labor social apunta a ayudar a construir un proyecto de vida. ▪ He participado en la construcción de proyectos de vida sólidos. ▪ Soy reflexivo de mi mismo, de mi

		<p>entorno y del papel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tengo una labor social como educadora y es aportar a un mundo mejor.
EL ENTORNO SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN	El apoyo empresarial al colegio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El sector empresarial en la vida institucional apoya nuestro crecimiento como profesionales. ▪ Las alianzas y contactos en el sector empresarial son importantes para generar múltiples relaciones que contribuyen al mejoramiento de la profesión. ▪ El DP aporta una construcción cultural en la que es importante que todos los integrantes aporten a las necesidades e intereses. ▪ Las entidades apoyan en el fortalecimiento de su rol, porque permiten que el estudiante pueda llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el aula, haciendo de esta manera visible su labor. ▪ Los convenios se constituyen en una de las estrategias claves para el Desarrollo Profesional de los maestros, porque en ocasiones han ejecutado herramientas de apoyo para su labor profesional.
	Relación con el círculo social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construir un círculo de amigos, se ha convertido para algunos en una ventaja, porque esto les ha permitido ampliar los canales de comunicación fuera de la institución educativa. ▪ Hemos tenido la oportunidad de interactuar con otros maestros, profesionales en otras áreas, directivos y personajes del sector productivo, que a su vez les ha permitido establecer contactos y alianzas relacionadas con su profesión. ▪ El círculo social ha permitido la participación en talleres de formación, foros y comunidades de aprendizaje ▪ Los amigos nos han ayudado a conseguir trabajo, recomiendan mi trabajo a otros exaltando la labor que desarrolla. ▪ El entorno social, también les ha permitido construir lazos afectivos, círculos laborales y sociales en el que han tenido la

		oportunidad de trabajar en equipo y fortalecer con ello su aprendizaje.
	El contexto que rodea al estudiante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El contexto que rodea al estudiante lo favorece para la labor del maestro. ▪ Los estudiantes cuentan con un círculo social agradable. ▪ Se cuenta con un ambiente agradable. ▪ La zona donde está ubicada la institución. ▪ El círculo de amigos que rodea a la gran parte de los estudiantes, son favorables por cuanto no se cuenta con problemas sociales tan relevantes en la gran mayoría de la población, factor que influye positivamente en su labor. ▪ Los estudiantes cuentan con un entorno favorable, que ha posibilitado acercar a los estudiantes al conocimiento.
	Oferta de programas de formación”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La sociedad ha ofrecido variedad de programas de formación como las especializaciones, licenciaturas, maestrías, doctorados. ▪ La sociedad no ha ofertado procesos de formación a través de los talleres, diplomados, cursos virtuales. ▪ Se nos crean maneras de formación a través de la integración de las TICS, en la modalidad de la educación a distancia por medio de <i>programas de formación presenciales y/o semipresenciales o de ambientes virtuales</i>” ▪ Las editoriales ofrecen cursos y talleres de actualización” permanente de acuerdo a la especialidad del área, concediendo de esta manera un aprendizaje continuo. ▪ Los educadores, afirman que este perfil de formación ha permitido que el camino que se recorra sea más sencillo y fructífero
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se Nos ofrecen oportunidades laborales para así adquirir experiencia. ▪ la sociedad les ha concedido a través de diferentes instituciones la oportunidad de desempeñar su labor ▪ Se nos ha permitido incursionar en el mundo laboral.

OPORTUNIDAD PARA FORMARSE Y LABORAR	Oportunidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La oportunidad laboral se ha convertido en una experiencia profesional que ha contribuido a adquirir conocimientos más prácticos. ▪ La opción laboral ofrece la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula y ver la situación real de la educación en el país. ▪ Gracias a la oportunidad laboral, se ha adquirido experiencia para enfrentar situaciones que se presentan en el aula como; comportamiento inadecuado de los estudiantes.
	Incorporación de las tics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las TICS se han convertido en una herramienta de apoyo a su labor, en la medida en que ha proporcionado elementos visuales y auditivos para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. ▪ Las TICS nos ayudan en el proceso. ▪ La sociedad ha creado las TICS y eso nos ha ayudado. ▪ El uso de las TICS en la educación eleva el proceso educativo porque permite a través del empleo de diferentes herramientas construir el conocimiento ▪ Los avances tecnológicos imprimen al educador las destrezas para realizar actividades en el proceso de enseñanza y aprendizaje. ▪ En la actualidad TICS crean comunidades virtuales, como entorno de comunicación, que permiten establecer nuevas formas de interacción, que han contribuido a ver los procesos de enseñanza-aprendizaje desde otras miradas.
	Exigencias de la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los nuevos estudiantes han producido que se modifiquen las estrategias de enseñanza y aprendizaje. ▪ La sociedad nos exige más formación como maestros. ▪ Nos preocupamos por mejorar la calidad de la educación, centrado en los procesos y resultados.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ El mundo laboral permitió la creación de las competencias. ▪ Ha producido la sociedad de la información, dado que ha incursionado la era de la tecnología y la información.
--	--	--

SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN EN EL AMBITO SOCIAL		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	EVIDENCIA
CARENCIA EN ESPACIOS DE FORMACIÓN	Poco acceso para la formación del maestro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pese a que las universidades y otras instituciones ofrecen algunas “capacitaciones” como opción de formación, no es suficiente para suplir las necesidades que cada día se van presentando en el aula ▪ Faltan instituciones educativas para realizar estudios complementarios. ▪ Los programas en los que han participado carecen de fundamentos y que no responden a las expectativas. ▪ La profesión docente necesita ser capacitada para ser más atractiva y competitiva con respecto a las otras demandas de profesionales. ▪ La formación de los maestros no corresponde a la realidad social en la que se desarrollan los estudiantes. ▪ En muchas Universidades e Institutos de formación las propuestas-valga la redundancia- de formación están alejadas de los problemas reales que un maestro debe resolver en su trabajo.
	Exclusión del	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El gobierno nos excluyen de los proceso de capacitación. ▪ Nos sentimos excluidos en los procesos de formación, que se imparten desde el estado. ▪ Las circulares y resoluciones que se emiten para procesos de formación se hace

