



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE
URACCAN**

Tesis

**Desempeño laboral de graduados y graduadas
de la carrera de Pedagogía, Municipio de
Waslala. Período 2007-2009**

**Para optar al grado de:
Máster en docencia universitaria**

AUTOR: Leonel de Jesús Urbina

TUTORA: MSp. Jacoba del Carmen Dávila Molina

Waslala-RAAN, Noviembre del 2009.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE
URACCAN**

Tesis

**Desempeño laboral de graduados y graduadas
de la carrera de Pedagogía, Municipio de
Waslala. Período 2007-2009**

**Para optar al grado de:
Máster en docencia universitaria**

AUTOR: Leonel de Jesús Urbina

TUTORA: MSp. Jacoba del Carmen Dávila Molina

Waslala-RAAN, Noviembre del 2009.

Dedico esta tesis, primeramente **a Dios** por la sabiduría y el conocimiento que me ha dado, la paciencia, fuerza, voluntad y por la oportunidad que me dio de ver mis sueños convertirse en realidad.

A mis **hijos**: Eileen, Milton y Samlith; porque son mi fuente de inspiración, que en todo momento fueron mi inspiración para cumplir mis sueños en realidad de terminar mi tesis de Magister en Docencia Universitaria.

A todas las personas que con sus palabras de aliento me impulsaron a seguir adelante y finalizar con mi trabajo de tesis.

A todas y todos muchas gracias.

Lic. Leonel de Jesús Urbina

AGRADECIMIENTOS

Agradezco sobre todo, a **Dios todopoderoso** por permitirme realizar una de mis grandes metas, la culminación de esta tesis con la que opto al grado de Magister en Docencia Universitaria.

También a URACCAN: por permitirme la oportunidad de ingresar a la maestría y por el apoyo incondicional que se me brindó a través de mi paso por la Universidad hasta el fin de mi Maestría.

A los graduados y graduadas en Pedagogía con mención en Ciencias de la Educación de URACCAN – Extensión Waslala que colaboraron brindándome la información, ya que sin ellos no hubiese sido posible la presentación de esta investigación, un agradecimiento especial para ellos por la paciencia que tuvieron a la hora de compartir sus saberes en la construcción de mi trabajo.

A mi Tutora: Máster. Jacoba Dávila Molina por el tiempo invertido en la revisión de la tesis y sus aportes valiosos para la realización y culminación de la misma.

Lic. Leonel de Jesús Urbina

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
INDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE CUADROS Y ANEXOS.....	v
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS.....	9
III. MARCO TEÓRICO	10
3.1. Generalidades	10
3.2. Cargos y funciones que ostentan graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía en correspondencia con el currículo de la misma.....	15
3.3. Percepción de empleadores y empleadoras sobre el desempeño laboral de graduados y graduadas.....	49
IV. METODOLOGÍA.....	81
V. RESULTADOS Y DISCUSION.....	91
5.1. Cargos y funciones de graduados y graduadas en la carrera de Pedagogía	92

5.2 Percepción de empleadores sobre el desempeño laboral de graduados y graduadas....	102
5.3 Nivel de satisfacción de graduados y graduadas con el cargo y funciones.....	106
VI. CONCLUSIONES	113
VII. RECOMENDACIONES.....	115
VIII. LISTA DE REFERENCIAS	116
IX. ANEXOS.....	123

ÍNDICE DE CUADROS Y ANEXOS.

a) Índice de cuadros.

Cuadro No. 1. Cargos de graduados y graduadas.....	56
--	----

Índice de Anexos.

Anexo 1. Guía de revisión documental

Anexo 2. Guía de observación no participante

Anexo 3. Guía de entrevista a graduados y graduadas

Anexo 4. Guía de entrevista a empleadores de graduados y graduadas

Anexo 5. Encuesta para conocer la satisfacción de los graduados y graduadas. Escala Likert

Anexo 6. Estructura de elaboración del plan de clase de primaria – según el MINED

Anexo 7. Estructura de elaboración del plan de clase de secundaria – según el MINED

Anexo 8. Propuesta de plan de acompañamiento al desempeño docente

Anexo 9. Listado de graduados y graduadas en la carrera de Pedagogía con mención en Educación.

Anexo 10. Mapa del municipio de Waslala.

RESUMEN

Estudiar pedagogía permite aprovechar todo instante de la vida y convertirlo en un momento de aprendizaje dentro del ámbito familiar, social y profesional. Es una carrera eminentemente humanista la cual satisface plenamente la sed de interrelación personal con deseos de ayudar a otro ser humano.

El propósito fundamental de la presente tesis, fue valorar el desempeño en el ámbito laboral de graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía con mención en Educación del municipio de Waslala.

Es una investigación educativa bajo el paradigma cualitativo, según el alcance, es de carácter descriptiva, basado en el método etnometodológico, las técnicas utilizadas fueron; la entrevista, revisión documental, la observación y la encuesta para conocer el grado de satisfacción de las personas objeto de investigación. Las fuentes de información fueron graduados y graduadas en la carrera de Pedagogía con mención en educación, empleadores y empleadoras.

Los principales hallazgos refieren que la mayoría de graduados y graduadas, se encuentran desempeñándose como docentes, empleados en el Ministerio de Educación de Waslala. Una minoría ocupa cargos de dirección en tres centros de Primaria y Secundaria.

Las funciones realizadas por ellos, son las que determina la naturaleza del trabajo en docencia: planificar, orientar, desarrollar sus clases, evaluar, coevaluar y asistir a reuniones con los padres de familia, entre otros.

La percepción que tienen los empleadores del trabajo realizado por graduados y graduadas es satisfactoria catalogada como excelente, los que responden a las expectativas y exigencias del cargo. Así mismo, se enfatiza que han demostrado buen dominio en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, los y las graduados se encuentran satisfechos con la formación recibida, viendo cumplidas sus expectativas.

ABSTRACT

Studying pedagogy allows taking advantage of every instant life and to convert it in a learning moment within the familiar, social and professional space. The humanist is a race eminently which fulfills the thirst of personal interrelation with desires of helping another human being completely.

The fundamental purpose of the present investigation, it was appreciating the graduates's performance and the graduates of Pedagogía's race with mention in Educación of Waslala's municipality.

For such end, a kind of qualitative study once the method was based on etnometodológico was used, the used techniques were; The interview, documentary revision, the observation and the opinion poll to know the and the informants' degree of satisfaction. Sources of information were graduates and graduates in Pedagogía's race with mention in education and the employers.

They refer the main findings than of graduates's total and the graduates, the majority meet performing like teachers, employees in Waslala's Ministry Of Education. The ones

that are occupying coordinators' fees of nucleuses that extend throughout from 7 10 educational centers; Teachers in primary and secondary education and solo an insignificant minority they are out of the system. The shows accomplished by them, they are the ones that the nature of the work in teaching determines: Planning, guiding, developing your classes, evaluating, co value and attending meetings with the family men, between other ones.

The perception that the employers have is satisfactory, the work accomplished by the graduates and graduates this cataloged like excellent grade, the ones that answer to the expectations and requirements of the position. That's right, he is emphasized that they have demonstrated good practical knowledge in the exercise of their shows.

In addition, than graduates find themselves satisfied with the received formation, seeing once your expectations were kept.

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis estuvo dirigida a valorar el desempeño laboral de graduados y graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con Mención en Pedagogía, del municipio de Waslala en el 2007, los que son producto del Proyecto de Educación auspiciado por el organismo HORIZONT³⁰⁰⁰.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que competencia técnica, demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos, la educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse **(Bustamante, B. s/f)**.

Según el Ministerio de Educación de Chile (2001), la situación del desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas ha sido tema bastante polémico

en los últimos años; se han preocupado por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchos planteles educativos.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus educandos; contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Todo ello hace pensar en que su rol es profesional y definirlo como tal, es un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. Graciela Messina, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en

consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes **(Mesina, 2000, p. 6)**.

La profesión de enseñar, tiene un gran valor social; incluso se puede expresar que ninguna otra profesión ofrece esta gran oportunidad de ayudar a otro individuo. La responsabilidad y la importancia de esta labor docente demanda formas dinámicas de trabajo. Un buen docente es el que hace su trabajo, lo vive, lo sueña, y lo disfruta; se preocupa y ocupa por optimizar su desempeño día a día.

Rodríguez, P. (2009), señala que en los últimos años, se han experimentado en México y el mundo intensos cambios en todos los niveles educativos. Asuntos como la participación del estudiantado en la vida pública, el inusitado interés en temas globales y cuidar nuestro planeta, han creado un ambiente especial en nuestro entorno cuyos efectos se perciben en todo momento. Estos tiempos le pertenecen a quien tiene el poder de hacer que nuevas oportunidades nazcan, que lo que

parece amenaza sea en realidad una fortaleza; que las condiciones para desarrollar nuevos esquemas educativos existan; que los sueños se hagan realidad.

El Ministerio de Educación en el Municipio de Waslala inicia su atención a niños y niñas en el año de 1975, con educadores y educadoras empíricos, siendo su nivel académico de cuarto grado de Educación Primaria y el nivel más alto de su personal docentes era de Sexto Grado.

En 1985, con el gobierno del Frente Sandinista, se desarrolló el programa de Profesionalización Magisterial para educadores y educadoras empíricos del departamento de Matagalpa, en el que participan los docentes de este municipio. Este programa de profesionalización se desarrollaba en encuentros intensivos en los períodos de las vacaciones de los educadores, en los meses de diciembre y enero de cada año. Es así que algunos educadores de Waslala logran obtener el Título de Profesor o profesora de Educación Primaria en el año de 1990, nivel académico más alto que hasta el año 1990 ostentaba un docente de este municipio.

En el año 2002 se inicia en Waslala el Programa de Secundaria, con atención al primero y segundo año, con todo el personal empírico ya que la situación económica y los bajos salarios que han caracterizado al magisterio no daban la posibilidad a que los graduados Profesores de Educación Primaria, pudieran integrarse a alguna universidad en Matagalpa (que es lo más cercano a Waslala). Hay que señalar que en este municipio, la Parroquia la Inmaculada jugaba un papel muy importante en la educación, sobre todo en el nivel primario, con la presencia en diferentes comunidades, maestros del Programa Educativo Flavio Galo, que también se continuaban profesionalizando.

Estas acciones educativas y un personal activo en la enseñanza por parte de la Parroquia es lo que motiva a que el cura párroco, Carlos Pinto, desde el año 2000, realizara las primeras gestiones para que la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) diera continuidad a la profesionalización de educadores y educadoras de Waslala, en esta ocasión con la Educación Superior.

La URACCAN, Recinto las Minas en atención a la inquietud presentada se dio a la tarea de buscar la

posibilidad de brindar atención, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de las capacidades educativas de Waslala con el apoyo financiero de la Organización Austriaca de Cooperación para el Desarrollo - HORIZONT³⁰⁰⁰ a partir del año 2002.

Posteriormente se ofertó la carrera de Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local, Administración de Empresas, Ingeniería Agroforestal e Ingeniería en Zootecnia. Hasta el año 2009, se han graduado un total de 53 en las carreras de Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local y Pedagogía con mención en Educación.

Las preguntas que guiaron esta tesis fueron: Cuál ha sido el desempeño laboral de graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía del municipio de Waslala?, ¿Existe correspondencia entre el currículo de la carrera de Pedagogía y los cargos y funciones que desempeñan?, Cuál es la percepción de empleadores y empleadoras sobre el desempeño laboral de las y los graduados?, Cuál es nivel de satisfacción de graduados y graduadas con respecto al cargo y las funciones que desempeñan?.

La formación ofrecida por la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) a educadoras y educadores del municipio de Waslala, ha sido fundamental, ya que la sociedad ha recibido a sus graduados y graduadas con necesidades y expectativas que el sector educativo requiere en cuanto a recurso humano para trabajar en sus escuelas tanto urbanas como rurales.

Los hallazgos encontrados son de gran utilidad a la Universidad para el fortalecimiento de su misión y del perfil profesional que busca generar en sus graduados, además de comprender cómo se puede mejorar los procesos de formación que de ella se derivan para ofrecer mayor calidad y competitividad, así como contar con datos que alimente la base de datos de seguimiento a graduados y graduadas.

Estas valoraciones podrían ser retomadas para futuras transformaciones curriculares de la carrera de Pedagogía con mención en Educación; así mismo para el Ministerio de Educación (MINED) le será de gran utilidad el reconocer el potencial docente con que cuenta para establecer una correcta ubicación de los docentes acorde a su especialidad.

De la misma manera, a graduados y graduadas les servirá como un elemento de inspiración para seguir mejorando su calidad profesional, reconociendo que el conocimiento no es estático, y que por lo tanto para ser competitivos se debe mantener activo a través de la educación continua.

Para HORIZONT₃₀₀₀, organismo que financió esta carrera desde su inicio en Julio del 2002 hasta el final en enero del 2007, no será de menos importancia, ya que se dará cuenta de los resultados que se obtienen producto de la inversión y de su afán por ayudar a mejorar la calidad de la docencia en el municipio de Waslala.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Valorar el desempeño laboral de graduados y graduadas de la carrera en Pedagogía del municipio de Waslala período 2007-2009.

2.2. Objetivos Específicos:

1. Describir los cargos y funciones que ostentan graduados y graduadas de la carrera de pedagogía en correspondencia con el currículo de la misma.
2. Conocer la percepción de empleadores y empleadoras sobre el desempeño laboral de graduados y graduadas.
3. Valorar el nivel de satisfacción de graduados y graduadas con el cargo y las funciones que desempeñan.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Generalidades

Para ahondar en el tema de la labor docente se consideró pertinente, iniciar con una breve descripción de lo que es la carrera de Pedagogía, su estudio y proveniencia, por lo que fue necesario aclarar algunos conceptos y preconceptos.

En cuanto al estudio, **Good, T. y Brophy, J. (1980, p. 165)** explica que La Pedagogía estudia la parte formativa y educacional del ser humano. Se plantea los métodos educativos en las diferentes etapas de aprendizaje, desde la infancia hasta la madurez; analiza qué procesos se han de seguir en el aprendizaje de una manera lógica, y las variantes educativas, sociales y diferenciales de los sistemas de enseñanza actuales, su objetivo es formar a profesionales especializados en el asesoramiento e intervención educativa y en la gestión de centros.

La palabra pedagogía tiene su origen en el griego-ciencia de enseñar y educar a los niños y lo cierto es que esta ciencia existe desde tiempos remotos. Estos estudios han sobrevivido sin pena ni gloria hasta nuestros días, y hasta

finales del siglo pasado no se institucionalizó como enseñanza autónoma para la formación de los maestros **(Ibíd).**

Actualmente, estos estudios capacitan para abordar diferentes áreas de la enseñanza como la educación permanente de adultos, animación sociocultural, marginación social y formación ocupacional. Aunque esta nueva titulación ofrece una base de conocimiento mucho más específica, alumnos y profesionales se quejan de que la consideración social de los pedagogos no ha mejorado demasiado y que no se demandan sus servicios. La falta de una definición clara de sus competencias ha provocado que, en numerosas ocasiones, las funciones de los pedagogos choquen con las de otros profesionales como educadores sociales, psicólogos o maestros de educación **(Ibíd).**

¿Qué es desempeño docente?

Esqueda, G. (s/f), expresa que para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia

y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor (**Ibíd**).

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente apóstol de la educación, con una

misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado **(Ibíd)**.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga **(Ibíd)**.

Pavez, Urrutia, J. (2001), refiere que, el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y

asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas **(Ibíd)**.

Dentro de esta redefinición de perfiles profesionales y de competencias laborales esperadas, los egresados de la educación superior tienen una importancia estratégica, toda vez que son los agentes intervinientes en los procesos de diseño tanto de procesos como de productos y servicios. Se puede decir que los futuros profesionales son los futuros arquitectos del paradigma del cambio. Son ellos los que justamente detentarán las posiciones superiores de dirección y elaboración de estas nuevas formas del trabajo **(Ibíd)**.

3.2. Cargos y funciones que ostentan graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía en correspondencia con el currículo de la misma.

