

**PROBLEMÁTICAS DE LA LABOR DOCENTE EN ALGUNAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE LETICIA, AMAZONAS**

**NATHALY JARAMILLO CEBALLOS
CÓDIGO: 2016281116**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA
MODALIDAD A DISTANCIA
FACULTAD EN EDUCACIÓN
BOGOTÁ
2017**

**PROBLEMÁTICAS DE LA LABOR DOCENTE EN ALGUNAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE LETICIA, AMAZONAS**

Trabajo de grado como requisito para optar por el título de Especialista en Pedagogía

**PRESENTADO POR:
NATHALY JARAMILLO CEBALLOS
CÓDIGO: 2016281116**

TUTOR: LUIS ALEJANDRO RAMÍREZ

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA
MODALIDAD A DISTANCIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
BOGOTÁ
2017**

AGRADECIMIENTOS


*Gracias a mi mamá y mi papá por su
complicidad y amor,*

*A mis hermosas familias amazónicas que me
han apoyado incondicionalmente en esta
travesía,*

*A la Secretaria de Educación Departamental
y a la Rectora de la ENS por las discusiones y
aportes que me ayudaron a consolidar este
proyecto,*




*A mi tutor Alejandro Ramírez por sus
asesorías,*

*Y por supuesto, al Amazonas por devolverme
la tranquilidad.*

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Ministerio de Educación</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 1 de 7	

1. INFORMACIÓN GENERAL	
Tipo de documento	Trabajo de Grado Especialización
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Problemáticas de la labor docente en algunas instituciones educativas oficiales del municipio de Leticia, Amazonas.
Autor	Jaramillo Ceballos, Nathaly
Director	Ramírez, Luis Alejandro
Publicación	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2017. 146 p.
Unidad patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional
Palabras claves	PROBLEMÁTICAS DE LA LABOR DOCENTE, CARTOGRAFÍA SOCIAL PEDAGÓGICA, REFLEXIÓN PEDAGÓGICA.

2. DESCRIPCIÓN
<p>El presente trabajo tiene como propósito caracterizar las problemáticas de la labor docente en algunas instituciones del municipio de Leticia, Amazonas; parte desde la necesidad de generar espacios para los docentes que les permita expresar libremente las dificultades y tensiones a las que están expuestos en su día a día, a modo de que se consoliden estrategias de mejoramiento que puedan ser puestas en acción. De aquí surge la propuesta de generar una estrategia para identificar dichas problemáticas, basada en la estrategia investigativa de Cartografía Social Pedagógica y transversalizada con la metodología de la Investigación-Acción.</p>

3. FUENTES
<ul style="list-style-type: none">  Agustín, F. (2015). <i>Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias</i>. Educ. 18(3), 411-431. DOI:10.5294/edu.2015.18.3.3.  Barragán, D. (2016). <i>Cartografía social pedagógica: entre teoría y metodología</i>. Revista Colombiana de Educación, N.º 70. Primer semestre de 2016, Bogotá, Colombia.  Barragán, D; Amador, J. (2014). <i>La cartografía social-pedagógica: Una oportunidad para producir conocimiento y repensar la educación</i>. Itinerario Educativo, (64), 127-141

- # Bausela, E. (2004). *La docencia a través de la investigación-acción*. Revista Iberoamericana de Educación, sección "De los lectores", Recuperado en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/682Bausela.PDF>
- # Breuse, E. (1984). *Identificación de las fuentes de tensión en el trabajo profesional del enseñante*, en Steve, J. *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea, pág. 143-161.
- # Camacho, H; Padrón, M. (2006). *Malestar docente y formación inicial del profesorado: percepciones del alumnado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 20, núm. 2, p. 209-230. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411341013.pdf>
- # Castillo, M. (2010). *La profesión docente*. Revista Med. Chile, No 902. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v138n7/art17.pdf>
- # Carr Y Kemmis. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza: la investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- # Frankenberg, G. (2011). *Teoría crítica*. Revista sobre la enseñanza del derecho. Año 9. Número 17. Recuperado de: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/17/teoria-critica.pdf
- # Fundación Compartir (2014). *Tras la Excelencia Docente*. Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos, Bogotá, pág. 25.
- # Gaitán, C; Martínez, D; Gatarayiha, G; Romero, J; Saavedra; M; Alvarado, P. (2005). *Caracterización de la práctica docente universitaria "Estudio de casos: pregrado"*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- # Gamboa A. (2011). *El papel de la teoría crítica en la investigación educativa y cualitativa*. En: Diálogos educativos. Revista electrónica. Número 21, Año 1. Disponible en: http://www.umce.cl/~dialogos/n21_2011/gamboa.swf
- # Herrera, H (s.f). *Metodología de investigación para la caracterización del conflicto escolar*.
- # Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana editores, México.
- # Marcelo, C. (1995). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*. Universidad de Sevilla. España.
- # Martínez, A (1984). *El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensión de los docentes*, en Steve, J. *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea.
- # Martínez, E. (2010). *Ética profesional de los profesores*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer, SA.
- # MEN (2013). *Evaluación de competencias para el ascenso o reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los docentes y directivos docentes regidos por el decreto ley 1278 de 2002*. Documento guía: Evaluación de competencias.
- # Moreno, J. (2009). *Temas y perspectivas contemporáneas*. Unidad 2. Epistemología contemporánea, Modulo de epistemología. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- # Latorre, A; Fortes, M; Serra, E. (1991). *Fuente de tensión en el ejercicio profesional de profesor de ciencias*. Revista Enseñanza de las ciencias, No 9, pág. 268-274.
- # Ortega, P. (sin fecha). *Tercer momento: La reflexión sobre la práctica pedagógica*.

Seminario de Debate contemporáneo de pedagogía, modulo reflexión sobre la práctica pedagógica, Especialización en pedagogía modalidad a distancia, Universidad Pedagógica Nacional.

- ✚ Pasek, E. (2006). *Reflexiones sobre la docencia: Una práctica plena de intereses subyacentes*. Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. Venezuela.
- ✚ Pérez, A. (1991). *Que hemos de saber y saber hacer los profesores de ciencias?* (un intento de síntesis de las aportaciones de la investigación didáctica) Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales. Universidad de Valencia. Pág. 72.
- ✚ Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, vol. 31, núm. 1, pág. 18. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- ✚ Sandin, E. (2003). *La enseñanza de la investigación cualitativa*. Revista Enseñanza Universitaria, No 21. Pág 37-52.
- ✚ Torres, R (2000). *Reformadores y docentes: el cambio educativo atrapado entre dos lógicas*, en *Los docentes, protagonistas del cambio educativo*, Convenio Andrés Bello/Cooperativa del Magisterio de Colombia, Bogotá..
- ✚ Zeichner, K. (1993). *El maestro como profesional reflexivo*. Recuperado de: <http://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2012/04/Org-El-maestro-como-profesional-reflexivo-de-Kenneth-M.-Zeichner..pdf>
- ✚ Zuleta, E. (2005). *Sobre la Guerra*. En Elogio de la dificultad y otros ensayos.

4. CONTENIDOS

El presente trabajo se dividió en los siguientes siete puntos:

Planteamiento del objeto de investigación, donde se desarrolló el planteamiento del problema, la pregunta problema, los objetivos de la investigación y la justificación. Partiendo de la necesidad de generar espacios para los docentes que les permita expresar las problemáticas que acontecen a su labor, se plantea como pregunta problema: *¿Cuáles son las problemáticas asociadas a la labor docente en algunas de las Instituciones educativas Oficiales del Municipio de Leticia, Amazonas?*, esto con el objetivo de caracterizar las problemáticas de la labor docente y generar propuestas de transformación.

Antecedentes, en este punto se evidencia el marco de referencia, donde a partir de la revisión de diferentes documentos se consolidaron las bases de la propuesta de investigación y se recogieron insumos necesarios para su desarrollo.

Marco teórico, en este apartado se realizó la revisión de la literatura que expone la perspectiva teórica del presente estudio y da orientaciones para su rea, en este se abordaron los conceptos de rol y competencias de la labor docente, problemáticas de la labor docente y reflexión pedagógica.

Marco metodológico, en este se muestra el sustento teórico de la metodología utilizada donde se enmarca la investigación desde un corte cualitativo basado en la teoría crítica, la cual se presenta como el enfoque epistemológico más adecuado por sus propuestas basadas en la reflexión y en el reconocimiento del contexto como un aspecto determinante en la construcción del conocimiento; en esta misma perspectiva, se expone como metodología la Investigación Acción, que muestra dentro de sus orientaciones cuatro puntos para su desarrollo: Planeación, acción, observación y reflexión. Por último, se expone como estrategia de investigación la Cartografía Social Pedagógica que busca generar procesos de transformación a partir de las problemáticas que se presentan en un territorio determinado.