	gobierno en la formación	<p>claridad que está dirigido a docentes y directivos del sector oficial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El gobierno no colabora con la formación integral de los estudiantes por el contrario expide decretos que no beneficia tanto a la formación ▪ Las políticas siempre han dejando de un lado la autoridad y la formación que adquirió el maestro. ▪ Las exigencias en el cumplimiento de obligaciones frente a la normatividad es la misma, sin embargo el sector oficial recibe constante formación en temas como proyectos, políticas educativas, sistema de evaluación y demás temáticas de acuerdo a los requerimientos que se van solicitando.
SENTIMIENTOS DE INGRATITUD POR LA LABOR DEL MAESTRO.	Falta de estímulos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se brindan estímulos para los educadores, por parte del estado. ▪ La brecha que existe en el campo educativo entre el sector oficial y el privado es tanta, que por el hecho de ser del sector privado, no hemos podido ganar el premio del foro educativo. ▪ Todos los premios son para docentes del sector público. ▪ Desde los actores del estado, no se recibimos estímulos como reconocimiento a la labor que desarrollan con los estudiantes, ni se exaltan los maestros que se han destacado dentro de una comunidad educativa por el grado de responsabilidad con la que han asumido su labor. ▪ Al gobierno le interesa estimular los educadores del sector público.
	Falta reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta reconocimiento a la labor del maestro. ▪ La profesión ha entrado en una época de desprestigio, uno de los principales quiebres de la desvalorización social es la contradicción entre lo exigido y el reconocimiento público. ▪ Hay una serie de diferencias entre lo que

	<p>to por la labor del maestro</p>	<p>se le exige al maestro, los nuevos roles que debe cumplir, las nuevas demandas que resolver y lo que la sociedad gratifica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La sociedad observa a los maestros desde una mirada crítica y exigente, únicos responsables de todas las situaciones que han llevado a la pérdida de cultura de los jóvenes, ▪ Nos critican porque según ellos nos <i>falta de control</i> y autonomía sobre los grupos. ▪ Hubo un tiempo en que el profesor representaba un hombre admirado por lo que sabía; hoy día, los medios de comunicación, el internet y la incursión de otros profesionales en el ejercicio de la enseñanza ha provocado que esta imagen se esté acabando. ▪ Se tiene una concepción negativa del maestro. ▪ El desprestigio frente a otras profesiones, nos sentimos atacados y minimizados, tanto en su calidad humana como en la de profesionales.
<p>EL CONTEXTO QUE RODEA AL ESTUDIANTE</p>	<p>Los problemas sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muchas de las situaciones que ocurren en la sociedad se filtran en el sistema escolar afectando a los estudiantes y a su experiencia de aprendizaje. ▪ Gran parte de los educandos que se atienden en la institución pertenecen a una población vulnerable, víctima del desplazamiento forzoso y por su condición se sienten con baja autoestima... discriminados. ▪ El consumo de sustancias psicoactivas altera las relaciones. ▪ Se cuenta con estudiantes con grandes dificultades económicas, a los que el colegio les debe solventar gran parte de los recursos” y esto ocasiona que no se desarrollen todas las actividades. ▪ El consumo de sustancias psicoactivas que conducen a problemas en forma de violencia, conductas delictivas y una disminución en el interés por la educación.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ No estar preparados para enfrentar este tipo de situaciones en el aula. ▪ Muchas veces estos problemas sociales obstruyen la concreción de las funciones pedagógicas que la sociedad le ha asignado a la escuela.
	<p style="text-align: center;">La inseguridad del municipio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El municipio en el que se desarrolla la investigación pasó de ser un lugar tranquilo a una zona abrumada por la delincuencia común, ▪ En algunos barrios no se puede transitar después de cierta hora por miedo a ser atacados. ▪ Pareciera que en ocasiones uno expone su vida, por el peligro. ▪ La autoridad municipal debe organizar y proveer de medios a las dependencias que tienen a su cargo las funciones de policía, seguridad, vialidad y asistencia a la población en forma permanente con el fin de evitar la concurrencia de estas situaciones. ▪ Antes esta era una zona muy tranquila, desde que ese barrio fue habitado esto se ha convertido en un refugio de ladrones.

ANEXO B: CATEGORIZACIÓN DEL DIARIO DE CAMPO

El proceso fue el siguiente: primero se realizaron las observaciones en clase, en actividades de la institución y en otras situaciones que llamaron la atención de la investigadora; luego estas observaciones se transcribieron en formato Word con el fin de facilitar su lectura y relectura, la cual permitió identificar categorías y subcategorías desde los mismos datos.

El objetivo establecido para la observación se fue cumpliendo en la medida en que se iban haciendo las diferentes observaciones (45), lo que permitió caracterizar el discurso utilizado por los diferentes maestros, de acuerdo a las situaciones que se iban presentando.

La institución educativa cuenta con una amplia planta física dotada de zonas verdes, con salones amplios y bien ventilados que propician un clima agradable de trabajo.

El análisis del diario de campo permitió la construcción de la categorización general, por cuanto aportó elementos muy valiosos relacionados con las situaciones que obstaculizan el DPM, destacando: actitud positiva, ambiente y recursos, trayectoria, deseo de ser cada día mejor, reconocimiento y salud.

DIARIO DE CAMPO N.30
EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO EN EL CONTEXTO DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARÁCTER PRIVADO

FECHA :	Mayo 13 de 2013
TIPO DE ACTIVIDAD:	TALLER DE FORMACIÓN: PLANES DE ÁREA
HORA DE INICIO:	8: 00A.M.
HORA DE FINALIZACIÓN:	10:35 A.M
LUGAR:	SALA INFORMÁTICA
PARTICIPANTES:	MAESTROS
TÉCNICA EMPLEADA:	OBSERVACIÓN
OBSERVADOR:	DIANA CAROLINA SANTAMARIA GAMBOA
OBJETIVO:	Analizar la actitud de los maestros en los procesos de formación.