El campo de acción de un profesional en Pedagogía es muy amplio y puede desempeñarse en todo lo relacionado con el ámbito educativo, desde la elaboración de planes y programas de estudio, diseño de material didáctico, planeación de talleres, capacitación docente, atención a niños con problemas de aprendizaje, orientación vocacional, entre otras. Aunque se considera que actualmente se desaprovecha a los pedagogos y se colocan a otras personas que no tienen el perfil adecuado para estar en la educación **(López, Sánchez, F. 2004, p. 212).**

El campo de un pedagogo se ha de definir siempre en función de la necesidad, de tal modo que la primera acción consiste en detectar necesidades, y en función de las mismas se desarrollará la labor, orientada siempre a la transformación positiva de la persona con el fin de que esta pueda adquirir las destrezas para hacer frente a sus necesidades **(Ibíd).**

Los y las pedagogos son expertos en los procesos de aprendizaje educativos, con un amplio campo en toda actividad docente, por ejemplo la formación de formadores, la orientación escolar, profesional y vocacional, así como toda clase de materiales educativos. La enseñanza parte en saber transmitir el bagaje de conocimientos adquiridos para que el discente los asimile adecuadamente. Las perspectivas laborales de todas las carreras de maestro, sean de la especialidad que sean, no son buenas. Hay que tener en cuenta que su salida al mercado de trabajo se limita, en principio, a la docencia **(Ibíd)**.

Funciones del profesorado

Ausubel et al. (1993), señala que una manera de evaluar las características del profesor en función de su pertinencia para la eficacia de la enseñanza consiste en considerar los diferentes papeles que desempeñan profesores y profesoras en nuestra cultura y la importancia relativa de tales papeles. En los últimos años, el alcance de la función del profesor se ha expandido enormemente, más allá de su propósito original de enseñar, para incluir aspectos como ser sustitutos de los padres, amigos y confidente, consejero, orientador,

representante de la cultura adulta, transmisor de los valores culturales acertados y facilitador del desarrollo de la personalidad, pero sin pretender desacreditar de ninguna manera la realidad o la importancia de tales funciones subsidiarias, es innegable, sin embargo que el papel mas importante y distintivo del profesor, en el salón de clase moderno, es el de ser director de las actividades de aprendizaje. Pero, lamentablemente, vistos en retrospectiva por los estudiantes, en cualquiera de sus funciones los profesores no son evidentemente muy eficientes (p. 432).

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases (Bustamante, B. op.cit).

Las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro- administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

- a. Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la

ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

- b. Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores (**ibíd**).

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil (**ibíd**).

Por su posición institucional, que le confiere la autoridad y la iniciativa, el profesor determina en gran parte las relaciones con sus alumnos. Casi todo dependerá de sus aptitudes comunicativas, de su buena voluntad y de su buen saber hacer. Su tarea se presenta difícil, ya que no se trata de lograr con sus alumnos sólo una buena convivencia, sino de conseguir en ellos lo mejor que puedan ser (**Ibíd**)

Los diferentes roles del profesorado:

Según Beltrán citado por Alonso et al (2002), en cuanto a los roles que el profesor desempeña en el contexto escolar menciona una serie de funciones repartidas a lo largo del proceso instruccional: antes, durante y después de la instrucción (**p. 237**).

El profesor comienza planificando las tareas y termina desempeñando una verdadera labor de mentorazgo donde las relaciones profesor-alumno cobran nuevos sentidos y se inscriben en un marco educativo diferente en el que se hacen visibles la afinidad de los intereses, el ajuste de estilos académicos, la confianza mutua, la acomodación estratégica e incluso las habilidades y conocimientos extra- académicos (**Ibíd**).

El conjunto de papeles y tareas desempeñadas por el profesor en esta nueva concepción viene ejemplificado por los ocho indicadores que se detallan a continuación:

Planificar, diagnosticar fuerzas y debilidades, sensibilizar al alumno hacia el aprendizaje, presentar la tarea y activar los conocimientos previos, promover la comprensión, retención y transformación de los conocimientos, favorecer la personalización y control del aprendizaje, favorecer la recuperación, transferencia y evaluación de los conocimientos y desarrollar una labor de mentorazgo **(Ibíd).**

La primera tarea del profesorado antes de comenzar la instrucción es establecer un plan que le permita conseguir de la forma más adecuada los objetivos que persigue. En este plan debe contemplar, entre otras variables, las siguientes: el contenido (conocimientos y estrategias), los sujetos, los métodos, la evaluación y el contexto **(Ibíd, p. 238).**

La consideración de estas variables da lugar, entre otras, a dos grandes subtareas de la planificación: la selección de contenido, es decir, la identificación del estado de meta; y la exploración del estado inicial del sujeto, es

decir, el diagnóstico inicial del estudiante respecto a la meta identificada (**Ibíd**).

En realidad la primera clave de una instrucción de calidad es la determinación clara e inequívoca de la competencia que van a adquirir los alumnos. Es la primera tarea y la primera dificultad, pues son muchos los especialistas que señalan que el gran problema de la educación hoy es determinar lo que hay que enseñar y lo que hay que aprender, dada la acumulación de conocimientos científico en los últimos años. Además de la dificultad de seleccionar los contenidos, el profesor debe de ser coherente con lo que dice y señala. (**Ibíd**).

En realidad, todos dicen que los alumnos deben de aprender conocimientos y estrategias, pero pocos enseñan luego esas estrategias. Se quiere que los estudiantes lleven las ideas de la clase a la vida, pero se hace poco por asegurar esas conexiones entre la vida y la clase. Es decir, el profesor debe determinar, además del que, el para qué. Y esto nos lleva a la toma de decisiones más delicada que ha de tomar el profesor en la instrucción. De ella depende que haya o no un verdadero cambio educativo (**Ibíd**).

Hay que enseñar para retener o para comprender. Si hay que enseñar para la comprensión, las actividades escolares, el método de enseñanza y, en general, el aprendizaje cambiará sustancialmente. En este sentido, los contenidos deben ser previamente seleccionados por todos los profesores teniendo en cuenta la pluralidad de conocimientos. (Declarativo, procedimental y condicional) y las estrategias necesarias para dominarlos. Los alumnos reciben materiales que hacen referencia a los conocimientos y estrategias correspondientes (**ibíd, p. 239**).

La segunda tarea previa a la instrucción es la de diagnóstico. Difícilmente se puede hacer una buena planificación que conduzca exitosamente a la meta si se desconoce el estado inicial del alumno. Como dicen los expertos, lo más importante al aprender no es lo que se va a aprender, sino lo que ya se sabe. Es el tema de los conocimientos previos. Estos conocimientos son imprescindibles para que puedan producir un aprendizaje significativo (**ibíd**).

Aunque, de forma general, ya se sabe aproximadamente el nivel de conocimientos de cada uno de los alumnos, el profesor durante el acto de presentación de la unidad

didáctica, tiene que identificar las zonas de desarrollo próximo dentro de las cuales puede operar para lograr un aceptable nivel de comprensión de los contenidos **(Ibíd)**.

Si el diagnóstico del alumno desde el punto de vista de los contenidos es necesario, no lo es menos desde el punto de vista estratégico. El profesor debe conocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los alumnos a adaptar la programación general a las necesidades, fuerzas y debilidades estratégicas de todos ellos. Si es verdad que hay muchas maneras de ser inteligente, hay muchas maneras de aprender, y esto se debe tener en cuenta desde el principio de la instrucción. A lo largo de las sesiones de cada unidad, el profesor puede ir comprobando la manera personal que cada alumno tiene de enfocar y dominar su aprendizaje **(Ibíd)**.

La primer tarea del profesorado como mediador está relacionado con la sensibilización del alumno hacia el aprendizaje, y hace referencia a la mejora de la motivación, el profesor tiene que tener en cuenta cuatro grandes constructos: curiosidad, desafío, confianza y control. La curiosidad se desarrolla por medio de los diálogos socráticos, ya comentados y por métodos asociativos. El desafío actúa como consecuencia de la

metodología utilizada de complejidad creciente. El auto confianza descansa en la seguridad del dominio de los conocimientos logrados sobre la base del ritmo personal del aprendizaje; y el control se consigue mediante la transferencia progresiva del mismo desde el profesor al alumno en un sistema de andamiaje perfectamente sincronizado (**Ibíd, p. 240**).

Las actitudes favorables hacia el aprendizaje surgirán como causa de la consideración del alumno, por parte del profesor, como un ser autónomo, aceptado e integrado en el grupo, que tiene y ejerce la libertad de elegir contenidos, estrategias y ritmo a lo largo de todo el proceso del aprendizaje. El profesor ayuda pero no invade ni sustituye al alumno (**Ibíd**).

El profesor debe actuar en el aula para conseguir que el alumno rinda eficazmente, pero esta acción debe estar acompañada por consideraciones que afectan al normal funcionamiento emocional del alumno que opera a través de una dinámica de respeto positivo e incondicional (**Ibíd**).

Los efectos tienen un lugar destacado en el aprendizaje. El hecho de que los alumnos puedan determinar el momento en que ya dominan los conocimientos y

estrategias señalados y puedan decidir cuándo someterse individualmente a la comprobación de ese dominio por parte del profesor, elimina los componentes tradicionales de la ansiedad, sin rebajar los niveles de activación motivacional correspondiente. Al mismo tiempo, cuando no logre alcanzar los niveles mínimos necesarios exigidos, el alumno podrá contar con posibilidades de recuperación y dispone para ello de la ayuda del profesor y de los compañeros **(Ibíd, p. 241)**.

Antes de aprender algo, el estudiantado tiene que conocer la tarea, activar sus conocimientos previos y establecer sus focos de interés para ello, el profesor debe exponer con claridad los contenidos de la tarea, activar los conocimientos previos y guiar los centros de atención. La función del profesor aquí es exponer con claridad los contenidos de la tarea, y lo puede hacer de muchas maneras: haciendo un resumen de los puntos centrales y relevantes del contenido, elaborando un mapa conceptual, relatando una historia, proyectando una grabación, exponiendo algunos casos relacionados con el contenido, etc. Lo importante es que los alumnos conozcan con claridad los objetivos que se pretenden alcanzar **(Ibíd)**.

Se puede entregar, además, una serie de materiales elaborados expresamente para cada unidad donde el alumno encuentra un guión de sus tareas personales y grupales, pautas para trabajos de ampliación, y refuerzos y sugerencias para iniciarse en la investigación. El profesor debe activar los conocimientos previos de los alumnos relacionados con la tarea. El profesor puede utilizar el brainstorming (es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado, también es conocido como lluvias de ideas, es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado), la discusión socrática o el mapa conceptual a fin de comprobar la cantidad y calidad de pruebas objetivas concretas destinadas a su medida (**Ibíd, p. 242**).

La tarea de promover la Comprensión, Retención y Transformación de los conocimientos, es continuación de la anterior y pertenece al núcleo del aprendizaje de los alumnos; tiene como finalidad facilitar el procesamiento, la comprensión, retención y transformación de los mismos. En este segmento del aprendizaje- enseñanza donde mas cambios se han producido en los últimos años. Anteriormente se acentuaba la actividad del profesor y se

olvidaba el papel del alumno. El profesor transmitía la información y el alumno la recibía. Sin embargo, es el alumno el que hace significativa la información. Es el estudiante el que debe de seleccionar, organizar y elaborar las ideas y tomar las mediadas adecuadas cuando se ha producido una ruptura en la comprensión. La tarea del profesor aquí será, pues ayudar al alumno para que seleccione lo relevante de la información presentada, organice y estructure lo relevante seleccionado, y elabore esas estructuras cognitivas en relación con sus conocimientos previos **(Ibíd)**.

Dentro de la cadena de actividades sugeridas al alumno se pueden introducir una serie de tareas que le exigen explicar, justificar, aplicar, comparar, contextualizar y generalizar las ideas esenciales de los contenidos presentados. Conviene tener en cuenta que la comprensión de un conocimiento no solo es un paso de lo conocido a lo desconocido sino, sobre todo, la adquisición de una nueva capacidad **(Ibíd)**.

Cuando un estudiante comprende y domina un conocimiento puede hacer numerosas cosas con él. Es la vertiente aplicada del conocimiento. De esta forma se supera la lacra que se ha dado en llamar “conocimientos

inerte”, es decir, conocimiento que se adquiere y no se sabe que hacer con él ni para que sirve. El conocimiento inerte desmotiva a los alumnos y les aleja del placer de aprender. Solo cuando el estudiante puede advertir las innumerables posibilidades que se le abren después de haber aprendido, llega a entender el interés y hasta la pasión por aprender. Y en esta tarea, la responsabilidad del profesor es casi total (**Ibíd**).

Muchas veces, por la presión del tiempo y las exigencias del programa, se sacrifica la vertiente aplicada de los conocimientos por la acumulación programada de más conocimientos, aunque no se sepa que hacer con ellos. Perkins (1992) ha creado un esquema de cuatro partes que suministra lenguaje para profesores cuando ellos planifican clases orientadas a la comprensión. Esos cuatro conceptos incluyen:

Tópicos generativos. Un tópico generativo es el tema central a la disciplina, accesible a los estudiantes, y conectado a diversos tópicos dentro y fuera de la disciplina.

Comprender metas. Se identifican y establecen varias metas de comprensión clave para cada tópico. Estas metas sirven para centrar la instrucción.

Comprender ejecuciones. Las ejecuciones que apoyan las metas de comprensión clave para cada tópico estas metas sirven para centrar instrucción. (**Ibíd. 243**).

Evaluación en marcha. La evaluación es una parte integral de la instrucción, no un enunciado resumen de adecuación. Los factores claves son criterios compartidos y públicos.

El punto culminante de cualquier aprendizaje es el momento en los conocimientos adquieren sello personal del que los ha construido. Esta personalización tiene tres rasgos: la originalidad, el sentido crítico y el control (**Ibíd, p. 243**).

El sentido crítico hace referencia al pensamiento que nos dice que hay que hacer o creer en cada momento. El profesor puede poner en marcha una serie de técnicas que permiten el desarrollo del pensamiento crítico, conjetural, bien sea mediante el ejercicio de la controversia, el debate o el role-playing, bien sea

mediante el dialogo socrático o la discusión en situaciones de tutoría. El control del aprendizaje esta relacionado con la puesta en marcha de las estrategias metacognitivas que permiten al alumno tomar las riendas del aprendizaje, mejorando su capacidad de planificar, autorregular y evaluar su propio aprendizaje. El control se logra mediante la acentuación progresiva de la conducción personal del aprendizaje por parte del alumno, y la aplicación de una serie de estrategias que puedan modelar su capacidad de autogobierno (**Ibíd**).

Al hablar del control, del aprendizaje, como desde la perspectiva constructivista que destaca el papel activo del alumno en la construcción de los conocimientos, se pone de relieve la necesidad de que el control del aprendizaje, que, al principio, esta en las manos del profesor, pase progresivamente a las manos del alumno. Que este traspaso gradualy progresivo se haga, y se haga en las mejores condiciones, depende sobre todo, del profesor. El papel del profesor aquí es crucial, por eso nos vamos a detener más en este punto (**Ibíd**).

El papel del profesor en este traspaso gradual del control tiene muchas consideraciones posibles, pero nos vamos a fijar especialmente en dos de ellas. Por una parte, el

control se ejerce sobre las actividades del aprendizaje que, aunque son numerosas, se pueden categorizar todas ellas en tres: efectivo-motivadoras, cognitivas- y metacognitivas (reguladoras). Por otra parte, el control se puede realiza de tres maneras, al menos: control fuerte (que sustituye al alumno en el aprendizaje), débil (no se implica en el aprendizaje) o compartido (reparto del control entre ambos) (**ibíd**).

En el primer caso fuerte control por parte del profesor, este sustituye al estudiante tratando de realizar las actividades afectivas, cognitivas y metacognitivas o reguladoras de los estudiantes. El profesor, de alguna manera, hace las bases del estudiante, arranca de su mano la dirección y control del proceso de aprender, y minimiza la necesidad del estudiante de utilizar los procesos de pensamiento para aprender como pueden ser seleccionar la información, organizarla, criticarla o transferirla (**ibíd**).

En el segundo caso control débil del profesor, este se inhibe y piensa que es el estudiante el que puede asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje utilizando los procesos de pensamiento adecuados a las tareas que se tienen que realizar (**ibíd**).

El papel del profesor se limita, por tanto a presentar la información y a evaluar los resultados del aprendizaje. Esto no implica que el profesor deje de prestar ayuda a los alumnos cuando lo solicitan, salvo en casos extremos de inhibición total. En estas circunstancias, el profesor supone que el alumno tiene la capacidad suficiente para regular su propio aprendizaje y para realizar las actividades mentales que van a llevar a la consecución de los objetivos propuestos (**Ibíd, p. 246**).