Metodología, en este punto se da a conocer las características básicas de la población que fue objeto de estudio y se muestran las fases trabajadas como ruta metodológica, las cuales están planteadas en concordancia con la Investigación Acción: Fase 1: Planeación, la cual parte de la revisión de la bibliografía la cual permitió el diseño del taller de CSP, fase 2: Acción, donde se implementaron los talleres y se diseñó para la ENS el cuestionario post taller, fase 3: Observación, la cual se dio en dos momentos, en la socialización, discusiones y reflexiones de los docentes respecto a la temática y en la revisión y sistematización de los resultados y fase 4: reflexión, donde se realizó la caracterización de las problemáticas de la labor docente y se plantearon las relaciones y propuestas de mejoramiento entorno a las problemáticas identificadas.

Resultados y discusión, en este punto se muestran los resultados del proceso de investigación, como resultado de la ruta anteriormente mencionada, se realizó la identificación de las problemáticas de la labor docente, donde se caracterizaron 4 categorías:

- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales o problemas de relación
- Desarrollo personal
- El docente frente a la sociedad

Cada una de estas categorías presentó unas subcategorías que fueron argumentadas con las citas textuales de los docentes.

Por otro lado, se realizó la construcción del sistema de relaciones donde se mostraron las líneas de relación más sobresalientes entre las problemáticas y los actores identificadores en el ejercicio cartográfico. Las líneas que sobresalieron fueron las de indiferencias, tensión y conflicto.

Así mismo, partiendo de las propuestas de los docentes se plantearon las acciones de relación, las cuales muestran las estrategias de mejoramiento y las apuestas que proponen los docentes y el investigador para solucionar las problemáticas anteriormente mencionadas.

Por último, se discutió sobre los pocos resultados de la categoría formación docente y las posibles razones de su ausencia en el ejercicio de cartografía realizado.

Conclusiones, En este punto se especifican las principales conclusiones de este estudio, donde se indica que las categorías más reiterativas en cuanto a las problemáticas de la labor docente son las

Relaciones interpersonales con un 82% y Condiciones laborales 50%. Así mismo, se plantea como la subcategoría que surgió con mayor fuente de tensión para los docentes las relaciones Docente-Directivo docente. Respecto a las líneas de relación, la indiferencia se establece como el principal lazo entre las problemáticas identificadas en los actores y entidades implicadas.

Por otro lado, se muestran propuestas de transformación planteadas por los docentes y el sujeto investigador relacionadas con la necesidad crear medios de comunicación asertiva, la consecución de psicoorientadores, el cumplimiento de compromisos establecidos y mayor apropiación y compromiso por parte de los docentes respecto a la labor que desempeñan.

Por último, se cierra con recomendaciones para futuras investigaciones, entre las que se encuentran la profundización de problemáticas relacionadas con la didáctica, la pedagogía, el manejo disciplinar, la enseñanza y el aprendizaje, etc. La motivación como punto determinante de la estrategia de Cartografía Social Pedagógica, la ampliación del taller para mayor apropiación conceptual y metodológica y la necesidad de que las actividades planteadas se desarrollen en el resto del Departamento.

5. METODOLOGÍA

La metodología inicia en primera estancia con los referentes metodológicos que sustentan en la teoría crítica, donde se plantea que los objetos observables como los sujetos observadores de la ciencia están constituidos socialmente y que es necesario que toda teoría tiene que proyectarse hacia la transformación de las circunstancias de vida de los sujetos, buscando que el saber construya una forma de pensamiento crítico (que haga posible la relación entre teoría y práctica). A partir de lo anterior, se plantea como metodología la Investigación Acción y como estrategia de investigación la Cartografía Social Pedagógica, las cuales se presentaron como las más pertinentes por el enfoque que le da a los procesos de reflexión y al trabajo colectivo.

Las fases metodológicas que se desarrollaron fueron las siguientes:

Fase 1: Planeación. En esta fase se realiza una revisión documental sobre los conceptos claves del proyecto de investigación con la finalidad de generar insumos para el diseño e implementación del taller de Cartografía Social y las acciones estratégicas a desarrollar en términos generales.

Fase 2: Acción. En esta fase se implementan las estrategias necesarias para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación, donde se señala una secuencia de las actividades desarrolladas con los docentes para la identificación de las problemáticas de la labor docente y se construyen y aplican las acciones correspondientes para complementar las estrategias anteriormente desarrolladas: Implementación de los talleres y el cuestionario post taller.

Fase 3: Observación. Ese proceso se caracteriza por el registro, organización, sistematización y análisis de los resultados. Esta se evidenció en dos momentos específicos: la socialización, discusiones y reflexiones de los maestros, donde se realizó el levantamiento de los datos necesarios para la caracterización de las problemáticas de la labor docente; y el análisis de la información, en la cual se organizó y sistematizó la información obteniendo como resultado de su análisis las categorías y subcategorías de la temática trabajada.

Fase 4: Reflexión. En esta fase como producto del análisis de los datos se muestra la

caracterización de las problemáticas de la labor docente, donde se identifican como fuentes de tensión las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y el docente frente a la sociedad, desarrollando a partir de estas categorías la consolidación del sistema de relaciones, donde se tuvieron como principales líneas de relación la indiferencia, conflicto y tensiones, y las acciones de relación que se manifestaron en las propuestas de transformación producto del ejercicio de reflexión sobre las problemáticas identificadas.

6. CONCLUSIONES

- De los 28 equipos de trabajo de las instituciones que participaron en los talleres de Cartografía Social Pedagógica se identificó que las problemáticas más sobresalientes fueron Relaciones interpersonales (82%) y Condiciones laborales (50%), sobresaliendo entre ellas las relaciones que se establecen entre Docente - Directivo docente y las herramientas y materiales para el desarrollo de las actividades pedagógicas. Las categorías de Desarrollo personal y El docente frente a la sociedad al contrario de las anteriormente mencionadas, se presentaron como fuentes de tensión en tan solo un 42% y 28% de los equipos respectivamente.
- La subcategoría Docente - Directivo docente de la categoría relaciones interpersonales fue la que se presentó como mayor fuente de tensión por parte de los docentes, donde se resaltó como origen del conflicto o malestar la ausencia y falta de liderazgo por parte de estos actores educativos.
- Las líneas de relación se presentaron como una oportunidad para establecer lazos y conexiones entre las problemáticas identificadas y los actores y entidades implicados en el ejercicio, como principal línea de relación sobresalió la **Indiferencia**, caracterizada por el malestar generalizado frente a la falta de apoyo y ausencia de los entes gubernamentales y de los directivos docentes respecto a las problemáticas que los docentes atraviesan en las instituciones.
- Como principales acciones de relación o propuestas de transformación resaltaron la necesidad de que haya una comunicación asertiva entre las entidades, instituciones y docentes, la consecución de psicoorientadores para las instituciones, cumplimiento de compromisos establecidos por parte de las entidades y mayor apropiación y compromiso por parte de los docentes respecto a la labor que desempeñan.
- Aunque este proyecto es un punto de partida respecto a la temática trabajada en el Departamento, se evidencian cambios a nivel de la ETC para mejorar las problemáticas que aquí se identificaron con los docentes en Municipio.
- Es necesario generar estrategias que permitan profundizar en las problemáticas que acontecen a la labor docente desde la práctica pedagógica, donde se cuestionen por la didáctica, la pedagogía, el manejo disciplinar, la enseñanza y el aprendizaje, etc. Puesto que en este estudio brillaron por su ausencia estos componentes que eran parte de las intenciones iniciales de la investigación y que son de vital importancia ampliar para desarrollar propuestas de transformación educativas integrales no solo para el Municipio sino también para el Departamento.
- Más allá de identificar que muchas de las problemáticas que acontecen a la labor docente en el Municipio son responsabilidad de personas diferentes a ellos, queda abierto un trabajo de empoderamiento y apropiación de la labor que desempeñan los docentes.
- La Cartografía Social Pedagógica- CSP se presentó como una estrategia de investigación

adecuada que permitió no solo que los docentes se expresaran libremente sobre las problemáticas que les acontecían, sino que les dio pie para apropiarse y desarrollar discusiones y reflexiones significativas frente a su labor, mostrando como resultado no solo el diagnóstico de los obstáculos sino las propuestas de mejoramiento y futura transformación.