OBSERVACIÓN

En cumplimiento de la normatividad vigente y en uso de los espacios que propicia el municipio, la secretaria de educación, desarrolló un taller con el objetivo de brindar orientación a los maestros sobre la estructura de los planes de área. Del taller participaron 22 de los 24 maestros, los dos ausentes estaban incapacitados.

La delegada de la secretaria de educación, inició el taller presentando a las maestras la malla curricular que explica las directrices para la elaboración de los planes de área. Seguidamente, formó grupos por áreas para trabajar con cada uno los adelantos de los planes y proyectos. En cada uno de los grupos realizó algunas observaciones, resaltando los aspectos positivos y los aspectos a mejorar dentro del proceso.

Los maestros se mostraban algunos muy alegres por los adelantos, otros se mostraban inconformes porque debían repetir el proceso. Antes de concluir la actividad, reforzó los conceptos de: competencia, estándar, desempeño, lineamientos

curriculares, entre otros.

Finalmente, se reunió con los encargados de los proyectos transversales, con el objetivo de orientarlos sobre la forma como se relacionan con los planes de área.

Los maestros comentaban unos a otros que estaban cansados de hacer todos los años lo mismo; que constantemente se les cambiaban las normas por parte del ministerio de educación nacional y que ello implicaba más trabajo. “solo le cambian los nombres, la verdadera educación está más allá de estos procesos”.

Antes de dar por culminada la reunión, el coordinador académico, programó una nueva entrega de los planes y proyectos, de acuerdo a los ajustes y orientaciones brindados por la delegada.

COMENTARIO FINAL

Frente a la investigación a desarrollar, se puede destacar:

- Existe acompañamiento a las instituciones educativas por parte del Ministerio de Educación Nacional.
- Este tipo de talleres de formación, aumenta la carga laboral de los maestros.
- Los constantes cambios en las políticas educativas obstaculizan la labor de los maestros.
- Los maestros invierten parte de su tiempo de descanso en el desarrollo de actividades de la escuela

CATEGORIA	Definición	SUBCATEGORIA	DESCRIPTORES
<p>ACTITUD POSITIVA</p> <p>Observaciones realizadas frente a la actitud positiva de estudiantes, padres de familia y directivos.</p>	<p>Forma de actuar o comportamiento de una persona frente a una situación.</p>	<p>Actitud Positiva del estudiante en clase</p> <p>Observaciones que resaltan la actitud favorable del estudiante en clase</p>	<p>Los estudiantes participan en clase activamente.</p> <p>Los estudiantes muestran interés por las actividades que se realizan en clase.</p> <p>Preguntan constantemente al profesor sobre el tema que no entendieron.</p> <p>Los estudiantes expresan “que les agrada la clase”.</p> <p>Mantienen el orden y la atención en la clase.</p>
		<p>Actitud Positiva de los Directivos</p> <p>Observaciones realizadas frente a la actitud de los directivos.</p>	<p>La representante legal acompaña a los estudiantes y maestros en la mayoría de los actos cívicos y culturales que se organizan en la institución.</p> <p>La rectora saluda cariñosamente y con respeto a los maestros.</p> <p>Los directivos muestran una actitud de respeto y admiración hacia los maestros.</p>
		<p>Actitud positiva de los Padres de Familia</p> <p>Observaciones realizadas frente a la actitud positiva de los padres de familia</p>	<p>Los padres de familia, tratan con cariño y respeto a los profesores.</p> <p>Los docentes entablan relaciones muy amistosas con los padres de familia.</p> <p>La mayoría de veces los padres respaldan las decisiones que toman los maestros frente a sus hijos.</p>

CATEGORIA	Definición	SUBCATEGORIA	DESCRPTORES
<p>AMBIENTE Y RECURSOS</p> <p>Observacion es realizadas en torno al contexto institucional.</p>	<p>Entorno físico y recursos con los que se cuenta en la institución.</p>	<p>Aulas especializadas</p> <p>Observaciones referidas al uso de las dependencias de la institución</p>	<p>La institución educativa distribuye los espacios físicos a través de aulas especializadas en cada una de las áreas, las cuales están dotadas de recursos acordes a los objetivos.</p> <p>Las aulas especializadas facilitan la autonomía del docente.</p> <p>Estos ambientes promueven el sentido de pertenencia institucional.</p> <p>A través de ella se les permite a los docentes afianzar los conocimientos disciplinares de acuerdo al área en la que se desarrollan.</p>
		<p>La planta física.</p> <p>Observaciones realizadas al uso y descripción de la planta física.</p>	<p>La institución educativa cuenta con una excelente planta física que brinda a los maestros y estudiantes un ambiente campestre, con amplios salones ventilados.</p> <p>Los maestros pueden hacer uso de las dependencias, como lugar de esparcimiento o desarrollo de sus clases.</p> <p>El tipo y tamaño de infraestructura permite que no haya hacinamiento.</p> <p>El entorno de la planta física está rodeado de vegetación.</p>
		<p>Material Pedagógico</p> <p>Descripción de las guías de aprendizaje.</p>	<p>Adicional a las aulas especializadas de aprendizaje, la institución educativa cuenta con una variedad de material pedagógico en casi todas las áreas.</p> <p>Se implementó el uso de la guía</p>

			<p>didáctica y se favorece con ello la planeación que debe hacer el maestro. El material pedagógico favorece el desarrollo de las clases, los maestros cumplen el papel de orientadores, en la medida en que verifican los avances en el conocimiento de sus estudiantes.</p> <p>En el desarrollo de las clases se observa que la guía de aprendizaje es un recurso que utilizan todos los estudiantes.</p> <p>Durante las sesiones los docentes se sienta al lado del estudiante para aclarar las dudas con respecto al tema desarrollado o las actividades abordadas.</p>
--	--	--	---