Los estudiantes están motivados para realizar las diferentes funciones del aprendizaje cuando aprenden y los profesores estimulan a los estudiantes a emplear ciertas actividades cognitivas, afectivas y reguladores para aprender. Esto puede hacerse implícitamente, por ejemplo, planteando un problema de tal manera que los estudiantes se vean animados a pensar, o explícitamente, haciendo preguntas y repartiendo tareas específicas con objetivos previamente establecidos. En este caso el papel de los estudiantes es realizar las funciones del aprendizaje y el papel del profesor es activar a los estudiantes a hacerlo. Actividades instruccionales como pedir a los estudiantes que resuman u organicen los datos informativos, o animar a los estudiantes a evaluar su

ejecución son dos instancias de esta categoría de enseñanza de control compartido (**Ibíd**).

Hay una congruencia cuando ambas estrategias, las del profesor y las del estudiante son compatibles, pero también puede haber una fricción. Hay fricción cuando ambas estrategias son claramente incompatibles. La fricción puede ser constructiva o destructiva. Las destructivas representan un desafío para que los estudiantes aumente su habilidad en una estrategia de aprender y de pensar. Estas pueden ser necesarias para hacer que los estudiantes quieran cambiar y estimularles a desarrollar habilidades en el uso de las actividades del pensamiento y del aprendizaje que no están acostumbrados a usar (**Ibíd**).

Las fricciones destructivas pueden producir un deterioro de las habilidades del pensamiento o del aprendizaje. En este caso no se suscitan las habilidades del aprendizaje y pensamiento existente o se desarrollan las habilidades potenciales. La congruencia se produce cuando el control del profesor es muy fuerte y el control ejercido por el estudiante es muy bajo. En este caso no existe ninguna incompatibilidad. También hay congruencia cuando el nivel del control de ambos es intermedio o compartido.

Por ultimo hay igualmente congruencia cuando el control del alumno es muy alto y el del profesor es bajo (**ibíd**).

En el resto de las situaciones se produce algún tipo de fricción, unas veces destructivas y otras constructivas. Son destructivas aquellas situaciones en la que los alumnos son capaces de asumir la responsabilidad de controlar su aprendizaje, pero tienen un profesor que determina la manera de aprender. Son constructivas cuando desafían a los estudiantes a explorar nuevas maneras de abordar las situaciones de aprender (**ibíd, p. 247**).

¿Cuál debe ser la estrategia adecuada del profesor? La regulación fuerte del profesor solo es recomendable cuando la capacidad del alumno para llevar las riendas del aprendizaje es muy baja. En este caso, la regulación fuerte del profesor es constructiva; por ejemplo; cuando los estudiantes no están muy motivados, no dominan una habilidad o son incapaces de realizar el aprendizaje por si mismo (las tres actividades del aprendizaje). Se produce la ficción cuando los estudiantes pueden asumir la responsabilidad del aprendizaje, están motivados y poseen as habilidades cognitivas y metacognitivas para

llevarlo a cabo, mientras el profesor sigue teniendo en sus manos el control del aprendizaje (**ibíd**).

La recuperación de los conocimientos adquiridos es una de las piedras de toque del aprendizaje. Y es que si un conocimiento, una vez adquirido, no puede ser recuperado, carece de valor, cualquiera que sea su estructura y su contenido (**ibíd, p. 249**).

El profesor puede ayudar al alumno de dos formas: facilitando la búsqueda de memoria, hasta rescatar la información deseada, y favoreciendo el proceso de decisión, en el cual se determina si la información recuperada es aceptada como respuesta.

Igualmente es decisiva la tarea del profesor en la transferencia de los conocimientos adquiridos. Es el profesor el que al principio señala lo que merece la pena transferir. Un papel importante, pues, del profesor será ayudar al alumno a valorar los conocimientos y habilidades para decidir cuáles de entre ellos merece ser transferido y cuáles no. Asimismo, tendrá que ofrecer a los alumnos las estrategias adecuadas para transferir esos conocimientos y habilidades. Los profesores utilizan básicamente el modelado para facilitar el transfer de conocimientos y

habilidades. Pero también el trabajo en distintos tipos de grupos ayuda a los alumnos a transferir y aplicar los aprendizajes realizados **(Ibíd)**.

La evaluación puede iniciarla el alumno, ya que es él quien determina el momento y el nivel de dominio alcanzado en los conocimientos y habilidades de cada unidad didáctica. Pero también la hace el profesor. El contenido de esta evaluación ha de abarcar no solo los conocimientos, sino también los procesos **(Ibíd, p. 250)**.

Ajuste de estilos académicos. Profesor y alumnos sintonizan en la forma de utilizar la inteligencia: curiosidad epistémica, formulación de preguntas, elaboración de hipótesis, autonomía intelectual, etc. Estas actitudes intelectuales son primero mostradas por el profesor, luego, descubierta por el alumno y, por último, compartidas por ambos.

Confianza mutua. La confianza permite establecer canales fluidos de comunicación entre profesor y alumno, desarrollando así al máximo las capacidades personales.

Acomodación estratégica. El conocimiento y trato frecuente de las personas permite conocer las diferencias

existente descubriendo formulas estratégicas eficaces de entendimiento y colaboración.

Habilidades y conocimientos extra-académicos. Se trata de una serie de habilidades, actitudes y conocimientos que configuran un cierto currículo oculto al margen de las convenciones curriculares **(Ibíd, P. 251)**.

La figura del profesor cumple, de esta forma, su verdadero papel de mediador que ayuda a aprender, sin invadir el terreno del alumno que es el que aprende. Es ese papel de mediador el que se ve diversificado, matizado y potenciado en el aula inteligente, a fin de permitir al alumno su personal autogobierno en el aprendizaje **(Ibíd)**.

Habilidad de enseñar: El docente debe adoptar la habilidad de enseñar pero, ¿Qué es enseñar? Enseñar es una actividad compartida en la que el docente transmite al alumno cierto contenido con el fin de alcanzar un propósito determinado, posiblemente estipulado por el currículo oficial **(Tenutto, et al, 2004, p. 771)**.

Habilidades que el maestro pone en práctica:

1. Considere una amplia variedad de estrategias de enseñanza para incorporar en su repertorio.
2. Diseñe una situación de enseñanza.
3. Cree el ambiente apropiado para que el alumno aprenda en forma significativa.

Es por lo tanto, necesario centrar la atención en el espacio de toma de decisiones del docente. Este debe disponer de un amplio repertorio de herramientas todas las distintas estrategias posibles que le permitan enfrentar de un modo amplio y creativo los problemas con los que se encuentra habitualmente en su quehacer pedagógico, no solamente a la hora de planificar, sino también cuando debe de llevar adelante una clase, una unidad didáctica o un programa de estudios (**Ibíd**).

También Roncal (2005), hablando sobre estrategias que el docente debe implementar para hacer mas efectivo su trabajo de Director del Aprendizaje nos presenta una serie de características de las estrategias las que también es importante tomar en cuenta, y al respecto nos dice lo siguiente (**p. 21**).

Una estrategia es un curso de acción elegido entre distintas alternativas previstas tras conocer el objetivo de la tarea, las condiciones de la situación y los recursos de que se dispone; curso de acción que se lleva a cabo atendiendo en su desarrollo las condiciones cambiantes que se generan. El pensamiento estratégico se emplea en situaciones relativamente novedosas, o por lo menos con características diferentes, por lo que es adecuado explorar en ellas las posibilidades que se abren, para reconocer qué alternativa se empleará en la consecución de las metas **(Ibíd)**.

Nos permite estar alertas a las condiciones cambiantes. Su fórmula básica parte de si se dan ciertas condiciones o si las variables operan de tal modo, entonces Ya partir de allí no descarta de antemano ninguna posibilidad de acción sino que las estudia todas para tomar después la decisión que se considera más apropiada. La acción estratégica es la elección y prosecución de un camino alternativo, elegido deliberadamente luego de considerar los variados factores relevantes en la situación. Su principal objetivo es desvelar las alternativas de futuro, para mejorar la calidad de las decisiones que tomamos en el presente e incrementar nuestra capacidad de reacción ante lo inesperado **(Ibíd)**.

No en todas las situaciones de desequilibrio empleamos la vía estratégica. En las rutinarias utilizamos recursos algorítmicos (procedimientos ya comprobados que sirven para solucionar problemas específicos); sin embargo, frente a los problemas o situaciones que se mantienen en constante cambio lo que les hace especialmente complejos se ha de aplicar el pensamiento estratégico **(Ibíd)**.

La segunda característica que distingue al pensamiento estratégico es la exploración de caminos alternativos de solución al problema. Supone juzgar nuestra primera idea, aún cuando nos parezca pertinente, sin considerarla a priori como la mejor y a pesar de lo fatigoso del procedimiento, aplazar la acción para buscar otras posibilidades **(Ibíd)**.

La tercera característica de una estrategia es que cuenta con flexibilidad en la determinación de sus acciones, en dos direcciones: tiene la posibilidad de modificarse en función de los cambios de la coyuntura y tiende a modificar la coyuntura en el sentido previsto intencionalmente. Toda acción estratégica entraña un riesgo en tanto que los posibles cambios en el entorno y

en la situación particular no pueden controlarse, únicamente preverse (**ibíd, p. 22**).

La característica anterior ofrece oportunidades para cambiar, de manera ágil, el rumbo, la estrategia. La vigilancia permanente de los resultados permite observar deficiencias, imaginar nuevos caminos y comprender la utilidad de moverse a una nueva estrategia cuando es necesario (**ibíd**).

Un nuevo entorno, un nuevo rol del docente

Vivimos en un período de transición en la que la sociedad industrial va quedando atrás dando paso a un nuevo tipo de sociedad que muchos han convenido en denominar sociedad de la información o desconocimiento. La mayoría de centros educativos en su concepción actual, han sido desarrollados para preparar a las personas a vivir en la sociedad industrial. La emergente sociedad del conocimiento requiere una formación diferente tanto de su funcionamiento como en sus métodos (**Roncal, op.cit, p. 98**).

Para que este proceso de cambio sea positivo y alcance todo su potencial, es necesario que los y las educadores

venzan sus reticencias antes las NTIC. No deben ser vistas como una amenaza a la fusión educadora, sino como un instrumento que puede enriquecer y facilitar la labor **(Ibíd)**.

El primer factor a tomar en cuenta, es que la incorporación de las tecnologías informáticas en las escuelas y colegios obliga a establecer, medios para la información y perfeccionamiento de las y los educadores. Formación que no debe limitarse sólo a los aspectos técnicos, sino que debe contemplar métodos educativos y de comunicación que permita a los profesionales asumir nuevas estrategias pedagógicas, como puede ser el trabajo en común con sus compañeros de otros centros educativos **(Ibíd)**.

A pesar de las reticencias que todavía existen, hay educadores que no sólo reconocen los beneficios que proporciona Internet a la educación, sino que los han podido comprobar en su actividad profesional. Es el caso de “Asociación Casa del Maestro” Cuya directora, la profesora Amparo Vásquez asegura que la Red permite el contacto con otras culturas y sirve como eficaz canal de comunicación. Otro aspecto importante es el intercambio entre maestros de propuestas importantes para la

educación. Otorga una nueva visión de las áreas de estudio como idiomas, matemáticas, dada la nueva forma de trabajo. Lo importante es la Red de trabajo cooperación y el intercambio de información (**Ibíd**).

Características esenciales del docente para propiciar un clima que favorezca el aprendizaje.

Entusiasmo: el entusiasmo que se observa en un maestro cuando está enseñando promueve que sus alumnos se identifiquen con él y con lo que están aprendiendo (**Tenutto, et al, 2004, p. 774**).

El docente como modelo: cuando un maestro se transforma en un modelo de sus alumnos favorece enormemente el aprendizaje de lo que enseña.

Calidez y empatía: es difícil ser un buen docente sin interesarse genuinamente por los alumnos. A esto alude la calidez. La empatía tiene que ver con la capacidad del docente para comprender cómo se sienten sus alumnos y contemplar sus puntos de vista. Ambas cualidades deben estar revestidas de autenticidad (**Ibíd**).

Expectativas positivas: se refieren a las inferencias que el docente hace acerca de los logros futuros de sus alumnos, basado en lo que saben ahora de ellos **(Ibíd)**.

Una aproximación a los enfoques de enseñanza:

Un enfoque de enseñanza consiste en una manera de definir el rol y la tarea del docente. Cada profesor tiene un modo de construir su identidad profesional, es decir que conforma su propia manera de ser docente, lo que requiere del conocimiento de las opciones de enseñanza a tomar y de las posibilidades que ofrecen esas opciones elegidas **(Ibíd, p.775)**.

Los autores mencionan tres enfoques: el enfoque del ejecutivo, el enfoque del terapeuta y el enfoque del liberador. Destacan que cada uno de ellos es una concepción de la enseñanza, de lo que es y debería ser enseñar **(Ibíd)**.

El enfoque del ejecutivo: a través de este enfoque, se ve el docente como un ejecutor, como una persona encargada de producir ciertos aprendizajes, y que utiliza para ellos las mejores habilidades y técnicas de las que

dispone. Los materiales curriculares adquieren aquí gran importancia y son cuidadosamente elaborados (**Ibíd**).

La investigación sobre los efectos de la enseñanza también tienen un papel importante, porque le da al docente las técnicas y los conocimientos necesarios para no sólo mejorar la clase, sino también facilitar el aprendizaje. El enfoque del terapeuta: a través de este enfoque, se ve al docente como a una persona que se preocupa tanto por ayudar a cada uno de sus alumnos en su crecimiento personal como por ver que alcancen un elevado nivel de autoestima, comprensión y aceptación de sí mismo. Los docentes que se identificación este enfoque esperan que los estudiantes desarrollen su propio ser como persona auténticas, mediante experiencias educativas que tengan una importante significación personal (**Ibíd**).

El enfoque del libertador: a través de este enfoque, se ve al docente como un libertador de la mente del individuo, que espera ayudar a promover seres humanos morales, raciales e íntegros. Cada uno de los enfoque tiene tanto valores como propósitos que son apropiados en ciertas situaciones de enseñanza y, por este motivo, cada docente puede descubrir razones que lo llevaran a

adoptar una postura en detrimento de otras. Lo que es impredecible es una reflexión que fundamente cada una de las decisiones. El propósito principal de conocer los diferentes enfoques docentes es permitir al profesor elegir entre distintas maneras de enseñar con las que podrá identificarse (**ibíd**).

Para todos aquellos que hayan experimentado la tarea de enseñar, no es necesario aclarar que no existe una estrategia de enseñanza que sea válida para todos a los alumnos: las prácticas que fueron eficaces con algunos son ineficaces con otros. Podemos pensar en un maestro que haya planificado y llevado adelante una actividad con un grupo de alumnos, seleccionando un material de enseñanza que le haya resultado apropiado para los propósitos perseguidos pero que, al año siguiente, en la misma escuela, en el mismo grado, con el mismo tema haya decidido utilizar el mismo material y los resultados no hayan sido los que esperaba. Lo único diferente era el grupo de alumnos. Este, seguramente, es un ejemplo que no es ajeno a la experiencia de algún docente (**ibíd, p. 776**).

Aceptar que cada alumno y alumna son diferentes entre sí es relativamente fácil; reconocer que la conformación de

un grupo escolar es heterogénea, también. El tema se complejiza al tener que planificar, enseñar y evaluar teniendo en cuenta esas diferencias. Es preciso reconocer los diferentes estilos de aprendizaje, niveles de conocimientos, ritmos, actitudes, experiencias e intereses de los alumnos **(Ibíd)**.

El hecho de reconocer esas diferencias trae implicancias en las decisiones de planificación de la enseñanza. Esto último, junto con la consideración y el respeto por no sólo la diversidad, sino también la heterogeneidad de los grupos de alumnos, es una premisa rectora del propósito de este libro. Es impredecible poder “captar” las necesidades de cada grupo de alumnos, conocer sus diferencias individuales y sus características grupales, ya que dichos factores tienen marcada influencia en la eficacia de una estrategia de enseñanza en particular **(Ibíd)**.