- Se invita a prestar gran atención a la ruta metodológica sugerida por Barragán y Amador (2014), específicamente en el punto de motivación de los participantes, ya que los resultados del ejercicio cartográfico, así como las estrategias de mejoramiento dependen de la actitud, comprensión de la problemática y disposición para el trabajo colectivo que tengan los participantes.
- Se recomienda dividir el taller en varias sesiones de modo tal que se pueda profundizar en la contextualización y en la metodología de trabajo, puesto que de la comprensión y apropiación de la misma dependen los resultados del estudio. Por otro lado, es necesario hacer una diferenciación marcada entre las problemáticas de la labor docente y las problemáticas institucionales ya que estas aunque están directamente relacionadas no son lo mismo.
- Los ambientes físicos son determinantes para la generación de procesos de reflexión, el tener espacios adecuados y agradables, le permiten al docente centrarse de mejor manera en las actividades a desarrollar y entrar en confianza con el sujeto investigador.
- Es necesario que las actividades aquí planteadas se desarrollen en el resto del Departamento, ya que mostraría un panorama general no solo de las problemáticas de la labor docente en los corregimientos y en los municipios sino también una serie de estrategias para transformarla en pro del mejoramiento de la calidad educativa para la entidad territorial.

Elaborado por:	Jaramillo Ceballos, Nathaly
Revisado por:	Ramírez, Luis Alejandro

Fecha de elaboración del resumen:	05	07	2017
--	----	----	------

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	3
1.1.Planteamiento del problema	3
1.2.Pregunta problema	5
1.3.Justificación	5
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivos generales	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
2. ANTECEDENTES	8
3. MARCO TEÓRICO	17
3.1.Rol y competencias de la profesión docente	17
3.2.Problemáticas de la labor docente	20
3.3.Reflexión pedagógica	23
4. MARCO METODOLOGICO	26
4.1.Enfoque epistemológico	26
4.2.La Investigación Acción- IA	27
4.3. Cartografía Social Pedagógica- CSP	31
5. METODOLOGÍA	36
5.1.Población y muestra	36
5.2.Fases de la investigación	37
6. RESULTADOS Y DISCUSIONES	42
6.1.Caracterización de las categorías	42
6.2.Sistema de relaciones	51
6.3.Acciones de relación	55
7. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	59
BIBLIOGRAFIA	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de docentes de cada Institución Educativa por régimen.	36
Tabla 2. Participación y códigos por Institución Educativa.	37
Tabla 3. Síntesis de categorías y subcategorías según lo planteado en las citas textuales de los docentes por institución sobre las problemáticas de la labor docente.	40
Tabla 4. Propuestas de transformación.	56

INDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Fuentes de tensión	22
Imagen 2. Momentos de la investigación acción.	30
Imagen 3. Líneas en el proceso de mapeado del territorio escolar.	33
Imagen 4. Mapa de relaciones.	53

INDICE DE GRÁFICOS

Grafica 1. Número de grupos en cada subcategoría de condiciones laborales.	42
Grafica 2. Número de grupos en cada subcategoría de relaciones interpersonales.	45
Grafica 3. Número de grupos en cada subcategoría de desarrollo personal.	48

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Taller de cartografía social pedagógica-CSP	64
Anexo 2. Cuestionario abierto post-taller de problemáticas de la labor docente.	69
Anexo 3. Transcripción de las grabaciones socialización, discusión y reflexiones de los Talleres de Cartografía Social.	71

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se orientó hacia la identificación de las problemáticas que se presenta en la labor docente, todo esto debido a que aunque en la escuela se hacen procesos de revisión y mejoramiento de los aspectos académicos a mejorar, a través de estrategias y procesos planteados por el Ministerio de Educación Nacional, son muy pocos o nulos los espacios donde los docentes tienen la oportunidad de expresar libremente lo que piensan respecto a su labor, sobre los problemas que les acontecen y los obstáculos para el buen desarrollo de su práctica pedagógica.

Partiendo de lo anterior, este proyecto de investigación se propuso como objetivo el caracterizar las problemáticas de la labor docentes en algunas de las Instituciones Oficiales del Municipio de Leticia, Amazonas, basándose en el enfoque epistemológico de la teoría crítica, donde los objetos observables como los sujetos observadores de la ciencia están constituidos socialmente, lo que quiere decir para este caso, que los docentes están ubicados en un espacio socio histórico que los configura como sujetos que crean y construyen conocimiento desde sus experiencias en un contexto determinado, lo que les permite configurarse como sujetos sociales que pueden asumir posiciones críticas. En concordancia con este enfoque, se plantea como la metodología más coherente, la Investigación Acción- IA, puesto que está basándose en los planteamientos de la teoría crítica incorpora además, el trabajo colectivo. Así mismo, se complementa esta metodología de trabajo con la estrategia de investigación de Cartografía Social Pedagógica- CSP, la cual a partir del levantamiento de un mapa, permite identificar las dinámicas y problemáticas que acontecen en el sector educativo reconociendo el territorio más allá de

un espacio físico, estableciendo relaciones entre la temática trabajada y permitiendo procesos de reflexión y transformación, que es a lo que apunta la teoría crítica.

Se desarrollaron cuatro fases de trabajo en concordancia con la metodología de la IA. La planeación fue la primera fase, donde a partir de la revisión bibliográfica de los conceptos claves del proyecto de investigación se diseñó un taller de Cartografía Social para implementar con los docentes de las instituciones educativas focalizadas. La segunda fase se denominó acción, puesto que en esta se desarrolló el trabajo de campo donde se implementó el taller de cartografía con los docentes y se profundizaron las reflexiones pedagógicas con el diseño y aplicación de un cuestionario abierto post taller con única institución que mostro problemáticas que acontecen a lo pedagógico. La tercera fase de observación, se dividió en dos momentos, en la socialización, discusión y reflexiones de los docentes donde se utilizó como instrumento de recolección de datos se utilizó la observación, la cual fue soportada con registro de grabadora de voz y cámara de video; y en el análisis de los resultados, en la cual se diseñó un instrumento de organización y sistematización de la información que permitió evidenciar las categorías y subcategorías planteadas por los docentes respecto a la temática trabajada. En la fase cuatro de reflexión, partiendo de los análisis se caracterizaron las problemáticas de la labor docente en cuatro categorías, condiciones laborales, relaciones interpersonales, desarrollo personal y el docente frente a la sociedad, así mismo, se consolidó el sistema de relaciones y las acciones de relación donde se muestran las propuestas de mejoramiento y transformación producto de los talleres.

1. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

Trascendiendo algunos aspectos que influyen en el mejoramiento del sistema educativo, el rol de maestro se configura como uno de los más significativos en la formación de los estudiantes, es necesario tener docentes formados con un perfil que responda a una realidad demandante, diversa y compleja, que desde su puesta en escena garantice a los estudiantes aprendizajes que se encuentren en coherencia con las necesidades sociales, políticas y económicas de su contexto; sin embargo, estas condiciones se ven obstaculizadas por una serie de problemáticas asociadas a su labor que generan en los docentes tensiones, malestares, frustración e inclusive actitudes de apatía e indiferencia.

En el municipio de Leticia hay dos espacios y tiempos oficiales para el reconocimiento de obstáculos o problemáticas educativas, el primero, es por medio de la ruta del mejoramiento, plasmada en la guía No 34 del Ministerio de Educación Nacional, donde las Instituciones Educativas se toman el tiempo para evaluar cada una de las gestiones, procesos y componentes institucionales con el fin de plantear estrategias de mejoramiento que les permita avanzar hacia la calidad educativa, en el municipio de Leticia, están focalizadas a grandes rasgos al mejoramiento de los resultados de pruebas saber, la adecuación y construcción de infraestructura, aumento en la participación de los padres de familia y al mejoramiento de la planeación y uso de los recursos, resaltando en algunos Planes de Mejoramiento Institucional la capacitación docente enfocada específicamente para las áreas de matemáticas y lenguaje.

Por otro lado, se encuentra el desarrollo de la jornada del día E, donde se realiza un ejercicio de reflexión sobre los componentes del Índice Sintético de Calidad Educativa, que para Leticia rondaron en torno al mejoramiento de los resultados de las pruebas saber por medio de la consolidación de estrategias para mejorar lenguaje y matemáticas al igual que en el Plan de Mejoramiento Institucional. Aunque estas dos estrategias nos brindan elementos para identificar obstáculos en los contenidos o didáctica trabajada por los docentes en áreas específicas, no muestran un panorama claro sobre las problemáticas que pueden tener directamente estos actores sino las instituciones.