CATEGORIA	Definición	SUBCATEGORIA	DESCRIPTORES
<p>TRAYECTORIA</p> <p>Observacion es realizadas respecto al camino recorrido del maestro que le ha permitido afianzar su labor.</p>	<p>Dominio sobre el que hacer que tiene el maestro gracias a la edad, experiencia</p>	<p>Metodología adecuada:</p> <p>Observaciones realizadas sobre el conjunto de procedimientos que aplica el maestro</p> <p>trayectoria</p>	<p>En las clases los maestros utilizan variedad de estrategias metodológicas como: trabajo en equipo, exposiciones, talleres, experimentos, visitas de campo, debates, análisis de casos, cuestionario, entre otras.</p> <p>En algunos casos, especialmente en el área de matemáticas el maestro debe diseñar actividades de apoyo para los estudiantes con dificultades, ello sobrecarga su trabajo.</p> <p>La planeación exige que durante las clases se apliquen mínimo tres estrategias.</p> <p>Las guías de aprendizaje, orientan las</p>

			<p>Estrategias metodológicas que los maestros pueden implementar.</p> <p>En la maestra de lengua castellana se observa poco dominio en la aplicación de estrategias metodológicas.</p> <p>Los maestros sienten apatía frente a la planeación porque <i>“las estrategias metodológicas exigen que uno se desgaste en planear las clases”</i>.</p>
		<p>Dominio de un saber</p> <p>Observaciones realizadas sobre el dominio de saberes pedagógicos y disciplinares</p>	<p>La gran parte de los maestros muestran dominio en el área pedagógica.</p> <p>En los maestros que son profesionales en otras áreas se observa dominio del saber pedagógico y disciplinar pero se carece de dominio de grupo. <i>“dominar la disciplina me ha costado trabajado, a veces siento que me queda grande mantener el orden en los estudiantes”</i>.</p> <p>La docente de grado primero muestra dominio del área disciplinar, pero carece de grupo, <i>“siento que el tono de mi voz, no es acorde y ellos no me respetan por eso”</i>.</p> <p>En la clase de matemáticas y ciencias sociales en el nivel de secundaria se observa de los maestros manejo de grupo y dominio de las áreas pedagógicas y disciplinares.</p>
			<p>Las aulas especializadas en el caso de inglés, química y tecnología permiten la integración</p>

		<p>Manejo de las Tics</p> <p>Observaciones referidas a la influencia de las TICS en el trabajo de los maestros.</p>	<p>de las TICS.</p> <p>Los docentes de las áreas de lengua castellana, inglés, ciencias sociales, matemáticas y tecnología demuestran dominio de las TICS, a través del empleo de algunas estrategias logran integrarlas al currículo.</p> <p><i>“Las tecnologías me han permitido integrar el saber con la innovación y esto les gusta a mis estudiantes”.</i></p> <p>Los docentes de las otras áreas solicitan la dotación de equipos en sus aulas, bajo el argumento que esta metodología llama la atención de los estudiantes.</p> <p>En las clases en estos ambientes se observa la atención total de los estudiantes, buen manejo de la disciplina e interés de los estudiantes por aprender.</p> <p>Los docentes utilizan las redes sociales como medio de comunicación con sus estudiantes: “grupo de ciencias sociales”, “aprendiendo matemáticas CNH” inglés interactivo, entre otros, son algunos de los nombres de los grupos.</p>
--	--	---	--

ANEXO C: TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTA N. 001

AMBITO PERSONAL	
FAVORECE	OBSTACULIZA
Social, comprometida, líder y trabaja en equipo.(M1)	Posesiva, insegura y le faltan estímulos (M1)
Actitud positiva frente al desarrollo de sus capacidades. Las capacitaciones ONLINE La iniciativa vital para el desarrollo profesional ya que esta da el impulso para ser cada día mejor. (M2)	Económicamente obstaculizan el desarrollo profesional si sus ingresos no son suficientes. Tiempo disponible para realizar nuevos estudios con el fin de actualizarse. La viabilidad de las oportunidades existentes en el mercado. Enfermedades causales por el ejercicio de la docencia (M2)
El interés por seguir aprendiendo. El aprendizaje que se puede conseguir hoy en día. El uso de las TICS (M3)	El tiempo que se tiene para esto. (M3)
Interés, amor, compromiso, el amor por lo que hago (M4)	Considero que tengo una vocación no definida, me falta pasión, compromiso e interés. (M4)
Amor por lo que hace y ponerlo en las manos de Dios, tengo una buena relación con los niños, soy tolerante, me comunico bien con ellos y vivo en armonía con mis compañeros (M5)	A veces me hace falta más carácter frente a las situaciones. (M5)
Me ayuda a realizarme como persona, porque hago lo que me gusta, he aprendido a ser más humana, siento satisfacción por lo que hago, tengo una entrega desinteresada respecto a lo que hago y aprendo cada día más de lo que hago. (M6)	El pago no es tan bueno, especialmente en lo privado, El trabajo no se acaba al terminar la jornada, hay que llevar trabajo para la casa. (M6)

Tengo gusto por hacer cada día mejor las cosas, los estudiantes rompen la monotonía, estoy motivado por mostrar un buen desempeño de mis estudiantes, me siento bien con lo que hago y eso favorece (M7)	No soy disciplinada en lo que hago. (M7)
Soy joven, tengo todos los ánimos de hacer bien las cosas, conozca las leyes y trato de ser justo en lo que me propongo. (M8)	A veces no tengo el dinero para idear el material que quisiera. (M8)
Satisfacción laboral, sustento para la familia económico; Imparto conocimientos y al mismo tiempo aprendo de ellos. Este trabajo nos ayuda a formar seres humanos, a buscar estrategias en la clase. Enseño con amor, dedicación y entrega. (M9)	Me desmotiva, no poder cumplir con todas las responsabilidades que he adquirido. . (M9)
Tengo un buen estado de ánimo, pues considero que siempre estoy motivado a ser feliz, me siento autorrealizado y siempre estoy dispuesto a dar lo mejor de mí. (M10).	Considero que me ha hecho falta formarme más. (M10)
Me siento feliz de trabajar en lo que hago, con mis estudiantes. Me trazo unas metas y trato de cumplirlas, eso me ayuda también en lo profesional. (M11)	A veces me faltan deseos de superación en esta profesión. (M11)
Es bueno, trabajar en lo que a uno le gusta y que le paguen por eso. Me siento admirado por lo que hago y por los conocimientos que tengo. (M12)	A veces las demás personas hacen comentarios displicentes sobre nuestra labor. (M12)
Amo lo que hago, me gusta ser arte de la historia de cada niños y cada día aprendo más de mis estudiantes. (M13)	Ninguno (M13)
Tengo disposición y don de servicio para realizar la labor, tengo sentido por lo que hago. (M14)	Me falta ser más dedicado frente a algunas tareas como la planeación. (M14)
Soy una persona que le gusta	Me siento desmotivada por el bajo