Reforzamos la idea de que no exista una única estrategia de enseñanza apropiada. Es tarea y responsabilidad del docente seleccionarla, adaptarla, recrearla según lo que considere preciso, en función de su grupo de alumnos. Cómo aprenden los alumnos es el objetivo de estudio de distintas teorías del aprendizaje. En este texto no

abordaremos estas teorías, ya que nos posicionamos en aquellos aspectos que hacen al proceso de enseñanza. Es por eso que, el recorrido que realizamos a lo largo de los capítulos focaliza la mirada en la acción del docente **(Ibíd).**

Sobre el maestro recaen las mayores expectativas, ya que es quien tiene desde la actividad diferencial y específica el contacto cotidiano con el niño. Como entra y sale de la escuela común en horarios prefijados, la familia le pierde el rastro y genera gran ansiedad e incertidumbre **(Narvarte, 2002, p. 105).**

Su rol diagnóstico consiste en observar el nivel pedagógico que tiene el niño y tratara de definir las características del aprendizaje, del pensamiento y del plano actitudinal del niño ante el aprendizaje. El maestro integrador con su diagnóstico y una vez empapado del diagnóstico de su equipo, dará forma en la escuela común al proyecto de integración **(Ibíd, p. 106).**

En la escuela común junto con el maestro de grado realizará la planificación anual con la metodología de aprendizaje y evaluación para el niño dentro del aula y paralelamente, su plan de trabajo para el trabajo individual

con el niño. Mas allá de la implementación de estos planes, el maestro integrador tratará de crear un clima afectivo, placentero y alentador que estimule los logros del niño respetando sus tiempos, sus emociones y apuntalando las falencias, antes que se convierta en frustraciones (**Ibíd**).

3.3. Percepción de empleadores y empleadoras sobre el desempeño laboral de graduados y graduadas

Las propiedades de la percepción de fenómenos, formaciones y relaciones sociales. Los contenidos y los límites de la percepción social están determinados por: a) estructura de personalidad de los que perciben; b) por experiencias específicas y las características previas del individuo; c) por los intereses para cuya realización se reúnen percepciones a modo de informaciones que sirven para orientarse: d) por las estructuras informativas y comunicativa, cuyo seno se captan y transfieren los contenidos de la percepción; e) por las posiciones, roles y las situaciones de status social, por cuyo medio los individuos experimentan selectivamente su mundo; f) por las actitudes, los prejuicios y la parcialidad ideológica y g) por la confección de esquemas orientativas,

institucionalizados como símbolos, valores, estereotipos, modelos de pensamiento **(Heinz, 1994, 634)**.

Una muestra de estudiantes universitarios, por ejemplo, informó que solo el 8.5% de sus profesores ejercía influencia importante en sus desarrollo intelectual o personal; y en este aspecto no se le atribuyó influencias apreciable a más de las tres ciertas partes de los profesores en cuestión. Un interesante estudio sobre la manera como perciben alumnos adolescentes a sus profesores indica que se aprecia que estos desempeñan tres clases principales de papeles: el de amigos, el de antagonista y el de manipuladores del estatus en situaciones de aprendizaje **(Ibíd)**.

Los profesores comparten también gran parte de la orientación antiadulta general de los adolescentes. En los aspectos del aprendizaje de la situación escolar, los profesores son percibidos como organizadores eficientes para dirigir proyectos de trabajo, como males necesarios en la adquisición del conocimiento, como escalones hacia futuras recompensas de estatus, como dispensadores de aprobación **(Ibíd)**.

Desempeño laboral del docente

En los sistemas educativos de los diferentes países se valora al docente como el elemento más importante e influyente para los niveles de la calidad de la educación, decimos más importante porque hay otros factores que podemos mencionar, como la alimentación que a los niños se les brinda en hogares, que por situación de pobreza extrema, la falta de empleo y los altos costos los productos alimenticios básicos, es para muchos de difícil acceso para poder garantizar a sus hijos una alimentación balanceada. **(Navarro, 2002, p. 1).**

Otros escritores como Mullens, Murnane y Willer, (1996). Hanushek y Harbison (1992) citado por Navarro (2002) expresan que la investigación contemporánea acerca de los determinantes del aprendizaje en los países en desarrollo ha encontrado persistentemente que la calidad de la docencia es el caso más influyente **(Ibíd).**

De forma similar, Darling-Hammond. (2000), citado por Navarro (2002), dice que en estudios realizados en Estados Unidos se ha establecido que las diferencias en materia de efectividad que se dan entre los maestros ejercen considerable influencia en el aprendizaje,

teniendo incluso más peso que otros factores como el número de alumnos por aula que han ocupado mucho espacio en la discusión pública y especializada **(Ibíd)**.

Ahora bien, los investigadores han encontrado que entre los factores el más importante para elevar los niveles de la calidad de la educación es la calidad de la docencia, los entes encargados de la dirección de los sistemas educativos hubiesen de buscar los mecanismos para lograr este objetivo, hacer una verdadera valoración al trabajo del docente y no solo decir con palabras que el docente es un elemento importante sino buscar medidas e impulsar políticas de estímulo para este docente que lo da todo en una aula de clase. Una consecuencia de estos hallazgos producto de las investigaciones efectuadas es que existe un interés creciente en probar y evaluar diferentes tipos de políticas dirigidas a mejorar la calidad de la docencia **(Ibíd)**.

Las instituciones rectoras de la educación de los estados del mundo reconocen que para elevar las capacidades de los docentes y en consecuencia mejorar la calidad de la enseñanza en un sistema escolar se presentan dos caminos, fundamentales, uno es convertir en más sólidos de formación inicial o de capacitación en servicio. El otro

es modificar los incentivos que operan en relación con los actores involucrados en el proceso de aprendizaje especialmente los docentes mismos para que adopten, con más frecuencia o acierto, prácticas contundentes a un aprendizaje exitoso por parte de los alumnos (**Ibíd, p. 2**). Navarro (2002) en su libro dice ¿Quiénes son los Maestros? sobre las valoraciones al trabajo de la docencia nos continúa diciendo: La profesión tiende a traer predominantemente aunque no en forma exclusiva, por supuesto a los egresados de educación media de menores calificaciones académicas (**Ibíd**).

Para un buen número de estos candidatos probablemente la mayoría, la docencia no fue la primera preferencia en materia de elección de una profesión. Los docentes creen que sus habilidades naturales no se corresponden particularmente bien con lo que ellos entienden como las tareas y destrezas típicas del maestro (**Ibíd, p.3**).

El Ministerio de Educación no realiza una buena selección entre el conjunto de candidatos aspirantes a ocupar plazas docentes en el sistema escolar. Cuando existen programas de certificación, estos no son adecuados, además de que el proceso de selección carece de transparencia y está plagado de criterios no profesionales

incluyendo el clientelismo político o técnicamente poco efectivos (**Ibíd**).

Navarro (2002), resalta el hecho de que una vez dentro de la profesión, la gestión de personal se caracteriza por una ausencia casi completa de instrumentos, evaluación y gestión del recurso docente. Las responsabilidades en relación con estas tareas no están claras, la supervisión no es afectiva, y tanto los directores de escuela como el Ministerio en su conjunto tienen muy pocas herramientas para cambiar a los maestros hacia posiciones en las que serían más afectivos, o para recompensar a aquellos que son particularmente exitosos o esforzados, o para hacer llegar algún tipo de retroalimentación a quienes tienen problemas de hacer su trabajo adecuadamente, con el fin de que mejoren su desempeño.

Curiosamente los únicos instrumentos de sanción previstos se relacionan con situaciones extremas en las que literalmente se sospecha de la comisión de delitos: estafas, abuso sexual, etc. pero no los hay orientados a inducir un auto mejoramiento en la práctica de la profesión. El único criterio claro de avance en la carrera es la antigüedad, y su característica contractual más sobresaliente es la estabilidad laboral absoluta. Los

maestros trabajan con poco o ningún apoyo humano y/o material. El soporte pedagógico en la escuela es prácticamente inexistente. Los recursos didácticos tienden a ser pocos y de baja calidad (**Ibíd**).

Se observa una proliferación de actividades de capacitación en servicio, que es probablemente el único apoyo que los maestros pueden esperar. La intensidad y universalidad de estas actividades sugiere que constituyen la respuesta que el Ministerio ha encontrado para tratar de reparar las fallas originadas en la formación inicial. Sin embargo, la efectividad de la mayor parte de estas prácticas está lejos de ser clara. Aunque el personal docente tiende a apreciar el esfuerzo y entiende la importancia de la capacitación, ha sido difícil encontrar evidencia de que su impacto en las prácticas docentes en el aula muestre una escala comparable a la del esfuerzo masivo realizado por el Ministerio (**Ibíd, p. 4.**).

Existe evidencia que sugiere que quienes abandonan la profesión más temprano tienden a ser los mejores calificados, con lo cual el efecto neto de la estabilidad laboral es promover largos periodos de ejercicio profesional por parte de un grupo de maestros que tienden a ser de menor nivel de calificación a medida de

que avanza el tiempo. Una encuesta realizada al personal docente de Latino América arroja como resultado que una alta proporción del mismo tiene un segundo trabajo para complementar el ingreso; asimismo muestra que los docentes se sienten abrumados por el exceso de planillas e informes que deben llenar (**Ibíd**).

Además de estas características sobre la forma en que está organizada la carrera docente, es probable que el consultor añada que el Ministerio tiene una potestad reducida para corregir cualquiera de las distorsiones descritas o para manejar sus recursos humanos de manera efectiva, dada la abundancia de regulaciones, su rigidez y las implicaciones políticas considerables de intentar cualquier cambio. En otras palabras, el Ministerio tiene poca capacidad de afectar las decisiones cruciales relacionadas con quién enseña, qué se enseña, a quién, dónde y cómo (**Ibíd**).

De todos los factores en el aprendizaje y la calidad de la educación que reciben los niños y jóvenes, si excluimos variables extraescolares como el origen socioeconómico de los estudiantes, la calidad de la docencia es el más influyente. De forma similar, en estudios realizados en Estados Unidos se ha establecido que las diferencias en

materia de efectividad que se dan entre los maestros ejercen considerable influencia en el aprendizaje, teniendo incluso mas peso que otros factores como el número de alumnos por aula que han ocupado mucho espacio en la discusión pública y especializada. Una consecuencia de estos hallazgos es que existe un interés creciente en probar y evaluar diferentes tipos de políticas dirigidas a mejorar la calidad de la docencia **(Navarro, 2002, p. 1)**.

Ahora bien, se sabe que existen dos caminos fundamentales para mejorar la calidad de la enseñanza en un sistema escolar. Uno es convertir en más sólidos de formación inicial o de capacitación en servicio. El otro es modificar los incentivos que operan en relación con los actores involucrados en el proceso de aprendizaje especialmente los docentes mismos para que adopten, con más frecuencia o acierto, prácticas contundentes a un aprendizaje exitoso por parte de los alumnos **(Ibíd)**.

Hemos hablado sobre las valoraciones generales que se hacen al desempeño laboral del docente, pero mientras los encargados de dirigir el sistema educativo del país encuentran la forma como estimular la noble y difícil tarea del docente se debe continuar con el proceso de

enseñanza aprendizaje, por que hay que recordar que la educación es un proceso y que en el camino que le espera por recorrer al docente se encontrará con los avances de la tecnología la cual no se debe obviar sino que apropiarse de los elementos que nos brinda para ser cada día mejor, este es un nuevo reto del docente el cual debe enfrentar **(Ibíd)**.

Como por ejemplo el Internet que no sólo es una fuente inagotable de información para los educandos, sino también para los educadores. Los educadores deben ser capaces de generar nuevas formas de acceso al conocimiento, potenciando la creatividad y capacidad de descubrimiento de los educandos, sus habilidades de investigación y análisis **(Roncal, 2005.op.cit, p. 99)**.

Como nos señala John Naisbitt, mencionado por Roncal (2005), lo que sucederá es que la tecnología educativa permitirá que los profesores se concentren en actividades tangibles tales como pensar, razonar y la comunicación básica. A pesar de que existe la tecnología que nos permite pasar de la escuela de párvulos a la licenciatura sin abandonar la sala familiar, no es muy probable que optemos por esta vía. La tecnología simplemente amplía nuestro campo. Es más probable que usemos la

tecnología como instrumento que libere a los profesores y a los administradores de algunas de las tareas educativas más tediosas. Cuando la tecnología se ocupe de las tareas más rutinarias como por ejemplo el registro, las sesiones prácticas o de repetición, las cuales son más entretenidas cuando se realizan por medio del ordenador que con tarjetas, los profesores tendrán más tiempo para dedicarse a la creatividad **(Ibíd)**.

Hay que reinventar la educación para que la escuela pueda seguir garantizando la formación básica de todos los niños y niñas, cualquiera sea su origen socio-económico. Para ello es necesario que las y los educadores nos adaptemos a las condiciones y necesidades de un mundo en continua y acelerada transformación, en el que muchas de las certezas del pasado han perdido todo sentido **(Ibíd)**.

Desde este enfoque, Lucio Gil expone a favor de una inteligencia emocional sana (Goleman), en clara oposición a la pretensión del mercado de hacer de las emociones productos comercializables, como algo que puede ser vendido en el mundo empresarial. Ante este panorama, el profesorado no puede convertirse en un mero catalizador o correa de transmisión de la economía del conocimiento,

sino que ha de saber proponer contrapuntos esenciales, dirigidos a defender y preservar la democracia pública y comunitaria que, al parecer, está siendo puesta en peligro **(Ibíd)**.

En consecuencia, un profesorado capaz de adoptar el reto de la sociedad del conocimiento:

- Promueve el aprendizaje social, emocional, el compromiso y el carácter.
- Aprende a relacionarse con los demás de manera diferente, superando las relaciones superficiales y estableciendo lazos y relaciones duraderas.
- Desarrolla una identidad amplia y sólida.
- Se compromete con su desarrollo personal y profesional continuo.
- Trabaja y aprende en grupos cooperativos.
- Forja relaciones con familias y comunidades.
- Construye la comprensión emocional.
- Confía en las personas **(Ibíd)**.

Calidad y relevancia de los aprendizajes

La calidad desafía los procesos educativos en relación con los resultados académicos y con la relevancia de los aprendizajes para la vida de los educandos. La calidad es

uno de los factores más complejos para evaluar los procesos y resultados educativos por cuanto abarca la concepción, diseño de planes y programas de estudio que conforman parte importante del currículum; así como el desempeño o rendimiento de los educandos, del propio sistema educativo como tal y de la educación en su relación con el capital humano requerido por el desarrollo de la nación (**Siebert, 1999, p. 4**).

La primera afirmación que se puede asentar a este respecto es que la verdadera calidad de la educación es la formación de una persona de calidad, en su dimensión personal, social y económica. La calidad de la educación apunta a la construcción y desarrollo de aprendizajes relevantes, que permitan a los educandos enfrentarse con éxito ante los desafíos de la vida y que cada uno llegue a ser un sujeto-actor positivo para la comunidad y el país. La eficiencia tiene una doble dimensión, la interna y la externa. La eficiencia interna tiene una relación más directa con los resultados de los aprendizajes intra-sistema educativo y la externa una relación vinculada más con el impacto de la educación en el desarrollo del país. Para una comprensión más ajustada del factor eficiencia, conviene tomar en cuenta el componente de la eficacia

por cuanto este concepto mide el resultado obtenido relacionando costo-tiempo **(Ibid)**.

En relación con la eficiencia externa es importante tener presente el análisis sobre la pertinencia con la adición de plantearse lo que significa en términos humanos y económicos el hecho de que los conocimientos, destrezas, habilidades y valores adquiridos en el marco de los planes, programas y procesos educativos durante un período determinado de años, sirvan para el desarrollo adecuado de las capacidades del educando, así como para su contribución al desarrollo socioeconómico del país **(Ibíd)**.

3.4. Nivel de satisfacción de graduados y graduadas con el cargo y las funciones que desempeñan.

La satisfacción se concibe como el lleno de todos los requerimientos planteados para adquirir los resultados esperados o el cumplimiento de una necesidad, deseo, pasión etc. Así mismo según Morse (1953) mencionado por Herzberg (1959) señala que la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente de todo lo que ha ido asimilando y que quiere ver realizado en su ámbito, es decir la satisfacción

está unida a las aspiraciones del individuo y a la medida en que éstas se realizan y no solamente de las ventajas que se reciben en la institución a la que se pertenece. (Morse, 1953). En este sentido, para medir la satisfacción habría que poner en relación no sólo las expectativas y las contribuciones con las exigencias de la institución y de los grupos, sino, las experiencias del pasado (**Ibíd, p. 29**).