Por otro lado, es una generalidad que en visitas de asesorías, talleres o acompañamientos se presenten dos escenarios: el primer escenario, docentes que manifiestan quejas por la falta de condiciones laborales para su buen desempeño, Veeman (1988) en Agustín (2015, p. 4), soporta las manifestaciones de malestar de los docentes del Departamento, mencionando que la disciplina en el aula, la motivación de los alumnos, su evaluación, la organización del trabajo en clase, la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para preparar las clases (programación diaria), el dominio de los diferentes métodos de enseñanza y de la materia, la determinación del nivel de aprendizaje de los alumnos, los insuficientes e inadecuados materiales didácticos, las relaciones con los padres y con los otros profesores, el trabajo burocrático, las relaciones con los directivos, la falta de tiempo libre, y por último, la falta de apoyo y orientación son factores que pueden obstaculizar la labor docente.

El segundo escenario, padres de familia y comunidad en general que manifiestan su inconformismo hacia la forma de enseñar y actuar dentro y fuera del aula de algunos docentes, esto lo soporta Bromme 1988 y Coll 1987 citado en Pérez (1991, p.72), quienes ubican la falta de conocimiento profesional como un obstáculo fundamental para la innovación en el aula de clase y Colnerud 1996 en Martínez (2010, p. 223-226) plantea

que los conflictos éticos que los profesores perciben en su práctica cotidiana tienen influencia en la labor que desempeñan; lo que también pueden percibir los padres de familia.

Si bien existen manifestaciones de obstáculos, estrés, malestar e inconformismo por parte de los docentes no se encuentran registros oficiales ni estudios para el Departamento o para el Municipio, y esto lo confirma el *Sindicato Único de Educadores del Amazonas-SUDEA* y la Secretaria de Educación Departamental al plantear la necesidad de identificar los posibles obstáculos o malestares que obstaculizan el bienestar y buen desempeño laboral de los docente.

1.2. Pregunta problema

Según lo planteado anteriormente surge la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las problemáticas asociadas a la labor docente en algunas de las Instituciones educativas Oficiales del Municipio de Leticia, Amazonas?*

1.3. Justificación.

“Es necesario comenzar por reconocer que el conflicto y la hostilidad, son fenómenos tan constitutivos del vínculo social, como la interdependencia misma, y que la noción de una sociedad armónica es una contradicción en los términos. La erradicación de los conflictos y su disolución en una cálida convivencia no es una meta alcanzable, ni deseable; ni en la vida personal, en el amor y la

amistad, ni en la vida colectiva. Es preciso, por el contrario, construir un espacio social y legal en el cual los conflictos puedan manifestarse y desarrollarse, sin que la oposición al otro conduzca a la superación del otro, matándolo, reduciéndolo a la impotencia o silenciándolo” (Zuleta, 2005, p. 72)

La naturaleza, complejidad y diversidad que se presenta en el sector educativo del Municipio de Leticia, expone a los docentes a una serie de problemáticas que incide en su rendimiento, motivación y en la calidad de educación que imparten. Lytle y Cochran-Smith en Zeichner (1993, p. 3) Señalan que en la bibliografía de las investigaciones sobre la enseñanza brillan por su ausencia las voces de los maestros, las cuestiones y problemas que plantean, los marcos que utilizan para interpretar y mejorar su ejercicio profesional, y los modos de definir y comprender su vida de trabajo. Es así, que surge la necesidad de descentralizar las discusiones de los docentes de lo estrictamente académico, que en la actualidad se mueve solo con el análisis de las pruebas Saber, para trasladarlo, a las dinámicas, dilemas y desafíos que se les presentan en su labor, puesto que es necesario darle un sentido al profesorado, ya que este no puede derivar su cuerpo solo en lo conceptual de la enseñanza en sí misma. Enseñar, que es algo que cualquiera hace en cualquier momento, no es lo mismo que ser un profesor. Existen otras preocupaciones conceptuales más amplias que contribuyen a configurar al profesor, y estas deben ser tenidas en cuenta para que haya un verdadero cambio en la educación (Floden y Buchmann, 1990 en Marcelo, p.10).

Es por esto que este proyecto de investigación pretende caracterizar las problemáticas de la labor docente en algunas instituciones del Municipio de Leticia, abriendo un espacio que

les permita expresar libremente las dificultades y tensiones a las que están expuestos en sus Instituciones, no solo como un ejercicio de liberación sino como una estrategia que les permita en el camino generar reflexiones sobre su quehacer y les de herramientas para transformar y sobrepasar los obstáculos identificados. La reflexión se presenta como una oportunidad para transformar la realidad educativa a partir de una mirada retrospectiva de las experiencias del docente, debido a que es una práctica que expresa un poder para reconstruir y construir la vida social, al participar en la comunicación, en la toma de decisiones y en la acción social (Kemmis, 1985, en Pérez Gómez, 1987, citado en Marcelo, p. 27).

Por otro lado, al poner sobre la mesa al menos Municipal (Leticia) la necesidad de identificar este tipo de factores que inciden en el bienestar laboral del docente y los aprendizajes de los estudiantes, se amplía el panorama para diseñar estrategias de formación integral basadas en la realidad y necesidades de los docentes y en la posible puesta en acción de soluciones de dichas problemáticas.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General:

- ✓ Caracterizar las problemáticas de la labor docente en algunas Instituciones educativas Oficiales del Municipio de Leticia, Amazonas.

1.4.2. Objetivos específicos:

- ✓ Identificar las problemáticas que se presentan en torno a la labor docente.
- ✓ Analizar los tipos de relaciones que establecen los docentes con las problemáticas.
- ✓ Promover espacios de discusión y reflexión que aporten a la futura transformación y fortalecimiento de la práctica pedagógica.

2. ANTECEDENTES

A continuación se presentan los documentos que se tuvieron en cuenta para la caracterización de las problemáticas de la labor docente.

TORRES (2000) en el documento *<Reformadores y docentes: El cambio educativo atrapado entre dos lógicas>*, escribe sobre el punto de vista de los reformadores y los formadores en torno a las propuestas realizadas en el marco de la reforma educativa de los 90's, donde muestra su inquietud por la falta de información sobre los docentes en las regiones y en los distintos países, incluso a nivel cuantitativo, careciendo prácticamente de estudios que serían fundamentales (opiniones, percepciones, actitudes, expectativas, necesidades y estilos de aprendizaje, condiciones de trabajo y de vida, etc.).

Por otro lado, muestra por parte de los formadores el "sentir docente" en torno a la situación educativa actual y a las reformas educativas en particular. Algunas "palabras claves" de ese malestar docente en relación al momento actual y a su inserción en los procesos de reforma son:

- **Escepticismo**, por las nuevas propuestas que no han logrado siquiera salir del papel, o bien que no han logrado los resultados esperados.
- **Exigencia**, puesto que cada cambio viene con nuevas demandas y exigencias para los docentes: nuevas tareas, nuevos perfiles, nuevas competencias, nuevos requisitos (de

capacitación, créditos, títulos, etc.) que deben cumplirse "para no quedar afuera de la reforma" y, por último, del cargo.

- **Conflicto de identidad**, puesto que hay un bombardeo respecto del "nuevo rol docente", pero la cultura escolar vigente, que aprende a coexistir con los cambios, continúa demandando y reproduciendo el viejo rol docente.
- **Complejización de la tarea**, puesto que los cambios planteados implican más esfuerzo, tiempo y tareas, para las que los docentes no se sienten preparados ni se les ofrece las condiciones (de formación, de organización, etc.) necesarias para desarrollarlas y llevarlas a la práctica. Asedio, los docentes se sienten en el banquillo de los acusados, reclamados y apuntados con el dedo desde todos los lados, señalados como los responsables tanto de los problemas como de las soluciones a la educación.
- **Amenaza**, el sentimiento de amenaza proviene de varios frentes, en particular: la tecnología, la evaluación docente, el creciente impulso a la participación de los padres de familia y la comunidad en el control de la escuela; y la contratación de sujetos menos calificados o no docentes a tareas docentes, de seguimiento y apoyo en el ámbito escolar.
- **Culpa, impotencia**, los docentes se sienten responsables y viven con culpa los problemas escolares de sus alumnos (el no aprendizaje, la repetición, la deserción, el fracaso escolar) e incluso la impotencia para lidiar con los problemas económicos y sociales de los alumnos y sus familias.
- **Estrés**, angustia, todo esto ha incidido en niveles crecientes de tensión, estrés, angustia, el deterioro de la salud (física y mental) de los docentes y el reconocimiento de enfermedades laborales, pasó a ser tema central en la agenda docente y la plataforma sindical docente en los últimos años.