permanecer actualizada frente a las labores que desarrollo; busco en todos lados las estrategias para desarrollar bien mi labor. (M15)	sueldo. (M15)
Tengo capacidad de enfrentar las situaciones que se presentan; siento ganas y gusto por mejorar en la profesión. Esta profesión nos ofrece la oportunidad de ir cada día perfeccionando mas (M16)	Ninguna. (M16)
Tengo experiencia y trayectoria en esta profesión. (M17)	Ninguna. (M18)
Puedo aplicar lo que aprendí en la universidad, este trabajo me concede logros no solo profesionales, me concede la oportunidad de hacer cada día mejor el trabajo. (M 18)	A veces siento que soy conformista frente a lo que hago, puedo ser mejor. (M 18)
Cumplo con los compromisos adquiridos con los estudiantes y siento que he podido satisfacer las necesidades que tengo. (M 19)	Se me dificulta separar lo personal del lo profesional. (M 19)
Poder ejercer mi profesión y aplicar lo que aprendí de mis maestros. (M 20)	Ninguna. 20
Mi labor se me facilita porque tengo conocimientos en esta área específica, considero que soy una persona abierta al cambio y deseo ser cada mejor en lo que se realiza. (M21).	Se me dificulta manejar el tiempo para poder cumplir con todas las responsabilidades que he adquirido. (M21).
Soy una persona con disposición antes y durante la realización de actividades. . (M22).	A veces me impaciento y utilizo palabras que pueden herir al estudiante. (M22).
Tengo interés por aprender, motivación por ser cada día mejor y lograr mis objetivos. (M23).	Me falta experiencia (M23).
Soy una maestro apasionado por lo que hace, esa es mi labor, (M24)	Se arece de tiempo, para poder desarrollar todo lo que una verdadera clase necesita (M24)

ANEXO D: TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA N. 002

MAESTRO 1 ESN

1. ¿Hace cuánto tiempo se desempeña como maestro?

10 años

2. ¿Por qué decidió ser maestro?

“Ummm,.. Porque es una profesión muy respetada y lo más importante son las satisfacciones al ver cómo vas formando a un ser humano, y para que sea útil en la sociedad (risas), uno se siente feliz cuando ve que ellos “los estudiantes son felices”, aunque en esto no se gane el dinero que uno esperaría de una profesión”.

3. Para Ud.: ¿Qué es desarrollo profesional?

“Es una responsabilidad para alcanzar los objetivos en lo que respeta a mi profesión como docente basada en el desempeño y capacidad de transmitir unos conocimientos aplicados a la formación de un ser humano....eh, es todo lo que uno hace para mejorar.

4. ¿Qué percepción tiene de desarrollo profesional en los maestros y directivos de la institución educativa?

Los maestros de nuestra institución son el factor más importante y profesional en el quehacer diario, se cuenta con profesionales competentes por el aprendizaje de los estudiantes, realmente la escuela de uno como educador es la experiencia, por esto es importante ayudar a todos a otros a formarse.

5. Cuáles situaciones favorecen u obstaculizan el desarrollo profesional del maestro. Por favor escríbalos en orden de mayor a menor incidencia?

AMBITOS	SITUACIONES QUE FAVORECEN	SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none">• Soy Sociable• Comprometida• Líder• Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">• Posesiva• Insegura• Estímulos• Falta de un hijo
FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none">• Tengo estabilidad• Apoyo familiar incondicional	<ul style="list-style-type: none">• Soledad• Falta de una hermana

SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender nuevas ideas para transmitir las a los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios para la formación docente
ESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por parte de los estudiantes y padres de familia • Respeto por los estudiantes • Atención de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes • Falta de compromiso de los padres de familia con la institución • Falta de compromiso de los directivos con las actividades a programar • Falta de compromiso por parte de los docentes en las actividades a desarrollar

5. ¿De qué manera contribuye al desarrollo profesional de los compañeros?

Con respeto al trabajo de los compañeros y autónomos en sus instituciones, apoyo a las actividades a desarrollar, aunque reconozco que ha sido muy difícil lograr la unidad en el equipo de trabajo.

ANEXO E: ANÁLISIS GRUPO FOCAL

Para el grupo focal con los maestros se realizó previamente un formato de preguntas (ver anexo G), con el fin de socializar los resultados de la investigación y conocer las opiniones y expectativas, de los participantes frente a los hallazgos y así confrontar los datos para determinar si podrían emerger nuevas categorías, este conversatorio se grabó y luego se procedió a transcribirlo en formato Word. Con los textos que resultaron se efectuó la lectura y la relectura para ampliar y concretar información acerca de las preguntas de investigación.

PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA	DEFINICIÓN	DESCRIPTOR
¿Qué opinión percibes acerca de las concepciones sobre DP presentadas?	Término nuevo	Hace referencia al desconocimiento de los maestros frente a esta temática.	<p><i>“La verdad, en mi caso....ummm, yo desconocía totalmente que este término existiera, nunca antes había escuchado hablar y me pareció interesante saber que los profesores participemos en procesos de estos, buscando ser cada día mejores”.</i></p> <p><i>“Esta investigación me permitió conocer sobre esta temática, preocuparme por buscar los medios para ir alcanzando mi Desarrollo, a veces uno piensa que esto se da en otras profesiones, sin caer en cuenta que en la de nosotros, constantemente estamos aprendiendo y creciendo a nivel personal y profesional”</i></p> <p><i>“Yo había escuchado sobre el término, en una prueba que presenté, pero no lo había reflexionado nunca desde el ser docente y todo lo que ello significa para la profesión”</i></p>

	<p>Significa do completo</p>	<p>Hace referencia a la opinión asertiva de los maestros frente a las concepciones presentadas en la matriz.</p>	<p><i>“Considero que las diferentes concepciones presentadas son muy completas, es un término que ha abarcado mucho más de lo que yo concebía. Para mí era un término que estaba relacionado únicamente con el desempeño del maestro en el aula y hoy me doy cuenta que está asociado por ejemplo a la calidad de vida”</i></p> <p><i>“Es una clasificación muy completa, con diferentes miradas producto de la construcción permanente de las experiencias que hemos tenido en nuestra profesión”.</i></p> <p><i>“No pensaba que este término tuviera una mirada tan amplia y completa frente a los procesos del aula, el saber, las competencias, la formación. Con todo esto todos los días batallamos en el aula pero pocas veces pensamos los significados que tiene en nuestra función como maestros”.</i></p> <p><i>“Me parece muy acertado relacionar el DP con la formación permanente, en ocasiones consideramos que todas nos las sabemos y sentimos resistencia frente al cambio y los procesos que estos traen par la profesión”.</i></p> <p><i>“La matriz recopila mucho más de lo que inicialmente pensaba que era el DP”.</i></p>
--	------------------------------	--	---

	<p>Otras concepciones</p>	<p>Los maestros perciben otros conceptos sobre Desarrollo Profesional</p>	<p><i>“Considero que hace falta una concepción que haga referencia al mejoramiento de la calidad de la Educación, la justificación presentada mencionaba que la mejor manera de alcanzar la calidad de la educación está relacionada con el tipo de maestro que se tiene, entonces de ahí considero que nos haría falta profundizar un poco más sobre esto”.</i></p> <p><i>“Otra concepción que me parecería importante que se profundizara está relacionada con el término competencias, considero que este término está más allá de un saber hacer, y hacer, al que le deberíamos incluir el ser. Nuestra labor necesita que cada día más se afiancen los valores”</i></p> <p><i>“Es importante que desde la calidad se profundizara un poco más sobre la calidad de vida y la calidad de lo que hace, debemos preocuparnos por mejorar nuestra calidad de vida porque va a ser la que nos va garantizar una vida plena, sin estrés”</i></p> <p><i>“Dentro de las categorías que se pueden incluir, se podría mencionar la transformación de otras personas, a través de nuestra profesión no solo aportamos a la formación de estudiantes, con nuestro ejemplo transformamos a otras personas que están a nuestro alrededor”</i></p>
--	---------------------------	---	---

PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA	DEFINICIÓN	DESCRIPTOR
<p>¿En los ámbitos presentados, que otras situaciones favorecen u obstaculizan el DP?</p>	<p>Ámbito escolar</p>	<p>Hace referencia a todas las situaciones que se relacionan en el contexto de la institución educativa.</p>	<p><i>“Estoy de acuerdo con lo planteado en este ámbito, la institución educativa nos ofrece todas las herramientas para desarrollarnos profesionalmente, contamos con una excelente planta física, recursos, equipo de trabajo, ambientes propicios para llevar a cabo nuestra labor”</i></p> <p><i>“Se debe reforzar el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo, cada uno está por lados diferentes, trabajando por lo suyo y esto hace que no alcancemos más metas en equipo”.</i></p> <p><i>“Las comunidades de aprendizaje se deben fortalecer, han contribuido en los procesos de formación permanente, pero se deben formalizar y hacer parte del cronograma de trabajo de las diferentes áreas, sería interesante invitar a educadores de otras instituciones para que nos compartan sus experiencias y así se enriquece el proceso”.</i></p> <p><i>“Considero que nos hace falta formación en temas relacionados con salud ocupacional”</i></p> <p><i>“Mi sueño es adquirir experiencia, para luego poder incursionar en el sector público”.</i></p> <p><i>“La educación personalizada nos produce un desgaste físico y una sobrecarga en las tareas, por el hecho de ser privados tenemos que demostrar mejor rendimiento de cada</i></p>

			<i>uno de los estudiantes”.</i>
--	--	--	---------------------------------

PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA	DEFINICIÓN	DESCRIPTOR
<p>¿En los ámbitos presentados, que otras situaciones favorecen u obstaculizan el DP?</p>	<p>Ámbito familiar</p>	<p>Hace referencia a todas las situaciones que se relacionan en el contexto de la familia.</p>	<p><i>“El principal obstáculo que encontramos en este ámbito es que la sobrecarga laboral impide que se dedique el suficiente tiempo a la familia y esto genera en ellos inconformidades y problemas familiares”.</i></p> <p><i>“A quienes tenemos familiares en esta labor, se nos facilita todo el proceso porque ellos nos brindan ayuda y comprensión”.</i></p> <p><i>“Definitivamente, el amor por la familia, el apoyo que ellos nos brindan es el principal motor para ser cada día mejores”.</i></p> <p><i>“Hay casos en algunos de nosotros que nuestros familiares no deseaban que estudiáramos esta profesión y constantemente nos critican afirmando que en esta labor se nos paga menos y el trabajo es más”.</i></p> <p><i>“Sucede una contradicción, que en muchos casos ayudamos a la crianza de los demás y descuidamos a nuestros propios hijos”.</i></p>

PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA	DEFINICIÓN	DESCRIPTOR
<p>¿En los ámbitos presentados, que otras situaciones favorecen u obstaculizan el DP?</p>	<p>Ámbito Personal</p>	<p>Hace referencia a todas las situaciones que se relacionan en el contexto personal.</p>	<p><i>“Yo soy una ingeniera, sin embargo me gusta lo que hago, aunque sinceramente, no me veo en esta profesión, es muy desgastante y poco retribuida”.</i></p> <p><i>“A veces tenemos la opción de capacitarnos y no aprovechamos los espacios, que la institución nos brinda, nos ponemos a hablar y perdemos el sentido de la formación”.</i></p> <p><i>“Creo que tenemos todos el gran deseo de ser mejores a nivel personal y profesional, la gran mayoría de nosotros se está formando algunas en postgrados, otros en licenciaturas y los demás en otras áreas, al final todos estamos buscando los medios para prepararnos mejor”.</i></p> <p><i>“Mi enfermedad me ha impedido hacer todo lo que quiero, me he sometido a tratamientos médicos que me han hecho ausentar del trabajo, las quimioterapias que me hacen me debilitan y no puedo rendir de la manera que quisiera, eso ha sido lo más difícil de enfrentar”.</i></p> <p><i>“En los descansos, compartimos he notado que la gran mayoría se queja de dolores en los músculos, cansancio, provenientes del estrés por todas las situaciones con las que tenemos que cumplir”.</i></p> <p><i>“Ser normalista superior me ha abierto puertas, en los colegios, jardines nos prefieren por el tipo de formación que tenemos”.</i></p>

		<p><i>TICS se han convertido en una gran herramienta para atraer la atención y la motivación de mis estudiantes....he logrado combinar muy bien los gustos de ellos con los recursos que tengo a mi favor y potenciar con esto aprendizajes mejores.....muchu gente critica las TICS, yo considero que han sido mi mano derecha, mi aliada”.</i></p> <p><i>“Creemos sabérnosla todas y nos olvidamos que las vocaciones se mantienen gracias a Dios y por eso debemos orarle a él para que nos ayude a crecer fuertes en la convicción de servir a través de lo que hacemos, se es profesor por amor y quien no está convencido de eso, no podrá evolucionar”.</i></p> <p><i>“Considero que como soy de preescolar, estoy apartada del proceso, sin tener en cuenta que esto es un equipo que funciona proporcionalmente, si uno de nosotros deja de hacer bien las cosas, eso nos afecta a todos, mi error ha sido no integrarme con los demás compañeros, creer que lo que ellos hacen no se relaciona con mi trabajo”.</i></p> <p><i>“Estoy aquí convencida que lo que hago en el aula puede aportar para transformar la realidad en la que vivimos, en la medida que logre esto, voy a crecer a nivel profesional”.</i></p> <p><i>“Somos seres humanos, con una vida social y familiar, con eternidad de problemas y a veces permitimos que las situaciones ajenas a nuestro trabajo nos invadan y afecten nuestro ritmo de trabajo”.</i></p>
--	--	---

PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA	DEFINICIÓN	DESCRIPTOR
<p>¿En los ámbitos presentados, que otras situaciones favorecen u obstaculizan el DP?</p>	<p>Ámbito Social</p>	<p>Hace referencia a todas las situaciones que se relacionan en el contexto personal.</p>	<p><i>“En nuestro grupo de trabajo coincidimos en que la principal situación que hace que no evolucionemos como debiera ser, tiene que ver con el poco prestigio social que tiene nuestra profesión, cuando la gente a uno le pregunta, se sorprende y le dice...ayyylastima que lo profesores ya no sean los de antes, ya ni ganan bien, ni los respetan, eso lo hace sentir a uno mal, pareciera que a los otros profesionales se les olvido que gracias a un profesor han tenido la oportunidad de formarse, de ejercer su labor”.</i></p> <p><i>“Estoy totalmente de acuerdo con lo que dice mi compañera, a mí me pasa algo parecido, en la calle uno escucha, que los jóvenes se portan mal porque la escuela dejó de ser la de antes, es que esos profesores ya nos les exigen, antes de verdad si enseñaban; sin tener en cuenta que los estudiantes no son los mismos, los padres de familia cada vez más van perdiendo su verdadero rol, quieren que asumamos tareas que les corresponden a ellos, con nosotros están poco tiempo, en la casa están más, la escuela es el segundo ente formador, el primero es la familia”.</i></p> <p><i>“El motivo que lo hace a uno crecer como profesional, es encontrarse con los egresados que ya son profesionales y que están sirviendo a la sociedad, ellos le agradecen por lo que hizo, por la formación que impartió en las aulas, como maestros eso es una satisfacción y uno de los motivos por los que uno siente que esta</i></p>

			<p><i>profesión vale la pena”</i></p> <p><i>“Cada vez más, el irrespeto hacia la profesión es mayor, somos menos valorados y se nos exige más, la gente cree que como somos los responsables de los males de la sociedad, que ya no educamos bien, que nos dejamos de los estudiantes, que perdimos el control de la disciplina”.</i></p> <p><i>“Es muy satisfactorio cuando la sociedad reconoce que gracias a nuestra profesión se forman los grandes profesionales, que contribuimos en la construcción de sueños de muchas generaciones”.</i></p>
--	--	--	---

ANEXO F: FORMATO DE CUESTIONARIO

DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO CUESTIONARIO N. 1 DIRIGIDO A MAESTROS

Fecha	Abril 03 de 2013
Hora de inicio:	Hora de finalización.
Lugar	Girón
Entrevistador	Diana Carolina Santamaría Gamboa

Objetivo: Caracterizar los maestros participantes de la Investigación.

Este cuestionario aplicado a los maestros con el fin de realizar la caracterización de los participantes en la Investigación; agradezco la sinceridad en sus respuestas.

1. Su rango de edad en años, oscila entre:

- 20 a 25_____ 26 a 35_____ 36 a 45_____
- 46 a 55_____ Mayores de 55_____

2. Género:

Femenino_____ Masculino_____.

3. Nivel de FORMACIÓN:

Estudiante_____ Normalista superior_____ Licenciado_____

Profesional en un área_____.