Requena Santos, (2000) citado por Carbonell, E & Polo, M. (s/f)., En su artículo organizado desde la investigación sobre satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo realizada en la Universidad de Santiago de Compostela, analizó un modelo de relación entre los valores culturales y la posibilidad de consecución de los objetivos materiales que proporciona una sociedad. El estudio busco explicar y cuantificar hasta qué punto la percepción de la estructura ocupacional, medida en forma de satisfacción, está relacionada con el bienestar subjetivo y con la calidad de vida en el trabajo. Los resultados confirmaron que mayores niveles de satisfacción con la estructura ocupacional implican mejores niveles de calidad de vida. Así mismo establece unas proposiciones, como que la percepción de la estructura social incide sobre los procesos que alcanza

una sociedad. Es decir, cuanto más alto son los niveles de satisfacción percibidos, mayor probabilidad existe de obtener mejores posicionamientos en la estructura social y ocupacional, medido en forma de calidad de vida **(Ibíd)**.

El aspecto de la satisfacción en el ámbito educativo es evidente, ya que el grado de satisfacción laboral de profesorado revierte directamente sobre el estudiantado y sobre la calidad de la educación. Según la investigación los factores que los profesores españoles asocian en mayor grado a su satisfacción laboral están más relacionados con la posibilidad de promocionar dentro del centro o de participar en programas de perfeccionamiento, que en el prestigio o status social y el reconocimiento de sus superiores **(Ibíd, p.16)**.

La investigación de la UNED resalta factores como el sentir que el trabajo es adecuado para ellos o el tener una buena relación con los compañeros de trabajo son con los que muestran mayor grado de satisfacción. Sin embargo, la posibilidad de promoción o de tener un horario más flexible, se sitúan en el nivel más bajo de satisfacción por parte de los profesores **(Ibíd)**.

De acuerdo con Robbins (1992) citado por Pérez y Rojas (2001), el trabajo debe ser mentalmente interesante y la remuneración y las políticas de promoción más justas de tal suerte que le brinde al individuo comodidad personal y facilite su desempeño. Igualmente se requiere que el ambiente con los compañeros sea bueno para que el individuo se pueda sentir satisfecho en su trabajo (Ibíd, p. 21).

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un

efecto de desmotivación que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar **(Ibíd. p. 23)**.

Según las investigaciones de Herzberg, F (1959) el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción **(Ibíd)**.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción **(Ibíd)**.

Para Homans,(1961) citado por Cascante (2005), la satisfacción y la insatisfacción se considerarían como una relación directa entre dos aspectos, uno en forma de

expectativas y experiencias y otro en forma de contribuciones y retribuciones; no planteándose otros condicionantes, se limita a comprobar que en un momento dado existe un desequilibrio producto de contribuciones no retribuidas, que someten al estudiante a una tensión al no ver satisfechas sus aspiraciones (**Ibíd**).

Asimismo Padrón (1995), citado por Manassero & Vásquez (1997) considera la satisfacción como una actitud o variable personal integradora, en la que la conducta del sujeto es resultado del acuerdo y expresión armónica entre su pensamiento y sus sentimientos, produciendo así una reacción orgánica de equilibrio y de bienestar, traducida, por tanto, no sólo en su salud corporal sino también mental (**Ibíd**).

López y González (2002), consideran que la satisfacción-insatisfacción es un estado psicológico que se manifiesta en las personas como expresión de la interacción de un conjunto de vivencias afectivas que se mueven entre los polos positivo y negativo en la medida en que en la actividad que el sujeto desarrolla, el objeto, da respuesta a sus necesidades y se corresponde con sus motivos e intereses.

A nivel laboral la satisfacción tiene dimensiones que es pertinente tener en cuenta para este estudio, para lo cual Locke (1976), mencionados por Gilbert, I. (2005). clasificó en dos categorías varias características de la satisfacción laboral: eventos o condiciones de satisfacción laboral: satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos; satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución y satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción **(Ibíd)**.

Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción; satisfacción con los beneficios tales como: pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas; satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura **(Ibíd, p. 30)**.

Existen algunos agentes de satisfacción que hacen posible la ocurrencia de estos eventos tales como la

satisfacción con la supervisión referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas; satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad y la satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización **(Ibíd)**.

Según lo relacionado por Esteva (1978) mencionado por Gilbert, I. (2005), una de las características de la cultura de nuestra sociedad es plantearse metas de finalidad que están constituidas por objetivos relacionados con la satisfacción de bienes materiales o de valores socioeconómico, siendo lo más importante la adquisición de estatus y la acumulación de riqueza. En este sentido se observa como la riqueza se plantea como sinónimo de nivel de vida, es decir la riqueza permite satisfacer una de las principales motivaciones de carácter social como lo es la orientación de consumo. Generando un sentimiento de frustración de la personalidad al individuo que no ha tenido éxito en el plano económico. En el mismo sentido Kardiner (1955) citado por Carbonell, E & Polo, M. (s/f) plantea que nuestra sociedad no reconoce límites para la satisfacción del valor del éxito, el cual, además, desarrolla en el individuo una ansiedad permanente de superación,

ya que, en sí, un fracaso en la consecución del mismo lleva al individuo al autodesprecio y puede llevar al desvío social y hasta la humillación del yo **(Ibíd)**.

Según Fernández, et. al (2000), citado por Navarro, R. (S/f) refiere que la satisfacción en el trabajo es una forma de comprobar la calidad de la organización y de sus servicios internos; por tanto, es la aceptación gratificante de los miembros de una organización hacia su trabajo y hacia las condiciones físicas e informales que lo rodean **(Ibíd, p. 2)**.

El profesor es innovador y creativo por naturaleza, el hacer con profesionalidad y calidad el trabajo, es una fuente importante de satisfacción laboral; sin embargo, sabemos que también existe la otra cara de la moneda: ya que al mismo tiempo de que hay profesores comprometidos y reflexivos de su propia práctica, esto es, profesionales que trabajan enriqueciendo los ambientes en los que interactúan; existe también una contracultura de la profesión magisterial ligada a los bajos desempeños y a una práctica docente rutinaria. Respecto de esta contracultura de la profesión, es interesante el indagar con qué tipo especial de ambientes de trabajo se

relaciona y qué tipo de satisfacción laboral provee tal ambiente a los profesores **(Ibíd, p. 3)**.

Considerando algunos aportes teóricos que relacionan a la satisfacción laboral con la satisfacción de las necesidades de tipo superior: logro, reconocimiento y auto-realización de los individuos; la satisfacción en el trabajo, tiene que ver con la satisfacción general de vida y se relaciona con las habilidades de los individuos, para relacionarse con los otros, para elevar su nivel socioeconómico y para elevar su preparación profesional **(Ibíd p 5)**.

Un docente que encuentra satisfacción en su profesión, siempre tendrá la capacidad y creatividad para superar cuanto tropiezo pueda enfrentar; pero de igual forma, quien está insatisfecho con su labor, también es capaz de reaccionar confrontando su marco de relaciones y erosionando el ambiente institucional del cual participa **(Ibíd p 6)**.

La posibilidad de promoción o la oportunidad de participar activamente en el establecimiento de los objetivos de su trabajo son algunos de los factores que inciden en mayor medida a la hora de determinar la satisfacción laboral del

profesorado de infantil, primaria y secundaria en España, mientras que el prestigio o el status social tienen una importancia mínima para ellos **(Ibíd)**.

La motivación, la productividad, el absentismo e incluso el estado de salud, son algunos de los aspectos que están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral y que inciden claramente en el éxito de cualquier organización. La importancia de este aspecto en el ámbito educativo es evidente, ya que el grado de satisfacción laboral de profesorado revierte directamente sobre los alumnos y sobre la calidad de la educación **(Ibíd)**.

En este sentido, un equipo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) ha realizado una investigación a nivel nacional con el objeto de determinar, por una parte, los factores que se asocian a la satisfacción laboral de los profesores españoles de infantil, primaria y secundaria y por otra, el nivel actual de satisfacción de estos factores. Para ello, ha contado con una muestra de más de 2.500 profesores, tanto de centros públicos como privados, que tras someterse a un exhaustivo cuestionario, proporcionan una visión panorámica de cómo se siente el profesorado español en relación a su trabajo **(Ibíd)**.

Lo más importante para los profesores es la posibilidad de promocionar dentro del centro o de participar en programas de perfeccionamiento **(Ibíd, p. 2)**.

Según los distintos aspectos que afectan a su trabajo estos son los factores más significativos para los profesores: Diseño del trabajo: los profesores se sienten más satisfechos en la medida que se les permite participar activamente en el establecimiento de los objetivos o se les concede mayor autonomía en el desarrollo de las actividades. Asimismo, el tener un plan de trabajo claro o la posibilidad de actualización permanente, junto con el asesoramiento y ayuda de expertos son otros de los factores más importantes a la hora de determinar su satisfacción laboral **(Ibíd)**.

Las condiciones de vida asociadas al trabajo: este aspecto tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite. En este sentido, los profesores valoran en mayor medida el poder disponer de tiempo libre, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo o el poder establecerse en una localidad determinada. Por otra parte, también se valora positivamente el disponer de una buena seguridad social

o el contar con una adecuada seguridad e higiene en el trabajo (**Ibíd**).

La realización personal: el sentir que se está realizando una labor valiosa, o el reconocimiento de la calidad de su trabajo por parte de los padres y alumnos son factores determinantes para que el profesorado se sienta realizado personalmente en su labor educativa. En este aspecto, también incide la motivación por el trabajo que se realiza, las buenas relaciones entre los compañeros o el sentimiento de que el rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades (**Ibíd**).

Promoción y superiores: esta faceta es una de las más señaladas por los profesores objeto de la investigación, sobre todo el factor relacionado con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y las habilidades. Asimismo, el tener buenas relaciones con los superiores y que estos sean competentes y justos son factores a tener en cuenta en su grado de satisfacción laboral (**Ibíd**).

Salario: contrariamente a lo que se pudiera pensar, la satisfacción del profesorado respecto al salario que perciben está más relacionada con la necesidad de

reconocimiento económico del rendimiento de su trabajo que con el obtener un buen salario. Concretamente factores como el sentir que el trabajo es adecuado para ellos o el tener una buena relación con los compañeros de trabajo son con los que muestran mayor grado de satisfacción. Sin embargo, la posibilidad de promoción o de tener un horario más flexible, se sitúan en el nivel más bajo de satisfacción por parte de los profesores **(Ibíd)**.

Según López, A. & González, V. (2002), en los últimos años, se ha puesto especial cuidado en el estudio de la motivación profesional en distintos campos y disciplinas, presentándose como un elemento fundamental de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona la cual ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

Cascante (2005), señala que en el campo educativo, para la mayoría de los pedagogos y psicólogos, la motivación constituye un factor determinante en la calidad de lo que se realiza o desempeña, es decir, que es de suma importancia en los procesos de enseñanza y aprendizaje, especialmente si se tiene en cuenta la educación como una construcción cultural, en este sentido se mira la motivación como un paso previo al aprendizaje y permite

crear ambientes propicios para la construcción de mejores entornos educativos sociales y laborales.

Hoy no existe una teoría unificada de la motivación, coexistiendo una gran variedad de enfoques en su estudio que surgen a partir de diversos aspectos relacionados con los objetivos de logro (Manassero, & Vásquez, 1997) tales como: la expectativa de consecución de metas relacionada, la motivación como inversión personal determinada por el sentido del sí-mismo (sentido de competencia, sentido de autonomía, y sentido de determinación); los incentivos personales de consecución de metas de logro (implicación y logro), metas personales (competitividad, poder), metas de solidaridad social (afiliación, interés social); y metas de recompensa extrínsecas (reconocimiento, materiales) y las alternativas percibidas **(Ibíd, p.1)**.

Otras concepciones de motivación al ser asumida como creencias sobre la propia capacidad para alcanzar las metas (autoeficacia) determinan la motivación en el marco de la teoría del aprendizaje social-cognitivo de Bandura (1986) citado por Cascante, (2005) determinan que el aprendizaje vicario es controlado por las atribuciones sobre el desempeño y las expectativas, sobre el resultado

que es considerado como la interacción entre las características situacionales y las variables disposicionales de personalidad que condicionan las metas de conducta. Dweck & Leggett (1988), citado Manassero, (1997), afirman que las atribuciones causales formarían parte de la personalidad y serían originadas específicamente en procesos subyacentes que construyen los diferentes estilos y sus consecuencias (deseables o indeseables), dependientes de la propia percepción de los individuos.

La motivación debe asumirse en las diversas actividades que el ser humano realiza, su fin superior debe ser la satisfacción, que genere una dinámica en lo personal y en el contexto inmediato donde se desenvuelve. En este sentido Herzberg (1959), presenta una visión de la motivación y satisfacción laboral a la luz del pensamiento administrativo donde el logro de los resultados intrínsecos motivadores del trabajo puede iniciar una motivación sostenida hacia los objetivos deseados frente a cualquier proyecto individual o colectivo; tales afirmaciones surgen de las diversas teorías que soportan el origen de la motivación, como lo plantea López, A, & González, V. (2002) en sus estudios sobre motivación a partir de las

necesidades, la equidad, los refuerzos de las expectativas y la teoría de las metas **(Ibíd, p. 2)**.

La motivación vista como esa fuerza que nos da energía y nos impulsa para hacer las cosas, es de gran importancia en cualquier espacio de nuestra actividad como persona, pero toma gran preponderancia en el trabajo; pues, es en nuestra actividad laboral, donde nos ocupamos la mayor parte de la vida. La motivación en nuestras actividades laborales, debe impulsarnos a un fin superior que es a la satisfacción por lo que hacemos, satisfacción en el trabajo que genere una dinámica mejor en nuestro quehacer diario en la institución educativa, que se debe ver reflejada en la actitud de los estudiantes y en la dinámica de respuesta en el aprendizaje **(Ibíd, p. 15)**.

Según García y Medina 1988, citado por Pérez y Rojas (2001), plantean que los factores que están relacionados directamente con la satisfacción en el trabajo escolar son: el trabajo bien hecho; el reconocimiento de lo hecho; la responsabilidad y el progreso en el mismo. No obstante, existen factores que pueden incidir negativamente en el desempeño docente, como: la supervisión, los salarios, aspectos administrativos y condiciones de trabajo mismo

que, de no ser atendidos, generarán descontento y pocos deseos de realizar un buen trabajo **(Ibíd)**.

Las investigaciones han demostrado que cuando el interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del profesor con el mejoramiento de la calidad de su desempeño **(Ibíd. p 16)**.

El abordar la identidad docente como elemento base de esta investigación es fundamental con considerarse de gran importancia para interpretar los resultados puesto que su eje central es el ejercicio docente como profesión y las motivaciones que establecidas por niveles promueven la satisfacción de los estudiantes, para ello se plantearan las perspectivas de estudios que conciban la motivación como elemento esencial de la formación y el ejercicio docente **(Ibíd)**.

La formación Pedagógica – didáctica desde el inicio del ejercicio de la docencia es fundamental para el desempeño de tal actividad, máxime cuando se está ejerciendo una carrera diferente a la licenciatura. Existe

en el profesional docente dos tendencias que generan identidad en él, uno que lo configura y otra que la construye. En los elementos que configuran la identidad docente son: Los motivos que llevan a la elección de la docencia como desempeño laboral, la concepción de la docencia, la concepción de la enseñanza y la concepción que posee sobre lo pedagógico y lo didáctico **(Ibíd)**.

Ante los aspectos que determinan la construcción de identidad cuenta con variables de gran significado como lo son, la relación que establece el docente con el conocimiento y la apropiación de los conocimiento pedagógico- didáctico. Según esta autora los docentes que no poseen formación inicial construyen su identidad a partir de la relación que establecen con el conocimiento, la experiencia en la práctica y a través con el contacto con otros docentes en los contextos institucionales que le permiten poseer una concepción de la enseñanza, de la docencia, de lo pedagógico y lo didáctico que ellos mismos poseen **(Carbonell, E & Polo, M. s/f., p. 6)**.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de estudio.