Por otro lado, expone los atributos necesarios a desarrollar en el seno de las organizaciones docentes en relación de las políticas educativas:

Autonomía: del Estado, pero también de los partidos políticos y la Iglesia, a fin de tener condiciones para expresarse con libertad, defender los intereses de sus asociados y una educación pública de calidad.

Capacidad crítica: (lo que incluye la capacidad autocrítica) a fin de tomar distancia y mirar objetivamente los problemas y buscar las estrategias más adecuadas en cada caso.

Responsabilidad social: no sólo hacia los intereses específicos sino hacia intereses más amplios (el interés de los sectores populares, el interés nacional, etc.).

Capacidad de concertación: abandono de los enfoques de enfrentamiento y cultivo del diálogo y la voluntad para buscar puntos en común y acuerdos básicos.

Este documento pone en evidencia las inquietudes y preocupaciones que giraron en torno a la reforma educativa de los 90's, mostrando un panorama claro no solo de los malestares que acontecían al docente, sino también las particularidades que se podrían tener en cuenta para los espacios de discusión y reflexión.

Breuse (1984) en el estudio *<Identificación de las fuentes de tensión en el trabajo profesional del enseñante>* el autor por medio de cuestionarios y preguntas abiertas, determinó las siguientes cinco dificultades con las que tropezaban los docentes en el ejercicio de su profesión:

- **Las condiciones de trabajo.** Se relacionó con la no disposición de aulas para el uso exclusivo de cada docente, la falta de materiales e instrumentos de consulta, la distribución de cargas académicas que no corresponden al perfil del docente, el desarrollo de actividades fuera del horario de trabajo.

- **Los problemas de relación.** Con los alumnos, que se convierten en problemáticas por la falta de receptividad de los mismos, relaciones problemáticas con los colegas, por la falta de acogida a los nuevos docentes, la falta de solidaridad y la falta de intercambio de experiencias; así mismo, malas relaciones con los consejeros pedagógicos por su connotación de ente de control y no de formación.
- **El desarrollo personal.** Esta dificultad el autor la relacionó con el malestar en el enorme foso entre la idea que se ha hecho de la profesión a la realidad educativa y a la forma y actitud con la que el docente desarrolla su quehacer.
- **La formación inicial.** Relacionada con la corta duración de los estudios, insuficiente formación sobre las áreas disciplinares y la falta de práctica.
- **El enseñante frente a la escuela y la sociedad.** Desvalorización del oficio docente y la pérdida de estatus social.

LATORRE, FORTES y SERRA (1991), en su artículo científico <*Fuente de tensión en el ejercicio profesional de profesor de ciencias*> presenta conceptualmente las causas del estrés en docentes de ciencias, donde partiendo de las distintas investigaciones sobre las tensiones que sufre el profesor y la repercusión en su rendimiento laboral exploró fundamentalmente como focos de tensión las siguientes categorías:

Condiciones de trabajo, donde se incluye el horario laboral, el número de alumnos, locales, materiales. Para el docente de ciencias en específico se identificaron como principales fuentes de tensión la disponibilidad de materiales para realizar los ejercicios de experimentación puesto que se ve obligado a realizar grupos de trabajo, el no disponer de un aula de uso exclusivo en la que crear un cierto “clima” teniendo que rotar por distintas

clase, el no disponer de un aula-laboratorio que reúna unas condiciones mínimas de espacio y equipamiento, y cuando se dispone de ella, las tensiones vienen por dedicarle el tiempo necesario para tenerla adecuadamente organizada y sacarle el máximo rendimiento.

Relaciones interpersonales, se presentan malestares en las relaciones con los estudiantes, con los compañeros docentes, con las familias y con la dirección.

Con los estudiantes, el autor plantea a que la capacidad del docente esta medida en hacer progresar a los alumnos y su aptitud para lograrlo sin que se altere el orden en la clase, por ende tiene que impartir sus enseñanzas a un grupo de alumnos normalmente heterogéneo y como además el número de éstos suele ser grande, en muchos casos el profesor suele encontrar dificultades para interpretar a su interlocutor y acaba, con frecuencia, optando por dirigirse a un alumno medio inexistente; así mismo, las tensiones también se direccionan al rendimiento y ritmos de aprendizaje entre los alumnos ya que son materias jerarquizadas.

Con los compañeros docentes, se presentan como problemática las barreras cognitivas que condicionan negativamente a prestar a otros compañeros la ayuda que necesitan, cuando para alcanzar un buen nivel profesional es necesario en esta disciplina, como en otras, trabajar en equipo; por otro lado, *“la falta de entrenamiento en el trabajo cooperativo con compañeros a los que uno puede abrirse para intercambiar métodos de trabajo, opiniones, vivencias, etc., que se traduce en la resistencia que oponen en asumir experiencias de autoconfrontación, las cuales provocan miedo a ser evaluado, nerviosismo y la aparición de fuertes autocríticas”* (Villar 1984, en Latorre, Fortes y Sierra, 1991).

Con las familias, por un lado están aquellos profesores que más se esfuerzan, en ocasiones por ir contracorriente, por emplear metodologías innovadoras, tropiezan con la incomprensión de algunos padres preocupados por la posibilidad de que tales innovaciones puedan ocasionar retraso en el número de conocimientos que han adquirido sus hijos, y por

otro lado, las salidas extraescolares, imprescindibles para trabajar adecuadamente algunos temas y que representan una dificultad organizativa y un área de peligro muy considerable.

Con la dirección, las tensiones de los docentes con los directivos según el autor dependen de si el directivo tiene o no una personalidad centrada, equilibrio personal, capacidad para escuchar a los demás, capacidad de gestión y organización y predisposición para orientar, informar y dirigir.

Desarrollo personal, la forma en que los enseñantes viven la profesión y se desenvuelven en ella. Citando a Steven (1987) habla sobre las actitudes positivas o negativas que tienen los docentes respecto a su profesión y la forma en que desarrolla su práctica.

Formación inicial y continuada, plantea como fuentes de tensión del docente la deficiente formación inicial y las dificultades que para una adecuada formación permanente encuentran.

El docente frente a la sociedad, el autor la relaciona con las altas expectativas que tiene la sociedad frente a la labor que desempeña el docente, la pérdida del estatus social que en otros tiempos era quizás envidiable (a nivel de prestigio, nunca a nivel económico), la desvalorización del oficio y la falta de apoyo.

Los artículos de Breuse, Latorre, Fortes y Serra ponen en evidencia que las problemáticas de la labor docente no solo están relacionadas con el factor académico, sino que hay otra serie de factores como el contexto escolar y las relaciones que se establecen con la comunidad educativa, que intervienen en el buen desarrollo de su labor. Por otro lado, sirvieron como sustento bibliográfico para el marco referencial así como para el establecimiento de las categorías a caracterizar sobre la temática trabajada.

Marcelo (1995) en el libro < Formación del Profesorado para el Cambio Educativo > discute analiza cinco orientaciones conceptuales que se presentan como puntos de análisis y de relevancia para la formación docente, entre las cuales se profundizara para este caso, la orientación práctica y la social-reconstruccionista. La orientación practica según el autor concibe *"la enseñanza como una actividad compleja, que se desarrolla en escenarios singulares, claramente determinada por el contexto, con resultados siempre en gran parte imprevisibles y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas"*, exponiendo que los docentes funcionan en situaciones únicas, y que su trabajo es incierto y ambiguo, dándole un valor mítico a la experiencia como fuente de conocimiento sobre la enseñanza y sobre el aprender a enseñar, afirmando que las experiencias no se desarrollan en el vacío, ocurren en un mundo social, físico, psicológico, etc. determinado.

En esta perspectiva el autor citando a Pérez Gómez (1992) introduce el enfoque reflexivo sobre la práctica, destacando su influencia en las propuestas de formación del profesorado en Latinoamérica, y remontando los orígenes de este enfoque de formación a Dewey, quien en 1933 se refería a la enseñanza reflexiva como aquella en la que se lleva a cabo el examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia o supuesta forma de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que tiende, y derivando de allí la necesidad de formar a los profesores para que lleguen a ser reflexivos de su propia práctica. Menciona también como precursor de este enfoque a Donald Schön, contribuyéndole la popularización y extensión en el campo de la de la formación del profesorado las teorías sobre la epistemología de la práctica, además del concepto de reflexión-en-la-acción como el proceso mediante el cual los prácticos (Profesores incluidos) aprenden a partir del análisis e interpretación de su propia actividad docente.