4. TRAYECTORIA PROFESIONAL

Menos de 1 año_____ Entre 1 y 2 años_____ Entre 2y 4 años_____

5 años_____ más de 5 años_____ Más de 10 años_____

Más de 20 años_____.

5. NÚMERO DE HORAS DE CONTRATACIÓN:

5 o menos _____ De 6 a 14 _____ 15 a 24 _____
25 a 30 _____ 40 o más _____.

6. ASIGNATURA QUE IMPARTEN Y GRADOS QUE ATIENDEN:

Asignatura _____
Grados que atiende _____.

ANEXO G. FORMATO ENTREVISTA. 1

DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO DIRIGIDO A MAESTROS

Fecha	Mayo 2013
Hora de inicio: 8:00 a.m	Hora de finalización. 11:00 a.m.
Lugar	Girón
Elaborado por	Diana Carolina Santamaría Gamboa

Apreciado Maestro(a) el presente cuestionario tiene como propósito fundamental recoger información sobre las concepciones que tienen los educadores sobre Desarrollo Profesional, y las situaciones que favorecen u obstaculizan ese Desarrollo; en virtud a lo anterior le solicito diligenciarlo. La actividad está siendo coordinada por la maestra investigadora responsable del proyecto en la institución, a quien sugiero dirigirse en caso de alguna duda o sugerencia.

1. Hace cuánto tiempo se desempeña como maestro_____.


2. ¿Por qué decidió ser maestro?_____


3. Para usted: ¿Qué es Desarrollo Profesional?_____


4. ¿Qué percepción tiene de Desarrollo Profesional en los maestros y directivos de la Institución Educativa?_____

5. En la siguiente tabla registre las situaciones que favorecen u obstaculizan el Desarrollo Profesional del Maestro. Por favor escríbalos en orden de mayor a menor incidencia.

AMBITOS	SITUACIONES QUE FAVORECEN	SITUACIONES QUE OBSTACULIZAN
<p>PERSONAL</p> 	<p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p>	<p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p>
	<p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p>	<p>➤ _____ _____ _____</p> <p>➤ _____ _____ _____</p>

<p>FAMILIAR</p> 	<p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---	---

AMBITOS	SITUACIONES QUE FAVORECEN	SITUACIONES OBSTACULIZAN	QUE
<p>SOCIAL</p> 	<p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
<p>ESCOLAR</p> 	<p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/>	<p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/> <p>➤ <hr/></p> <hr/> <hr/>

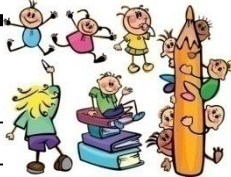
6. De qué manera contribuye al Desarrollo Profesional de los compañeros? _____

Observaciones: En caso de tener usted alguna aclaración, idea adicional que manifestar, le solicito lo haga en esta sección _____

ANEXO H: CUESTIONARIO 2
DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO
CUESTIONARIO N. 2
DIRIGIDO A MAESTROS

Fecha	
Hora de inicio:	Hora de finalización.
Lugar	Girón
Entrevistador	Diana Carolina Santamaría Gamboa

COMO EJERCES EL DESARROLLO PROFESIONAL



A large, rounded rectangular area with a thick black border, containing horizontal lines for writing. In the top right corner, there is a colorful illustration of several children and a stack of books.

ANEXO I: GRUPO FOCAL
CONCEPCIONES Y SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN
EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO.

Fecha	Octubre 26 de 2013
Hora de inicio: 8:15 a.m.	Hora de finalización. 10:30 a.m.
Lugar Aula múltiple	Girón
Entrevistador	Diana Carolina Santamaría Gamboa

1. Presentación: La maestra investigadora agradece al grupo la oportunidad, de compartir este espacio, y solicita expresar abiertamente y con respeto sus opiniones.

➤ Entrevistador: Diana Carolina Santamaría Gamboa.

➤ Secretaria: Esperanza Sarmiento Nardez

➤ Acompañante (filmación): Betsy Juliana Ardila Santamaría.

➤ **Acuerdos:** se establecen con el fin de crear un ambiente de cordialidad, respeto y tolerancia entre los participantes. En el cual Cada integrante del grupo tiene derecho a expresar libremente sus ideas, opiniones, vivencias etc.; cada participante levanta la mano como señal de querer participar; no se puede interrumpir a ningún compañero; se deben evitar los enfrentamientos entre compañeros y promover el respeto y la tolerancia durante el ejercicio.

2. Objetivos:

➤ Socializar los resultados obtenidos en la investigación para conocer las opiniones, intereses y expectativas en torno a las reflexiones producto de la investigación.

3. GUIA DEL TALLER:

1. Presentación.

2. Reflexión en plenaria sobre los avances en la investigación.
3. Exposición del concepto de **Desarrollo Profesional**.
4. Socialización situaciones que favorecen u obstaculizan el DPM en los ámbitos de estudio.
5. Conformación mesas de trabajo.
6. Reflexión y análisis sobre la exposición.

4. DESARROLLO

1. Una vez presentada la matriz general de categorización en la cual se establecieron las concepciones sobre el DP y las situaciones que en el orden personal, familiar, escolar y social lo favorecen u obstaculizan, se organizan mesas de trabajo conformadas por tres integrantes, los que tienen como labor reflexionar en torno a los resultados presentados. Para entablar el diálogo, se propusieron las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué opinión percibes acerca de las concepciones sobre DP presentadas?
- ✓ ¿Diferente a las que aparecen, cómo defines DP?
- ✓ ¿En los ámbitos presentados, que otras situaciones favorecen u obstaculizan el DP?

OBSERVACIONES PARA LA MAESTRA INVESTIGADORA:

Indicar a los participantes que el taller está próximo a terminar y se da un tiempo para responder las inquietudes del grupo; preguntar al grupo: ¿Cómo se han sentido durante el taller?.

Se reiteran los agradecimientos y el espacio compartido, afirmando la importancia que tiene este proceso para la investigación, recordando además que se les darán a conocer los resultados; igualmente se deja abierta la posibilidad de un próximo encuentro en caso de ser necesario.