Esta es una investigación educativa con el paradigma cualitativo, según el alcance, es de carácter descriptiva, ya que se hizo una valoración del desempeño laboral de graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía.

En este orden referencial, Tamayo y Tamayo (2003), estudiosos de la metodología, señalan que las investigaciones de tipo descriptivo “comprenden la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos” (p.46). De hecho, son características que permitieron categorizar las dimensiones en estudio.

Así mismo, Hernández et al (2006), en cuanto a los estudios descriptivos, complementan diciendo que “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p.103). En este sentido, la investigación estuvo claramente caracterizada y puntualizada en los detalles más específicos.

4.2. Enfoque teórico metodológico.

El enfoque metodológico postula una concepción etnometodológica orientada al proceso. Es por ello que se pretendió a partir de este enfoque indagar desde la perspectiva de los actores el desempeño de graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía, desde el entorno en que se desarrolla y ejecuta el conocimiento.

Garfinkel (1967) citado por Gelles, R y Levine, A (1996) refiere como objetos de estudio para el caso del enfoque etnometodológico, las actividades prácticas, las circunstancias prácticas y el razonamiento sociológico práctico, concediéndole un lugar semejante en su análisis a lo banal-ordinario y a lo trascendental - extraordinario. Agrega además, que lo social está en permanente construcción y que, por ende, los hechos sociales solo pueden concebirse como realizaciones de los miembros de la sociedad.

La etnometodología, entonces, estudia esos entendimientos básicos que dan por supuesto los que intervienen en una interacción social y que permiten que esta interacción se desenvuelva del modo anticipado.

4.3. Estrategia metodológica

La estrategia metodológica que se tomó para el abordaje de esta investigación fue el estudio de caso, que en este caso son graduados y graduadas en la carrera de Pedagogía. Según Robert Yin (1984), citado por Duriez (2007:36), el caso en estudio puede ser una cultura, una sociedad, una comunidad, una subcultura, una organización, un grupo o fenómenos tales como cualquier aspecto de la existencia humana. En este caso, se enmarcó a un solo grupo de personas en una carrera: graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía.

4.4. Población.

La población seleccionada fueron graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía del campus de URACCAN extensión Waslala. Esta población se constituye de veintiséis personas, de los cuales se toma en cuenta una muestra de 23 graduados, de estos 12 son varones y 11 son mujeres.

4.5. Unidad de análisis.

Las unidades de análisis la constituyeron graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía de URACCAN Waslala.

4.6. Los lugares seleccionados

Los lugares seleccionados fueron 6 centros de secundaria y primaria rurales y 2 urbanos en los cuales se encuentran laborando graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía. Estos centros seleccionados son centros de estudio en los cuales se imparte clase de educación primaria y de secundaria.

4.7. Criterios de selección y exclusión.

1. Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión fueron:

1. Que sean graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía de URACCAN que se desempeñan en la función docente en diferentes centros de secundaria y primaria del municipio de Waslala.
2. Delegado del Ministerio de Educación
3. Directores de Centros de educación secundaria y primaria

2. Criterios de exclusión

1. Graduados y graduadas que viven en la ciudad de Siuna

2. Graduados y graduadas que no se desempeñan en el ámbito educativo.

4.8. Métodos de investigación

Los métodos de investigación utilizados en esta tesis, están relacionados a la naturaleza del paradigma cualitativo basados en métodos humanísticos como la entrevista, la observación como métodos por excelencia de este paradigma y la encuesta desde el punto de vista sociológico, para poder medir la satisfacción de los informantes.

4.9. La observación

En la investigación cualitativa, es el método de la observación que consiste en observar sistemáticamente a las personas. El investigador busca ubicarse dentro de la realidad que pretendió estudiar. Permite caracterizar el proceso enseñanza –aprendizaje desde los ámbitos que se encuentran los informantes, de manera que me permita clasificar los acontecimientos más pertinentes.

La aplicación de este método facilitó el conocimiento fiel del contexto en el que se desenvuelven hombres y

mujeres sujetos de la investigación. Las formas de conocer la realidad cotidiana, de conocer las significancias de mayor relevancia entre participantes. En este caso se aplicó la observación no participante.

4.10. La entrevista

En este trabajo de investigación se aplicó el método de la entrevista que permitió obtener información directa del entrevistado, se seleccionó los escenarios más propicios para establecer estos encuentros que permitieron estar cara a cara entre el investigador y los informantes, las preguntas estuvieron dirigidas hacia la comprensión de las perspectivas que tienen respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.

4.11. Técnicas e instrumentos de investigación.

Durante la aplicación de los métodos seleccionados para este caso, fue necesario apoyarse de herramientas como: notas de campo, grabaciones, guías de preguntas.

Las notas de campo para guardó estáticamente los momentos del trabajo realizado con entrevistados y entrevistada para luego reflexionar sobre las observaciones realizadas y la misma información obtenida.

La guía de preguntas acompañó a la entrevista, partiendo de las categorías seleccionadas desde los propósitos de la tesis.

La grabación se utilizó como herramienta para obtener literalmente la información para luego hacer la respectiva transcripción.

Dentro de los instrumentos, las escalas de actitudes permitieron inferir las actitudes a partir de las respuestas que los sujetos dan ante una serie de frases o adjetivos. En el caso particular de las escalas de actitudes tipo Likert, el sujeto debe valorar su grado de acuerdo o desacuerdo ante un conjunto de declaraciones en forma de enunciado, que reflejan sus opiniones –actitudes verbalizadas– sobre el tema objeto de la medida, entre cinco o más grados, representados numéricamente.

Este modelo de medición de actitudes es el más sencillo de todos, pero no por ello el menos fiable. Realmente, es el más utilizado en la medición de actitudes en educación. Likert extendió a la medición de actitudes lo que era normal en la medición de rasgos de la personalidad. De esta manera, se puede afirmar que la suma de una serie de respuestas a ítems supuestamente homogéneos sitúa al sujeto en la variable *medida* (Morales, 1984).

4.12. Fuentes y obtención de información.

Las fuentes primarias fueron:

Graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía
Directores de centros de educación primaria y secundaria.
Delegado del Ministerio de Educación

Fuente secundaria fueron:

Documentos oficiales: Currículo de la carrera y revisión documental a manual de funciones y cargos donde se desempeñan graduados y graduadas de la carrera de Pedagogía.

4.13. Procesamiento y análisis de la información.

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se hizo de manera ordenada de acuerdo a las categorías identificadas, las cuales fueron analizadas a la luz de las teorías donde se realizara una interpretación y análisis de los resultados haciendo énfasis en los datos relevantes encontrados.

4.14. Delimitación y limitaciones del estudio

Este estudio se desarrolló en el municipio de Waslala, Región Autónoma Atlántico Norte. **(ver anexo, mapa del municipio de Waslala)**

El trabajo de campo del presente estudio se llevó cabo en un espacio de tiempo de dos años aproximadamente. Se realizaron visitas a los lugares donde se ubican las escuelas e institutos de educación secundaria, rural y urbana.

Por su propia naturaleza, la realidad educativa es diversa, compleja y cambiante. Por dicha razón, este estudio estuvo sujeto a límites y obstáculos que no se deben obviar. Los más relevantes fueron:

- La estación lluviosa no permitió en alguna ocasión desarrollar la visita a la comunidad de Paso de Lajas.
- Las múltiples ocupaciones del Delegado municipal del Ministerio de Educación, hizo posponer fechas para la aplicación de entrevista.

V. RESULTADOS Y DISCUSION

El propósito fundamental de esta tesis es valorar el desempeño laboral de graduados y graduadas en pedagogía, conociendo que el personal docente son quienes realizan, funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

El método etnometodológico aplicado en esta tesis permitió la obtención de las vivas experiencias de graduadas y graduados de la carrera de Pedagogía; este enfoque busca precisamente dejar en su expresión radicalmente intacto el discurso que el actor pronuncia para actualizar un gesto o acción permitiendo un amplio análisis del contenido recabado. En otras palabras, lo que busca precisamente la etnometodología es dejar en su expresión radicalmente viva el discurso que el actor pronuncia donde lo más importante es la dimensión vivencial, la presencia de la palabra del actor. Al retener el relato el investigador se transforma en simple medio de transmisión y en el instrumento que garantiza los hechos que se quieren explicar el realismo.

Es muy importante mencionar que la mayoría de los hallazgos refieren que los graduados y graduadas se encuentran empleados y empleadas con una dedicación media de 40 horas semanales (ocho horas diarias) de las cuales cinco se desarrollan presencialmente y tres las dedican a la planeación de la clase en el caso de la educación primaria, en el caso de la educación secundaria nocturna y a distancia se desarrollan veinticinco horas clases mientras que en la secundaria diurna son 40 horas mensual, los cargos que ocupan graduados y graduadas de Pedagogía son docentes en educación primaria, secundaria y directores de núcleos.

5.1. Cargos y funciones de graduados y graduadas en la carrera de Pedagogía

CARGOS	Cantidad de Graduados por cargo que ostenta	SEXO	
		F	M
Docentes de primaria y secundaria	8	5	3
Docentes de primaria	8	5	3
Docentes de secundaria	4	1	3
Directores de centros de educación primaria y secundaria.	3	0	3
TOTAL	23	11	12

Cuadro 01: Cargos de graduados y graduadas

En el cuadro anterior se representan el número de graduados y graduadas en los diferentes cargos que ostentan dentro del sistema educativo, tales como:

Docentes de primaria y secundaria que imparten clases en turnos diferentes denominados por Ministerio de Educación como “Maestros de doble plaza”,

Docentes de primaria, estos imparten clases únicamente en este nivel

Docentes de Secundaria, solo imparten en este nivel y lo hacen en diferentes modalidades (turno nocturno, diurno, y por encuentros).

Director y Subdirector de centros escolares de educación primaria y secundaria, son los que están a cargo de la dirección del proceso educativo y la administración de la Educación en los diferentes centros educativos.

De los veintitrés graduados y graduadas veinte imparten clases y solo tres ocupan cargos de dirección y sobre esto, otros estudios nos dicen que no se aprovechan estos recursos en puestos claves de la educación. Al respecto López Sánchez (2004, p.212) señala “el campo

de acción de un profesional en Pedagogía es muy amplio y puede desempeñarse en todo lo relacionado con el ámbito educativo, desde la elaboración de planes y programas de estudio, diseño de material didáctico, planeación de talleres, capacitación docente, atención a niños con problemas de aprendizaje, orientación vocacional, entre otras. Aunque se considera que actualmente se desaprovecha a los pedagogos y se colocan a otras personas que no tienen el perfil adecuado para estar en la educación”.

Funciones que ostentan graduadas y graduados de la carrera de Pedagogía:

Docentes de Primaria y Secundaria:

Los docentes de primaria y secundaria entrevistados coinciden que en ambos niveles se realizan las mismas funciones,

1. Planeamiento didáctico
2. Documentación (bibliografía)
3. Estrategias de enseñanzas
4. Evaluación
5. Autoevaluación después de impartir clases
6. Coevaluaciones

7. Cumplir con las disposiciones dadas por el director
8. Visitar a los padres y madres de familias para explicarles de que manera pueden aportar en el aprendizaje de sus hijos/as con el objetivo de mejorar la calidad educativa (rendimiento académico).
9. Coordinar reuniones con los padres de familia

Al aplicar el instrumento de revisión documental al manual de la organización, con base al acuerdo ministerial (2009, p. 7), que tiene el empleador se pudo identificar las funciones que desempeñan los docentes, en los que se encuentran:

Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el proceso enseñanza - aprendizaje a nivel del aula y de centro educativo utilizando técnicas participativas.

Al respecto un docente de primaria dijo:

“Se elabora la planificación mensual de trabajo,[.....] extrayendo del programa de estudio los contenidos, objetivos generales y los indicadores a alcanzar; de esta programación elaboramos nuestro plan de clase diario donde se

planifica el proceso por condiciones directas e indirecta para poder atender los diferentes grados [...], también se utiliza las fichas y guías del estudiante dando el trabajo en grupo o en pareja. Al finalizar el docente evalúa la clase para constatar si se cumplió el indicador propuesto donde se hace por medio de técnicas de evaluación de acuerdo a la dinámica del docente”.

En cuanto a la supervisión los docentes dijeron que está a cargo de los que ejercen los cargos de dirección pero que ellos supervisan y evalúan sistemáticamente el aprendizaje de los discentes: se evalúa trabajos asignados, tareas orientadas en equipos o individuales, investigaciones, permanece la metodología activa participativa para primaria y secundaria, donde sea el estudiante quien haga la clase y el docente sea un facilitador o facilitadora.

Una de las principales actividades del docente de educación primaria como de secundaria es la elaboración del plan de clase diario, el Ministerio de Educación no presenta un esquema para este plan pero si sugiere una estructura que se sujeta a una programación realizada durante los TEPCE (Taller de Evaluación y Programación

de Centros Educativos), el docente puede hacer sus ajustes y modificaciones de acuerdo a sus habilidades y destrezas.

(En anexos 6 y 7 se presenta la estructura que sugiere el Ministerio de Educación).

Los hallazgos indican, que siempre se trabaja con una programación de donde sale el plan de clase, pero la metodología es diferente porque la mayoría de las veces se elaboran folletos en la educación secundaria a distancia, porque en cada encuentro se tiene que desarrollar una unidad; por lo tanto para cumplir con la temática se hacen exposiciones de grupos, investigaciones, ensayos, análisis.

De acuerdo al currículo de la carrera de pedagogía que oferta la URACCAN los graduados y graduadas de esta carrera podrán brindar asesorías técnicas y mediante la revisión documental se comprueba que 5 de los graduados (Tres varones y dos mujeres) dan asesorías científicas y metodológicas al resto de docentes del municipio de primaria y secundaria mediante los cursos de profesionalización magisterial de la Normal José Martí de Matagalpa – Extensión Waslala.

Además, tres graduados de la carrera de pedagogía (dos varones y una mujer) pertenecen a la red de capacitadores municipales y brindan asesoría pedagógica a otros docentes en los TEPCE

Si se observa detenidamente lo que detalla el manual de funciones que oficialmente se maneja en la institución rectora de la educación y lo que manifiestan los docentes esta en congruencia con lo que dice Beltrán citado por Alonso (2002. p 237), que “el conjunto de papeles y tareas desempeñadas por el profesor en esta nueva concepción viene ejemplificado en los siguientes indicadores:

Planificar, diagnosticar fuerzas y debilidades, sensibilizar al alumno hacia el aprendizaje, presentar la tarea y activar los conocimientos previos, promover la comprensión, retención y transformación de los conocimientos, favorecer la personalización y control del aprendizaje, favorecer la recuperación, transferencia y evaluación de los conocimientos y desarrollar una labor de mentorazgo. Si observamos detenidamente”

Así mismo Bustamante, B (s/f) señala que el rol principal que el docente debe desempeñar es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un

promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Son muchas las actividades que un docente debe realizar para lograr que se dé una verdadera enseñanza y aprendizaje lo que hace complejo el quehacer de la docencia en el aula de clase, además de su rol principal que es enseñar cumple con otras funciones las cuales cita Ausubel (1993 p. 432) el docente es “el consejero, el sustituto, el padre”, lo que hacen aun más compleja su labor”.

En síntesis, se puede inferir que los roles del o la docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Su tarea se presenta difícil, ya que no se trata de lograr con sus estudiantes sólo una buena convivencia, sino de conseguir en ellos lo mejor que puedan ser. En la conducción de una clase la tarea más costosa no es la de cómo enseñar, sino la de cómo lograr que el estudiantado quiera aprender. La institución educativa sólo puede funcionar cuando las personas que

están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas.

Funciones que desempeñan los directores de centros educativos:

Se encontró que tres graduados varones están ejerciendo el cargo de Directores de Centros de Primaria y secundaria, en Paso de Laja, Kubalí y Waslala Urbana.

Las funciones como directores de centro al hacer la revisión documental, se encontro que las funciones que directores y directoras deben ejercer son:

- 1.- Ejercer la administración del centro educativo, subordinado al Consejo Directivo correspondiente.
- 2.- Cumplir y hacer cumplir las políticas educativas dictadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- 3.- Garantizar el cumplimiento del Plan de Desarrollo Escolar, así como los resultados educativos, la eficiencia en el manejo administrativo y académico del centro.