Por otro lado, en la orientación social-reconstruccionista, Marcelo plantea que la reflexión no se concibe como una mera actividad de análisis técnico o práctico, sino que incorpora un compromiso ético y social de búsqueda de prácticas educativas y sociales más justas y democráticas, concibiéndose a los profesores como activistas políticos, y sujetos comprometidos con su tiempo. A partir de ese planteamiento, especifica la reflexión de este enfoque según los planteamientos de Kemmis 1985, en Pérez Gómez, 1987:

1. *La reflexión no está determinada biológica o psicológicamente, ni es puro pensamiento, expresa una orientación hacia la acción y refiere a las relaciones entre pensamiento y acción en las situaciones históricas en que nos encontremos.*
2. *La reflexión no es una forma individualista de trabajo mental, ya sea mecánica o especulativa, sino que presupone y prefigura relaciones sociales.*
3. *La reflexión no es ni independiente de los valores ni neutral; expresa y sirve a intereses humanos, políticos, culturales y sociales particulares.*
4. *La reflexión no es ni indiferente ni pasiva ante el orden social, ni meramente propaga valores sociales consensuados, sino que activamente reproduce o transforma las prácticas ideológicas que están en la base del orden social.*
5. *La reflexión no es un proceso mecánico, ni es simplemente un ejercicio creativo en la construcción de nuevas ideas; es una práctica que expresa nuestro poder para reconstruir la vida social, al participar en la comunicación, en la toma de decisiones y en la acción social*

Mostrando la directa relación que existe entre la teoría crítica aplicada al currículo y la enseñanza y la importancia de la reflexión como un eje fundamental para los programas de formación del profesorado como una forma de alejarse de planteamientos estáticos respecto al currículo, el conocimiento, la enseñanza y las dinámicas escolares.

Marcelo (p.29) concluye que cuando los profesores adoptan una actitud reflexiva hacia su propia enseñanza, se implican en procesos de cuestionamiento de aspectos de la enseñanza generalmente asumidos como válidos. Al respecto cita la afirmación de Liston y Zeichner (1991, p. 189) *“Muchos de los que asumen las metas social reconstruccionistas para la formación del profesorado deben comenzar a ir más allá de decirles a los otros lo que deben hacer y comenzar a desarrollar propuestas concretas de programas que sean sensibles a las realidades culturales y sociales de la formación del profesorado”*.

Para el trabajo de grado fue de gran relevancia los planteamientos de este autor, ya que incluye la reflexión pedagógica como un elemento fundamental para el mejoramiento del quehacer docente, lo cual fue un punto fundamental para sustentar en los talleres realizados los ejercicios de reflexión de los docentes, para que no se quedaran solo en las problemáticas sino que desde las discusiones y reflexiones en torno a ellas brindaran posibles soluciones.

3. MARCO TEÓRICO

El siguiente marco referencial se constituye en la base que da el rumbo a las etapas subsecuentes del proceso de investigación, por ende los tres puntos allí caracterizados (rol y competencias de la labor docente, problemáticas de la labor docente y reflexión

pedagógica) muestran una perspectiva teórica que conceptualizan el objetivo de la investigación.

3.1. Rol y competencias de la profesión docente

El rol del docente ha ido cambiando a través de los años a las exigencias contractuales de la sociedad, pero para contextualizar el papel que desempeña este sujeto en este tipo de contexto, es necesario reconocer sus principales características. Según Altet (2005) citado en MEN (2013, p. 13) docente es *“una persona autónoma dotada de habilidades específicas y especializadas, ligada a una base de conocimientos racionales procedentes de la ciencia y legitimados por la academia, y de conocimientos explícitos surgidos de distintas prácticas”*. Así pues, el docente se presenta ante todo un profesional de la articulación del proceso de enseñanza – aprendizaje; así mismo, ser docente significa ser *“un especialista en la materia que enseñan, pero, además, debe ser un especialista en la metodología de la enseñanza de esa disciplina, lo cual incluye conocimientos de diseño y desarrollo curricular, diseño y uso de medios y materiales de instrucción y por fin, métodos y técnicas de evaluación de los aprendizajes”*, (Briones, 1999 en Gaitán, Martínez, Gatarayih, Romero, Saavedra y Alvarado, 2005, p. 12), siendo capaz de crear estrategias e insumos pedagógicos para garantizar el aprendizaje de los estudiantes del área de conocimiento afín.

Lo anterior, nos plantea un panorama de un profesional creativo e innovador capaz de compartir y garantizar el aprendizaje de contenidos necesarios para la formación adecuada de los estudiantes, a esto el MEN (p. 13), agrega específicamente el rol que debe desempeñar un docente desde la definición de una intencionalidad pedagógica, el dominio de un saber específico en relación con lo que va a enseñar y de la manera como lo va hacer

y la relación con sus estudiantes, mediada por el buen trato, la comunicación asertiva y el diseño de alternativas pedagógicas.

Así mismo, se le atribuye un papel de “*orientador y acompañante de los procesos de sus estudiantes, así como un carácter de interlocutor privilegiado*” (Gaitán & Jaramillo, 2003 en Martínez et al, p. 12). Estas pautas direccionadas al rol del docente, se complementan con las destrezas o competencias que deben tener planteadas por Pollard y Tann (1987) en Marcelo (p.25):

- a) **Empíricas:** conocer lo que está pasando en la clase. Recopilar datos, describir situaciones, procesos, causas y efectos. Se requieren dos tipos de datos: datos objetivos y subjetivos (sentimientos, afectos).
- b) **Analíticas:** necesarias para interpretar los datos descriptivos, para extraer teoría.
- c) **Evaluativas:** Útiles para emitir juicios sobre consecuencias educativas.
- d) **Estratégicas:** tienen que ver con la planificación de la acción, así como en anticipar su implantación siguiendo el análisis llevado a cabo.
- e) **Prácticas:** capacidad de relacionar el análisis y la práctica, con los fines y medios para un buen efecto.
- f) **Comunicación:** los profesores necesitan comunicar y compartir sus ideas con otros compañeros.

Lo anterior lo complementa Castillo (2010, p. 903-906) al plantear siete competencias básicas que debería tener un docente para desempeñarse adecuadamente en su profesión:

Las competencias en la disciplina, se relaciona con la capacidad de tratar y analizar problemas y fenómenos de una manera significativa, habilidad que requiere del dominio de un conjunto de conocimientos y habilidades de un área específica por parte del educador.

Las competencias en la organización de los contenidos, puesto que diseñar la práctica pedagógica no sólo exige ordenar sus componentes para ser aprendidos por los alumnos, sino prever las condiciones de la enseñanza en el contexto educacional o fuera de él. La función más inmediata que deben desarrollar los docentes es la de diseñar o prever la práctica de la enseñanza, donde se establezca un puente para plasmar las ideas en realidad, un eslabón que conecta las intenciones y la acción.

Las competencias relacionadas con la variedad del aprendizaje, no bastan con que un docente sea experto en los contenidos, sino también debe serlo en la facilitación del aprendizaje. Si bien éste distribuye su tiempo en la enseñanza de contenidos y la enseñanza de estrategias de aprendizaje, esto último es una tarea relevante del docente por una doble razón: las estrategias que los estudiantes aplican a su aprendizaje influyen efectivamente en la calidad de éste, y tales estrategias son posibles de aprender y mejorables a través de la acción del docente.

Las competencias en la incorporación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, estas son una herramienta que replantea la relación entre los procesos educativos en sus actuales lugares físicos, sus relaciones de tiempo, entre la acción de enseñanza y la acción de aprendizaje, el desarrollo de estas aplicaciones presupone la conjunción de dos aspectos inseparables: la pedagogía y la tecnología, y así es que las nuevas competencias en el diseño de estrategias de aprendizaje para los estudiantes son un requerimiento docente (Vítale, 1994 en Castillo p. 904).

Las competencias en evaluación, el docente tiene que resolver qué va a evaluar y también identificar y describir no sólo los tipos de aprendizajes categorizados según el grado de complejidad y de profundidad cognitiva, sino el uso de los procedimientos y estrategias autorreguladoras pertinentes durante el desarrollo del proceso de aprendizaje, y el avance

logrado en la habilidad para pensar el tema objeto de enseñanza e, incluso, evaluar las estrategias comunicativas durante las actividades realizadas con el grupo (Flores, 2000 en Castillo, p.904).

Competencias en el área de ética, en la acción educativa, aquí el término “competencias” adquiere una connotación especial, pues se refiere a las complejas capacidades del docente para comprender el rol ético y social de la educación, por ende sus habilidades deben también enfocarse en desarrollar en las dimensión humana en una perspectiva holística.