Además son ellos (Directores) quienes tienen a cargo el acompañamiento y seguimiento del proceso evaluativo,

esto lo hacen a través de una guía que ellos preparan opcionalmente de acuerdo a sus capacidades y destrezas para evaluar aspectos metodológicos en cuanto al desarrollo de las clases, posteriormente ellos dan a conocer los resultados a través de un informe a la delegación municipal.

El Ministerio de educación no facilita un esquema con indicadores que homogenicen un seguimiento al desempeño docente de manera que le permita a empleadores y empleadoras hacer una valoración más objetiva de sus empleados.

(En anexo N° 8 se presenta propuesta de acompañamiento a docentes)

Las funciones de los directores está más dirigidas a la función administrativa, y de evaluación al desempeño del docente de aula, al respecto, Bustamante, B. refiere que las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro- administración que la evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del discente y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

5.2 Percepción de empleadores sobre el desempeño laboral de graduados y graduadas.

Para la obtención de la información sobre la percepción de empleadores de graduadas y graduados se trabajó directamente con los empleadores que son 4 directores de centros educativos y el Delegado Municipal del Ministerio de Educación. Sobre el desempeño laboral los empleadores consideraron que el perfil profesional de sus empleados, graduados de la URACCAN responde a las expectativas y exigencias del cargo. Así mismo expresaron que en comparación con las exigencias del cargo, no encontraron ninguna limitante o deficiencia en el perfil de la carrera; afirmaron que sus empleados están identificados con las funciones que se les ha asignado, permitiéndoles un buen dominio en el ejercicio de su función.

El Delegado del Ministerio de Educación agregó:

“Existe un gran cúmulo de experiencia debido a que los graduados son persona que han estado siempre en la labor docente y que la universidad los dotó de conocimientos que van en pro del fortalecimiento a la enseñanza aprendizaje de las y los educandos en los diferentes centros educativos.”

Los hallazgos refieren que las capacidades dotadas por la Universidad y la carrera favoreció el cumplimiento del Acuerdo Ministerial y su política “Mejor educación... mejores escuelas mejores ambientes de aprendizaje, mejores relaciones pedagógicas en las aulas de clases”.

Al preguntarles a los empleadores cómo consideran el desempeño profesional de sus empleados-graduados respondieron: ¡excelente!, la formación recibida cumple con los requerimientos de los empleadores y usuarios de los servicios educativos expresaron que es notoria la diferencia entre un empleado y empleada docente graduado en pedagogía y un docente graduado en educación primaria porque los primeros aplican diferentes elementos, con más metodologías y estrategias, pero al fin y al cabo de una u otra forma desempeña la misma labor pero de diferentes maneras, los profesores y profesoras graduados de Pedagogía, responden a las expectativas porque los conocimientos adquiridos sirven para desempeñar el cargo que se les asigna con mayor responsabilidad y eficiencia.

Se expresa que la condición de graduado o graduada le permite el dominio en el ejercicio de su función, porque dentro de su formación cuenta con todos los elementos

necesarios para llevarlos a la práctica y desarrollar muy bien sus funciones, empleando más y mejores estrategias de enseñanza.

Los empleadores mostraron gran realce a la función docente considerándolos elemento clave e importante para el cumplimiento de las políticas educativas, al respecto Navarro (2002), señala que en los sistemas educativos de los diferentes países se valora al docente como el elemento más importante e influyente para los niveles de la calidad de la educación.

Lo antes descrito tiene relación con García y Medina (1988), citado por Pérez y Rojas (2001. p15) al expresar que los factores que están relacionados directamente con la satisfacción en el trabajo escolar son: el trabajo bien hecho; el reconocimiento de lo hecho; la responsabilidad y el progreso en el mismo. No obstante, existen factores que pueden incidir negativamente en el desempeño docente, como: la supervisión, los salarios, aspectos administrativos y condiciones de trabajo mismo que, de no ser atendidos, generarán descontento y pocos deseos de realizar un buen trabajo.

Los empleadores manifestaron que hace falta un seguimiento del Ministerio de Educación y de la misma Universidad en la cual se diseñe un instrumento que vaya dirigido específicamente a graduados y graduadas en pedagogía, para evaluar los logros y las limitantes, brindarles cursos de actualización de conocimientos ya que los avances son a diario y hay que vivir en constante actualización, podría ser a través de diplomado, posgrados dirigidos a ellos para fortalecer a la educación porque de lo contrario se quedarían solo con los conocimientos aprendidos y estaríamos hablando de un pedagogo estático.”

Lo antes referido se fundamenta con lo que dice Navarro (2002), quien resalta el hecho de que una vez dentro de la profesión, la gestión de personal se caracteriza por una ausencia casi completa de instrumentos, evaluación y gestión del recurso docente. Las responsabilidades en relación con estas tareas no están claras, la supervisión no es afectiva, y tanto los directores de escuela como el Ministerio en su conjunto tienen muy pocas herramientas para cambiar a los maestros hacia posiciones en las que serían más afectivos, o para recompensar a aquellos que son particularmente exitosos o esforzados, o para hacer llegar algún tipo de retroalimentación a quienes tienen

problemas de hacer su trabajo adecuadamente, con el fin de que mejoren su desempeño.

5.3 Nivel de satisfacción de graduados y graduadas con el cargo y funciones.

En cuanto a graduados y graduadas en Pedagogía con mención en educación el grado de satisfacción con el cargo que desempeñan y las funciones propias registran valoraciones altas, aunque se debe remarcar que esta satisfacción laboral de las personas entrevistadas la asocian con la posibilidad que el trabajo les brinda de estar vinculados con la formación recibida, los que mayoritariamente vieron cumplidas sus expectativas.

De este modo la experiencia en el trabajo, se tradujo para la mayoría de ellos y ellas, en un aprendizaje profesional que enriquece su personalidad como un o una profesional en la educación. Al respecto se mencionan algunas expresiones de las personas entrevistadas:

“Yo estoy satisfecho totalmente con mi trabajo, porque me estoy desempeñando en lo que me preparé, en lo que me gusta hacer... enseñar”.

“Actualmente me desempeño como docente, creo que mi carrera está en la línea del cargo que estoy ejerciendo aunque de acuerdo a la preparación debería de ocupar un cargo de dirección”.

“Trabajo en un área donde se vincula con la sociedad, estamos en interacción diariamente y debo de poner en práctica resolución de conflictos mediador de diversos problemas”.

“...yo siempre me he desempeñado en el campo docente y la universidad ha hecho una labor valiosísima en formar profesionales capaces brindándoles las herramientas necesarias para aplicarlas en nuestras aulas de clases”.

Estas expresiones reflejan que el perfil profesional ha respondido a sus expectativas creadas cuando ingresaron a estudiar esta carrera, demostrando que los conocimientos y capacidades adquiridas a lo largo de su formación responden a las exigencias del cargo. Por otro lado y de acuerdo a las expresiones brindadas se demuestra que están identificados y realmente motivados y motivadas con su carrera y sus funciones por lo tanto es

de esperarse resultados satisfactorios en la enseñanza aprendizaje.

Es evidente que aquel docente que tiene satisfacción de su profesión, de su trabajo trasmite confianza no solo a su empleador sino a sus educandos y como tal tendrá como consecuencia buenos resultados, mayor retención escolar y rendimiento académico de los mismos, por tal razón las dificultades que se le enfrenten en su trabajo le serán fáciles de resolver. Al respecto Navarro, R. (Sf) expresa que “un docente que encuentra satisfacción en su profesión, siempre tendrá la capacidad y creatividad para superar cuanto tropiezo pueda enfrentar.....”

Por otra parte Fernández, (2000), citado por Navarro, R. (Sf) refiere que la satisfacción en el trabajo “Es una forma de comprobar la calidad de la organización y de sus servicios internos; por tanto, es la aceptación gratificante de los miembros de una organización hacia su trabajo y hacia las condiciones físicas e informales que lo rodean” .

Esto a su vez se encuentra vinculado con la representación de ellos sobre las mayores posibilidades en cuanto a realización profesional y estabilidad laboral y

poder obtener el tan ansiado reconocimiento y prestigio social.

Se les preguntó a los empleados si la condición de graduado o graduada le ha permitido el dominio en el ejercicio de su función, lo que en su totalidad respondieron afirmativamente, siendo algunas expresiones las siguientes:

“Sí porque por medio de mi preparación profesional me ha permitido involucrarme más en el sistema de educación y desempeñar los cargos con más responsabilidad y profesionalismo.”

“Considero que los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio de mi carrera hasta mi graduación me permiten realizar con calidad y eficiencia mis funciones como docente”

“Si y muy... preparado [...] nos envió la universidad a la sociedad laboral”

“Estoy ejerciendo la función docente y sí el perfil me ha permitido desarrollarme; aunque en un principio me sentía con debilidades cuando ingresé

a dar clases de secundaria ya que el perfil de la carrera está orientado a trabajar con primaria, pero si la misma carrera me dio la oportunidad de adecuarme”

Estas expresiones afirman nuevamente que la preparación recibida por graduados y graduadas ha sido elemental, y están dando respuestas a las demandas de la sociedad en conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en el ejercicio de la profesión.

Para García y Medina (1988), citado por Pérez y Rojas (2001), La satisfacción se concibe como el lleno de todos los requerimientos planteados para adquirir los resultados esperados o el cumplimiento de una necesidad, deseo, pasión etc. Así mismo según Morse (1953) la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente de todo lo que ha ido asimilando y que quiere ver realizado en su ámbito. Es decir la satisfacción está unida a las aspiraciones del individuo y a la medida en que éstas se realizan y no solamente de las ventajas que se reciben en la institución a la que se pertenece. En este sentido, para medir la satisfacción habría que poner en relación no sólo las expectativas y las

contribuciones con las exigencias de la institución y de los grupos, sino, las experiencias del pasado.

De igual manera, es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes presentan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y esto los conduce a potenciar su nivel de vida profesional y personal

Por otro lado, es digno mencionar que a esta satisfacción laboral experimentada por graduados y graduadas se agrega los meritos recibidos por la institución educativa y al preguntarles si han recibido algún reconocimiento por su labor, la respuesta fue afirmativa, lo que se sustenta con la expresión siguiente:

“Hemos recibido reconocimientos como diplomas valorando el desempeño docente. En general las instituciones educativas mantienen la política de incentivar a los y las docentes.”

Se puede decir que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo y si tiene bienestar estos se encuentran motivados. Algunas instituciones consiguen motivar a sus empleados

o empleadas y logran que estén satisfechos en y con el trabajo. Un reconocimiento es el tipo de compensación es la satisfacción con el trabajo, al desempeñar tareas significativas relacionadas con el puesto, el docente es reconocido públicamente en su trabajo bien hecho y por ende se siente motivado y satisfecho.

Este incentivo es un aspecto de valor institucional que no se puede olvidar, ya que de ello depende el progreso y el estímulo del docente hacia la optimización del desempeño y que predomina en los aspectos individuales y organizacionales que motivan la interacción del personal y la identificación con la institución para crear un clima organizacional estable.

Las experiencias que posee un docente durante su desempeño laboral es también un elemento motivador personal que hacen posible una actitud positiva, como un incentivo personal a través de actitudes afectivas y reconocimientos, necesarias e impartidas por la institución donde se desempeña. La institución debe sentirse comprometida con el reconocimiento de su personal y de esta manera motivar o estimular siempre su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber realizado esta tesis se concluye que efectivamente los cargos y funciones que ostentan graduados y graduadas de la carrera de pedagogía en el municipio de Waslala está en correspondencia con el currículo de la misma. Esta carrera ha contribuido en la formación de profesionales que les ha facilitado las herramientas para desarrollarse de manera eficiente y así lograr los objetivos de la educación.

El desempeño laboral de graduadas y graduados ha contribuido al mejoramiento de la misión pedagógica del Ministerio de Educación (MINED) en el municipio. Su formación integral como profesionales con conocimientos científicos, críticos, éticos y pedagógicos, aunados a la experiencia acumulada dentro del sistema educativo, les ha permitido un desempeño eficaz y eficiente.

El nivel de satisfacción por parte de graduadas y graduados, está enfocada a la formación recibida por la URACCAN en la carrera de Pedagogía con mención en Educación. Existe una apreciación de los conocimientos, las aptitudes pedagógicas y la metodología empleada por

los docentes con los que cursaron la carrera las que consideran como suficientes y pertinente.

VII. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Educación:

Diseñar un plan de seguimiento para evaluar logros y limitantes en el desempeño docente que permita estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional. Así mismo, contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de la institución favoreciendo la formación integral de la niñez y la adolescencia.

Al área académica de la URACCAN:

Dado que vivimos en constantes cambios, es necesaria la actualización del conocimiento científico y metodológico de graduadas y graduados ofertando cursos de especialización, de esta manera coadyuvar a la calidad efectiva de la educación en el municipio

A graduados y graduadas

Continuar con ese entusiasmo que hoy tienen y seguir enriqueciendo sus conocimientos con la actualización constante poniendo en práctica con nuevas metodologías según el contexto.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

Alonso, C., Andino, P., Asencio, J., Beltrán, J., Bueno, J.A., Carpintero, E. (2002). Enciclopedia de Pedagogía. España: ESPASA.

Ausubel, David P; Novak, Joseph D y Hanesian, Helen. (1993). Psicología educativa: un punto de vista Cognoscitivo (2dª edición). México: Trillas.

Cascante, N. 2005. Cuaderno pedagógico: Motivación en el ámbito docente de la Educación Superior. Universidad de Costa Rica.

Crook, Charles. (1994). Ordenadores y aprendizaje colaborativo. Madrid: Morata, S. L.

Duriez, M., (2008). Curso Investigación cualitativa y mixta. URACCAN Managua. Editorial: Mc Graw –Hill. Mexico.

Esqueda, G. (s/f) Desempeño Gerencial del Director en Educación Básica. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario de Araya.

- Gelles, R y Levine, A. (1996). Introducción a la sociología. (5^{ta} edición).
- Gilbert, I. (2005). Motivar para aprender en el aula. Las siete claves de la motivación escolar. Barcelona: Paidós.
- Good, T. y Brophy, J. (1980) Psicología Educacional. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Hernández, S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2006). Metodología de la Investigación. (4^a. Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- López Sánchez, Félix. (2004) Catedrático del Área de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Salamanca. Revista Padres y Maestros. Edita Centro Fonseca. Madrid.
- M. Á. Guerra, S., Arenas, G., Blanco, N., Castañeda, R., Hernández, G., Jaramillo, C., et al. (2000). El harén pedagógico Perspectiva de género en la organización escolar (1^a edición). Barcelona: GRAÓ

Martínez R, Federico. (2005). El Ciberespacio y la Educación. Guatemala.

Martínez R, Federico. (2005). Estrategias de Aprendizaje Cognoscitivo. Guatemala.

Martínez R, Federico. (2005). Mediación Pedagógica. Guatemala.

MESSINA, G. (2000). Panel de especialistas "La formación docente para la educación de jóvenes y adultos. Perspectivas y debate". Buenos Aires.

Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001.

Morales, P. (1984). Medición de actitudes en psicología y educación. San Sebastián: Tártalo.

Narvarte, Mariana E. (2002). Integración Escolar Atención en el aula de los entornos escolares Integración

escolar de niños con discapacidades. Colombia:
Lexus.

Navarro, Juan Carlos. (2002) ¿Quiénes son los maestros?
Carreras e incentivos docentes en América Latina.
Buenos Aires-Argentina: Banco Interamericano de
Desarrollo.

PAVEZ URRUTIA, Jorge, Presidente Colegio de
Profesores de Chile. Seminario Perspectiva del
Colegio de Profesores sobre el Profesionalismo
Docente., Internacional “Profesionalización docente
y calidad de la educación”. Santiago de Chile, 8 y 9
de mayo de 2001.

Pérez de los Santos, R & Rojas, F. (2001). Perfil de
motivación para el trabajo de docentes. Informe de
investigaciones educativas. 1 y 2 (15).

Pérez, Ángel I. (2000) La cultura escolar en la sociedad
neoliberal. Madrid: Morata.

Roche, Robert. Y Sol Neus Sol. (1998). Educación
Prosocial de las Emociones, Valores y Actitudes
positivas. Barcelona: Blume.