Competencias en el área social, en la acción educativa, parte del rol social que debe desempeñar un docente, basada en la teoría crítica, busca que el docente en su quehacer encuentre una salida hacia la emancipación, a través de la toma de conciencia crítica que “problematiza” las relaciones sociales, en especial aquellas que se sitúan en las prácticas del ejercicio del poder, incluidas en los espacios educativos (Magendzo, 2003 en Castillo, p. 906).

3.2. Problemáticas de la labor docente.

Partiendo de lo anteriormente planteado, es un hecho que los docentes están expuestos a una serie de exigencias por parte de la sociedad que tienen como objetivo el mejoramiento de la calidad educativa, sin embargo, la presión del cambio social también requiere profundas variaciones en el papel a desempeñar por los docentes en cada una de las instituciones en las que mueven; ahora la escuela se ha convertido en la única responsable de la educación de los niños/as, incluso en valores básicos, que tradicionalmente eran transmitidos en el seno familiar. Por otro lado, con la ruptura del consenso social sobre los objetivos que deben perseguir las instituciones y sobre los valores que deben fomentar, se ha visto modificado el rol y la imagen del profesorado, dejando atrás tiempos de gran reconocimiento y apoyo social (Camacho y Padrón, 2006, p. 210) .

Ante este panorama, el docente se ve expuesto a una serie de tensiones y estrés que se genera debido a las problemáticas que se presentan en torno a su labor, Veeman (1988) en Agustín (2015, p. 4), sitúa algunos problemas de la labor en ámbitos que afectan el desempeño de los docentes: la disciplina en el aula, la motivación de los alumnos, su evaluación, la organización del trabajo en clase, la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para preparar las clases (programación diaria), el dominio de los diferentes métodos de enseñanza y de la materia, la determinación del nivel de aprendizaje de los alumnos, los insuficientes e inadecuados materiales didácticos, las relaciones con los padres y con los otros profesores, el trabajo burocrático, las relaciones con los directivos, la falta de tiempo libre, la falta de apoyo y orientación, y, por último, el número de alumnos por aula. Esteve, Franco y Vera (1995) en Agustín (p. 4) en la misma línea, mencionan como principales problemas de los profesores las condiciones de trabajo: carencia o defectos del material disponible, calidad de los locales, excesivo número de alumnos por aula, tareas de preparación del trabajo escolar y horario.

Estas fuentes de tensión se pueden agrupar en las categorías propuestas por Breuse (p.149) y Latorre, Fortes y Serra (p. 269), denominadas también como focos de tensión a los que se exponen los docentes en su quehacer pedagógico, entre las que se encuentran las condiciones laborales, donde agrupa los espacios y materiales educativos; los problemas de relación, encontrándose los conflictos o desacuerdos que se presentan entre docente-docente, docente-estudiante, docente-padre de familia y docente-dirección; este autor también presenta como fuente de tensión las problemáticas que abarcan el desarrollo personal, puesto que muestran las actitudes del docente frente a su labor y la forma en que se desempeña en su profesión. Por otro lado, se presenta la formación inicial, donde se exponen como fuentes de conflicto la falta de práctica, estudios sin terminar y formación no

pertinente; y por último, el profesor frente a la sociedad, donde sus principales problemáticas giran en torno a la desvalorización de la profesión, la pérdida de status social y la ausencia o falta de apoyo por parte de la sociedad.

Todas estas problemáticas se pueden evidenciar en el esquema de Martínez (1984) sobre las principales fuentes de conflicto que son generadoras de tensión para los docentes:

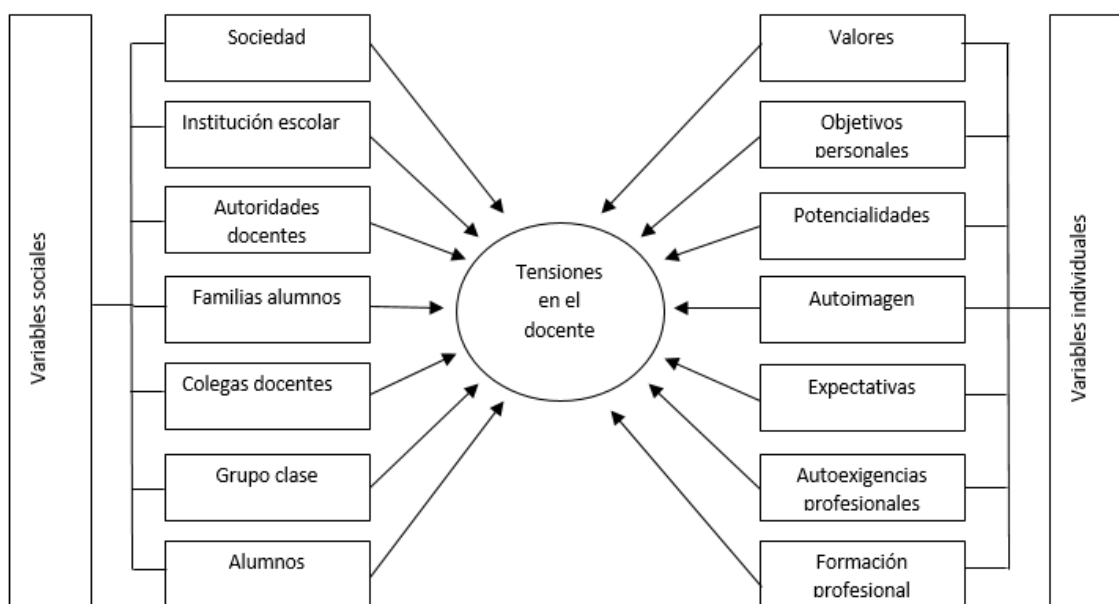


Imagen 1. Fuentes de tensión, tomado de Martínez, pág. 185.

Este esquema muestra que las problemáticas de la labor docente no solo surgen de las tensiones generadas en el aula de clase sino también por innumerables variables sociales y personales.

3.3. Reflexión pedagógica.

Antes las problemáticas anteriormente mencionadas, se suma el hecho de que los docentes no reflexionan sobre su acción, esto trae como consecuencia que persista las dificultades

para explicar con claridad los procedimientos que llevan a cabo para resolver determinados problemas y al prescindir de esta verbalización, se hace más difícil demostrar la aplicación consciente de este conocimiento especializado y por ello se corre el riesgo también de que pasen inadvertidos los errores y estos a su vez sean reiterativos (Ortega, s,f, p. 2).

Partiendo de esto, se evidencia la importancia de incorporar en las actividades pedagógicas de los docentes como en su formación permanente estrategias de reflexión pedagógica,

plantea que “ *la reflexión no es un proceso mecánico, ni es simplemente un ejercicio creativo en la construcción de nuevas ideas; es una práctica que expresa nuestro poder para reconstruir la vida social, al participar en la comunicación, en la toma de decisiones y en la acción social*” (Kemmis, 1985, en Pérez Gómez, 1987, citado en Marcelo, p. 27), por ende no está ligada solamente al componente académico sino también al social, político y económico, es decir, al contexto general donde se desenvuelve el sujeto, debe alejarse de planteamientos y problemáticas estáticas respecto a la enseñanza y el conocimiento.

Reflexionar implica problematizar las acciones, sentir inquietudes y preocupaciones respecto de ellas, lo cual permite clarificar y adquirir nuevas perspectivas, culminando en una decisión sobre posibles cursos de acción, así el sujeto estará consciente de sí mismo, de los otros y del mundo; por ende la reflexión vincula el pensamiento y la acción intencional, favoreciendo el desarrollo y la transformación personal y social, autodirigidos (Pasek, 2005, p. 8).

Los autores Weis & Louden (1989) en Marcelo (p. 25-26) identifican cuatro formas de reflexión: la introspección, la cual implica una reflexión interiorizada, personal, mediante la cual el profesor reconsidera sus pensamientos y sentimientos desde una perspectiva distanciada respecto de la actividad diaria y cotidiana. El examen, que constituye *una forma*

de reflexión que implica una referencia del profesor a sucesos o acciones que han ocurrido o que pueden ocurrir en el futuro. Esta forma de reflexión está más próxima a la acción en tanto que supone una referencia a sucesos pasados, presentes o futuros de la vida de la clase. La indagación, la cual se relaciona con el concepto de investigación-acción de Carr y Kemmis, y mediante ella los profesores analiza su práctica, identificando estrategias para mejorar la misma. En este sentido, la indagación introduce un compromiso de cambio y mejora que las anteriores formas de reflexión no aportaban con tanta claridad y por último, la espontaneidad, que representa la última forma de reflexión, y la que más relación guarda con la práctica. Esta forma de reflexión es la que Schön denominó reflexión-en-la-acción, y tiene que ver con los pensamientos que los profesores tienen cuando están enseñando, y mediante esta reflexión los profesores improvisan, resuelven problemas, y abordan situaciones divergentes dentro y fuera de clase.