S. J., Taylor R. Bogdon (1987). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. PAIDOS. México

Tamayo y Tamayo, M. (2004). Diccionario de la Investigación Científica. (2^o edición). Editorial: Limusa.

Tenutto, M., Klinoff, A., Boan, S., Redak, S., Antolín, M., Sipes, M., et. al. (2004). Escuela Para Maestros Enciclopedia de Pedagogía Práctica 1^a edición. Argentina: Lexus.

Recursos Electrónicos:

Baros Bustamante, Engel Sofia (s/f) ¿Cómo evaluar el Desempeño Docente?, Unidad Santa Maria, decanato de Estudios de Postgrado. Consultado el 28 de agosto del 2009. Disponible en [Hht//monografias.com/trabajo17-evaluardocente-dcoentes-shtml](http://monografias.com/trabajo17-evaluardocente-dcoentes-shtml).

Carbonell, E & Polo, M. (s/f). Relación entre la motivación profesional del docente y la satisfacción de los estudiantes en la formación pacicultora. Extraído el 12 octubre 2009 de

<http://www.monografias.com/trabajos69/relacion-motivacion-docentes-satisfaccion-estudiantes/relacion-motivacion-docentes-satisfaccion-estudiantes2.shtml>.

López, A. & González, V. (2002). La técnica de IADOV una aplicación para el estudio de la satisfacción de los alumnos por las clases de educación física. Revista digital lecturas: educación física y deportes, 47. Extraído el 10 de agosto de 2008 de <http://www.efdeportes.com/efd47/iadov.htm>

Rodríguez García, Patricia (2009) Revista de divulgación de temas Administración Educativa. Disponible en [<http://apocalipsis2010lidotec.blogspot.com/2009/07/desempeño-docente.html>.] consultado 25/07/09.

Revista:

Herzberg, F. (1959). Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 15 (8).

Manassero, M. & Vázquez, A. (1997). Análisis empírico de dos escalas de motivación

escolar. Universidad de las Islas Baleares. España.
Revista Electrónica en Educación Educativa. 5y6
(3)

Artículo de Periódico:

Siebert, Marta S (4/1999); La calidad de la
educación, Diario La Voz del Interior.

IX. ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 1

GUIA DE REVISION DOCUMENTAL

CENTRO DE TRABAJO: _____

RESPONSABLE DE LA INSTITUCION: _____

FECHA: _____

Objetivos:

Comprobar en el manual de organización los cargos y funciones que le son asignados a las y los egresados de la carrera de Pedagogía.

Aspectos a tomar en cuenta:

Revisar el manual de la organización que tiene el empleador, los cargos que ostenta cada uno de los graduados y las graduadas

Dentro del plan de funciones que tiene el empleador identificar las que están asignadas a los graduados.

Revisar los instrumentos de trabajo del graduado, estableciendo la relación con el cumplimiento de su función.

FUNCIONES.

1. Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje a nivel del aula y de centro educativo utilizando técnicas participativas.
2. Supervisar y evaluar continuamente el proceso docente educativo en todas las áreas de Educación.
3. Elaborar planes de clase, medios e instrumentos de enseñanza.
4. Planificar, elaborar y evaluar proyectos educativos.
5. Instruir y Educar integralmente a los niños/as y adolescentes a través del sistema de Conocimientos pedagógicos.
6. Investigación en el campo educativo.
7. Asesoría científica y metodológica de cursos de formación profesional en los diferentes niveles de educación.
8. Promoción cultural particularmente en el manejo de técnicas de educación y metodologías participativas en la comunidad.
9. Promoción comunitaria de proyectos educativos, sociales y culturales.
10. Elaboración de textos, programas, módulos y guías metodológicas con enfoque intercultural en educación.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 2

GUIA DE OBSERVACION NO PARTICIPANTE

CENTRO DE TRABAJO: _____
RESPONSABLE DE LA INSTITUCION: _____

Objetivo:

Observar si las graduadas y graduados están en ejerciendo el cargo y las funciones de acuerdo con el perfil de la carrera.

CARGOS Y FUNCIONES DEL PROFESIONAL

CARGOS:

1. Maestros de Educación primaria y media.
2. Técnicos metodólogos y supervisor de educación primaria y media.
3. Directores y subdirector de centros escolares de Educación primaria y secundaria.
4. Docentes de escuela normales
5. Administradores de Centros educativos
6. Responsable de Proyectos Educativos
7. Investigador educativo.
8. Asesor y consultor de programas en pedagogía, en aspectos metodológicos y de contenidos.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

**ANEXO 3
GUIA DE ENTREVISTA A GRADUADOS Y
GRADUADAS**

Estimado/a graduada/o:

Soy egresado de la Maestría en Docencia Universitaria de la URACCAN, la presente entrevista tiene como objetivo obtener información sobre su desempeño como graduado de la carrera de Pedagogía. La objetividad en la valoración de la misma servirá de mucho provecho para la Universidad.

De antemano le agradezco su valiosa colaboración.

¿El perfil profesional de su carrera responde a las expectativas y exigencias del cargo que ostenta?

¿Qué deficiencias considera encontrar dentro del perfil de su carrera?

¿Se siente identificado con las funciones que le han sido asignadas por el empleador?

¿Considera que la condición de graduado le permite el dominio en el ejercicio de su función?

¿Cuáles son las funciones que desempeña en el ejercicio de su cargo?

¿Qué reconocimientos ha recibido de parte del empleador?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

**ANEXO 4
ENTREVISTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS Y
GRADUADAS**

Estimado/a empleador:

Soy egresado de la Maestría en Docencia Universitaria de la URACCAN, la presente entrevista tiene como objetivo, obtener información sobre su desempeño como graduado de la carrera de Pedagogía. La objetividad en la valoración de la misma servirá de mucho provecho para la Universidad.

De antemano le agradezco su valiosa colaboración.

¿Considera que el perfil profesional de la carrera de pedagogía que ostenta su empleado responde a las expectativas y exigencias del cargo?

¿Qué limitantes considera encontrar dentro del perfil de la carrera en comparación con las exigencias del cargo?

¿Su empleado está identificado con las funciones que le han sido asignadas?

¿Considera que la condición de graduado de su empleado le permite el dominio en el ejercicio de su función?

¿Cuáles son las funciones que desempeñan sus empleados egresados de la carrera de pedagogía en URACCAN?

¿Cómo considera el desempeño profesional de su empleada o empleado?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 5

**ENCUESTA PARA GRADUADOS Y GRADUADAS.
APLICANDO ESCALA LICKERT.**

Objetivo:

Conocer de las y los graduados de Pedagogía la satisfacción que tienen con la formación recibida de su carrera.

Instrucciones:

Las afirmaciones siguientes se presentan como generalizaciones y representa opiniones más que hechos. Exprese su posición respecto de la afirmación, indicando si aprueba totalmente, aprueba en ciertos aspectos, indeciso, desaprueba en ciertos aspectos, desaprueba totalmente.

Marque con un (x) el ítem.

Me siento satisfecho y satisfecha con la formación recibida en la carrera de pedagogía

Muy satisfecho (a).....	()
Satisfecho.....	()
Ni satisfecho.....	()
Ni insatisfecho.....	()
Muy insatisfecho.....	()

En mi centro de trabajo vinculo la teoría con la práctica, el trabajo con la educación y la escuela con la comunidad.

- Muy satisfecho (a).....()
- Satisfecho.....()
- Ni satisfecho.....()
- Ni insatisfecho..... ()
- Muy insatisfecho.....()

Soy gestor de cambios y líder de la identidad cultural de mi pueblo y mi nación.

- Muy satisfecho (a).....()
- Satisfecho..... ()
- Ni satisfecho..... ()
- Ni insatisfecho.....()
- Muy insatisfecho.....()

Siento satisfacción con el cargo que actualmente ostento

- Muy satisfecho (a).....()
- Satisfecho..... ()
- Ni satisfecho..... ()
- Ni insatisfecho.....()
- Muy insatisfecho.....()

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 6

**Estructura para la elaboración del plan de clase de
primaria – según el MINED**

- 1.** Disciplina
- 2.** Nivel/grado
- 3.** Indicador de logros
- 4.** Contenido
- 5.** Valores
- 6.** Momentos de la clase:

Inicio: Parte introductoria, diagnóstico

Desarrollo: Contenidos, términos y conceptos

Culminación: actividades sugeridas en relación al contenido en desarrollo, evaluación del contenido de forma oral y práctica.

Nota: La unidad no necesariamente se debe de reflejar en el plan de clases.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 7

**Estructura de elaboración del plan de clase de
secundaria – según el MINED**

I. Datos generales

Nombre del docente: _____

Sección: _____

Turno: _____ Grado: _____

II. Disciplina: Contenido: _____

III. Indicador de logro: _____

IV. Actividades Iniciales: _____

V. Desarrollo

1. Actividad introductoria: Canto y/o Juego
2. Exploración de conocimientos previos
3. Desarrollo del contenido
4. Actividades de afianzamiento (ejercicios)
5. Actividades de evaluación

VI. Actividades finales:

Asignación de tareas para reafirmación de contenidos en
cas (trabajos extras en clases)

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 8

**PROPUESTA DE PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO AL
DESEMPEÑO DOCENTE**

Objetivo

Uno de los propósitos fundamentales del instrumento de acompañamiento al desempeño docente, es mejorar permanentemente el desempeño educativo y superación profesional del educador y educadora, identificando sus logros y detectando áreas que necesitan mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo de los mismos.

Nombre del que realiza el acompañamiento:	
--	--

I. DATOS GENERALES

Nombre del docente o la docente	
Centro Educativo:	
Curso:	
N°de estudiantes presentes:	
Horario de Clase:	
Fecha:	
Valores escala de apreciación:	
0= No se detecta	
1= Baja frecuencia	
2=Mediana- Baja Frecuencia	
3= Mediana Alta- Frecuencia	
4= Alta Frecuencia	

II. SITUACION DEL ESPACIO

	0	1	2	3	4
Aseo Adecuado					
Luminosidad Adecuada					
Sala Ornamentada					
Organización de estudiantes en la sala:					
En grupos:					
En filas					
En Círculo					
En semicírculo					
Otros (especifique)					
OBSERVACIONES:					

III. CARACTERISTICAS DEL PROFESOR:

	0	1	2	3	4
Cumple con las tareas administrativas propias de la clase (Registro de Asistencias, ausencias justificadas, registro de calificaciones entre otras).					
Utiliza un vocabulario formal y adecuado					
Es claro en las explicaciones entregadas al curso					
Retroalimentación positivamente a sus estudiantes y trabaja con sus errores.					

OBSERVACIONES:

--

IV. PRACTICA PEDAGÓGICA:

A	0	1	2	3	4
La unidad se ajusta a las planificaciones del curso.					
Enuncia el objetivo de la clase.					
Utiliza recursos tecnológicos o didácticos.					
¿Cuáles? Especifique:					
Los recursos utilizados son pertinentes para apoyar el desarrollo de la unidad.					
Los alumnos reciben instrucciones para el desarrollo de las actividades.					
Se aclaran las dudas de los alumnos.					
Las actividades están relacionadas con el objetivo de la clase.					
Existe una contextualización de los contenidos.					
Se integran los contenidos o temas de su disciplina con contenidos de disciplinas afines.					
Existen situaciones de evaluación que permiten verificar logros de los alumnos.					
Los y las estudiantes participan en clases.					
Los y las estudiantes cuentan con los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades.					
Los y las estudiantes reciben las instrucciones para el					

desarrollo de la actividad.					
Los y las estudiantes reciben las instrucciones para el desarrollo de la actividad.					
Existe un cierre de la clase. ¿Cómo? Explique:					

B. FORMAS DE TRABAJO:

Clase expositiva	
Trabajo Grupal	
Trabajo de Investigación	
Desarrollo de Guías de Trabajo	
Otros: especificar:	
En caso de trabajo grupal, ¿Cuál es el número de integrantes?	

C. TRABAJO EN GRUPO:

	0	1	2	3	4
El profesor atiende a todos los grupos					
Los alumnos reciben las instrucciones para el trabajo.					
Cuentan con los materiales adecuados.					
Existe una metodología de trabajo.					

D. EN EL CASO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

	0	1	2	3	4
Está clara la metodología de trabajo.					
Los alumnos cuentan con el material bibliográfico necesarios.					

E. HABILIDADES COGNITIVAS

	0	1	2	3	4
Copiar/Restituir.					
Repetir/Decir/Nombrar.					
Hacer/Ejecutar.					
Aplicar.					
Comparar					
Analizar.					
Sintetizar.					
Inferir.					
Deducir.					
Descubrir.					
Argumentar.					
Criticar.					
Reformular.					
Crear.					
Otras: Especifique:					

E. HABILIDADES SOCIOAFECTIVAS:

	0	1	2	3	4
Responsabilidad Individual.					
Respeto.					
Capacidad para escuchar.					
Existe un cierre de la clase. ¿Cómo? Explique:					

V. CLIMA EN EL AULA

	0	1	2	3	4
Existe una actitud positiva de los alumnos que favorezca el aprendizaje					
La relación profesor – alumno favorece el proceso de aprendizaje.					

OBSERVACIONES GENERALES:

--

VI. MOMENTOS DE UNA BUENA CLASE.

¿La clase contó con sus momentos?	
Motivación	
Desarrollo	
Cierre	

OBSERVACIONES:

--

VII. ARCHIVOS Y REGISTROS

	0	1	2	3	4
Cuaderno de asistencia					
Cuaderno de calificaciones					
Cuadernos de planes diarios					
Dosificación de contenidos					
Observaciones					

VIII. EVALUACIONES

	0	1	2	3	4
Estructura de las pruebas					
Evalúa objetivos					
Distribución de puntaje					
Observaciones					

FIRMA DEL ACOMPAÑANTE. FIRMA DEL DOCENTE.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 9

Listado de egresados de la Carrera de Pedagogía de Waslala

No	Apellidos y Nombres	Cargo	Centro de Trabajo	Lugar
1	Alaniz Talavera Gumerindo de Jesús	Resp. Emp. Hidrelétrica	Emp. Hidroeléctrica Río Bravo	Puerto Viejo
2	Amador Jarquín William	Docente	Waslala	Waslala urbano
3	Aráuz Arancivia Margine	Docente	MINED	El Achiote
4	Blandín García Félix Pedro	Docente	Pastoral Educativa	Chilamate Kun
5	Blandón Montenegro Juana del Carmen	Docente	Centro Esc. Rubén Darío	Waslala urbano
6	Centeno Hernández Migdalia	Resp. Proy. Infantil	ACAWAS	Waslala urbano
7	Espino López José Miguel	Docente	24 de Agosto	El Naranjo
8	Gaitán Tórrez Enoé	Docente	Kubalí	Kubalí Central
9	González Díaz Denis Asusano	Docente	José Dolores Estrada	Waslala urbano

10	González Díaz Ramón de Jesús	Docente	Estrella de Belén	Waslala urbano
11	González Flores Daisy Urania	Docente	Centro Esc. Rubén Darío	Waslala urbano
12	González Tinoco Dalila	Docente	Centro Esc. Rubén Darío	Waslala urbano
13	Jarquín Ochoa Bismark	Docente	Paso de Laja	Paso de Laja
14	Jiménez Gómez Rafael	Docente	La Posolera	Waslala urbano
15	López Hernández Flavia	Docente	Estrella de Belén	Waslala urbano
16	Mairena Jarquín María Elsa	Docente	La Posolera	La Posolera
17	Mendoza Pérez Lidia	Monja	La Parroquia	Waslala
18	Montoya Ochoa Saturnino	Docente	Las Jaguas	Las Jaguas
19	Muñoz Manzanares Cándida Rosa	Docente	Las Nubes	Las Nubes
20	Muñoz Quintero Joel Antonio	Docente	Las Flores	Las Flores
21	Osegueda Lanza Lucrecia Ramona	Docente	Estrella de Belén	Waslala Urbano
22	Ramírez López Bertha Adilia	Docente	San Pablo	San Pablo
23	Úbeda Osegueda Edman Noel	Docente	Estrella de Belén	Waslala Urbano
24	Vargas Cruz María del Socorro	Docente	Kubalí	Kubalí Central
25	Zeledón Díaz Ángel de Jesús	Catastro	Alcaldía	Waslala
26	Zeledón Díaz Gloria Maritza	Docente	El Aserrío	El Aserrío

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO 10



Mapa del municipio de Waslala.