En síntesis, es necesario reconocer que para moverse en el sector educativo como docente se debe cumplir con una serie de exigencias, responsabilidades y roles determinados; además de formarse en un área específica, el docente debe cumplir con unos requisitos relacionadas con actividades operativas, académicas, éticas y relacionales, las cuales según lo expuesto por Breuse y Latorre et al, son coherentes con las problemáticas de la labor docente que estos autores exponen, si bien, es necesario en primera medida, reconocer las características de estas problemáticas y el cómo se relacionan con estos actores, es relevante tener en cuenta los planteamientos expuestos en la reflexión pedagógica, puesto que es desde allí que pueden surgir los procesos de introspección que permitirán no solo problematizar las condiciones actuales de a labor que desempeña el docente en las instituciones educativas centro de este estudio, sino también el generar espacios que desde la reflexión permitan proponer puntos de transformación.

4. MARCO METODOLOGICO

Teniendo en cuenta lo planteado en el marco referencial, a continuación se muestra una perspectiva conceptual que justifica la metodología de investigación utilizada en este proyecto.

4.1.Enfoque epistemológico

Este proyecto de investigación se enmarca desde la perspectiva de la teoría crítica, introducida por la Escuela de Frankfurt cuyos miembros se encontraban inmersos en la teoría marxista; Desde sus principios fue una oposición clara a la teoría tradicional o al positivismo ya que estos partían de *“la asunción de que tanto los objetos observables como los sujetos observadores de la ciencia están constituidos socialmente, y por lo tanto, deben ser analizados y contrastados dentro de un contexto histórico-social”* (Frankenberg, 2011, p.68), al contrario del positivismo que plantea que el conocimiento es una simple reproducción de datos y por ende el sujeto se encuentra apartado del objeto y su contexto. Tiene como principal característica el *“partir de la necesidad de pensar la teoría en términos de praxis política, reconociendo las implicaciones teóricas de determinadas condiciones sociales a las cuales no se puede escapar”* (Moreno, 2009, p.80), por ende nace de la idea de que toda teoría para ser claramente crítica tiene que proyectarse hacia la transformación de las circunstancias de vida de los sujetos, buscando que el saber construya una forma de pensamiento crítico (que haga posible la relación entre teoría y práctica), terminando con todo lo que mantiene oprimido al sujeto.

Su relación con la investigación educativa es crucial puesto que crea la necesidad de tener una visión dialéctica y holística de las problemáticas que atañen a los actores educativos, ya que ninguna realidad es aséptica ni neutral y en ella influyen las condiciones ideológicas, económicas, culturales, etc. que la rodean, influenciándola de modo positivo y negativo; por ende los sujetos participantes en la investigación (en este caso los docentes) son participantes activos comprometidos, que comparten responsabilidades y decisiones (Escudero, 1987, en Ricoy, 2006, p. 18).

Desde esta perspectiva la teoría crítica se convierte en una oportunidad para ubicar en un contexto a los sujetos centro de la investigación, contando con las problemáticas que atañen a su profesión, que como lo mencionan los exponentes de esta corriente están directamente entrelazados con unas condiciones políticas, económicas y sociales que son particulares al lugar donde se manifiestan, cuyo objetivo además de evidenciar la realidad de los sujetos es la transformación de las prácticas educativas, de las relaciones entre docentes y estudiantes, entre los estudiantes y entre los docentes y de las instituciones educativas; así como la formación de una conciencia emancipadora (Gamboa, 2011, p. 61).

4.2.La Investigación Acción- IA

Desde el enfoque epistemológico que presenta la teoría crítica, la Investigación Acción es la metodología más adecuada para el desarrollo de este proyecto. Esta se define como “el estudio de una situación social para tratar de mejorar la calidad de la acción en la misma” (Elliott, 1993 en Bauselas, 2004, p.2), esta definición es complementada con la perspectiva de ciencia educativa crítica que le da Carr y Kemmis (1988), es

Una ciencia educativa crítica atribuye a la reforma educacional los predicados participativa y colaborativa; plantea una forma de investigación educativa concebida como análisis crítico que se encamina a la transformación de las prácticas educativas, de entendimientos educativos y de los valores educativos de las personas que intervienen en el proceso, así como de las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de actuación de dichas personas (p. 168).

Las definiciones anteriormente presentadas dan pie para nombrar algunos *aspectos clave* que caracterizan la investigación-acción (Kemmis y McTaggart, 1992):

- La investigación- acción se propone mejorar la educación mediante su cambio, y aprender a partir de las consecuencias de los cambios.
- La investigación- acción es participativa: a través de ella, las personas trabajan por la mejora de sus propias prácticas (y solo de modo secundario por la de las prácticas de otras personas).
- La investigación acción se desarrolla siguiendo una espiral introspectiva: una espiral de ciclos de planificación, acción (establecimiento de planes), observación (sistemática), reflexión... y luego replanificación, nuevo paso a la acción, nuevas observaciones y reflexiones.
- La investigación – acción es colaborativa: implica a los responsables de la acción a la mejora de ésta, ampliando el grupo colaborador tanto con las personas más directamente implicadas como con el mayor número posible de personas afectadas por las prácticas que se toman en consideración.
- La investigación acción crea comunidades autocríticas de personas que participan y colaboran en todas las fases del proceso de investigación: la planificación, la acción, la observación y la reflexión. Pretende crear comunidades de personas que se propongan ilustrarse acerca de la relación entre la circunstancia, la acción y la consecuencia de ésta en el marco de su propia situación y emanciparse de las restricciones institucionales y personales que limitan su capacidad de vivir sus propios valores legítimos, educativos y sociales.
- La investigación – acción es un proceso sistemático de aprendizaje en el que las personas actúan conscientemente sin dejar, por ello, de abrirse a la posibilidad de sorpresas y conservando la posibilidad de responder a las oportunidades.

- La investigación – acción induce a las personas a teorizar acerca de sus prácticas, inquiriendo en las circunstancias, la acción y las consecuencias de ésta y comprendiendo las relaciones entre la circunstancia, las acciones y las consecuencias en su propias vidas
- La investigación – acción exige el mantenimiento de un diario personal en el que registremos nuestros progresos y nuestras reflexiones en torno a dos series paralelas de aprendizaje: aquello que aprendemos acerca de las prácticas que estudiamos y aquello que aprendemos acerca del proceso.
- La investigación – acción es un proceso político porque nos implica en la realización de cambios que afectaran a otras personas; por este motivo genera, a veces, una resistencia al cambio, tanto en nosotros mismos como en los demás.
- La investigación – acción empieza modestamente, operando con cambios que pueden ser intentados por una sola persona (yo mismo), y se desplaza hacia cambios más amplios, llegando incluso a críticas a ideas o instituciones que, a su vez, pueden conducir a reformas más generales en la clase, la escuela o la política y las prácticas a escala del sistema.
- La investigación – acción nos permite dar una justificación razonada de nuestra labor educativa ante otras personas porque podemos mostrar de qué modo las pruebas que hemos obtenido y la reflexión crítica que hemos llevado a cabo nos han ayudado a crear una argumentación desarrollada, comprobada y examinada críticamente a favor de lo que hacemos.
- La investigación –acción reconoce dos momentos importantes: El constructivo y el reconstructivo.

Sintetizando lo anterior, esta metodología permite la generación de espacios donde el docente pueda realizar libremente un proceso de autoevaluación no solo para ellos mismos, sino también para sus compañeros desde la crítica constructiva, permite la ubicación no solo de los obstáculos puntuales de su labor sino también la construcción colectiva de estrategias de transformación a partir de la discusión y la reflexión. La investigación Acción presenta dos momentos:



Imagen 2. Momentos de la investigación acción.

Los cuales posibilitan que el objetivo del proyecto se cumpla no solo desde la caracterización de las problemáticas (momento constructivo), sino desde la identificación de posibles soluciones y caminos de transformación colectiva (reconstructivismo).

4.3. Cartografía Social Pedagógica- CSP

En concordancia con la Investigación Acción, la Cartografía Social Pedagógica se presenta como la estrategia de investigación apropiada para caracterizar las problemáticas de la labor

docente. Esta tiene sus orígenes en la Cartografía Social, la cual surgió de la necesidad del hombre de graficar los espacios por donde se movía, según Barragán (2016, p. 250) la CS siempre está cargada de intencionalidades sociales, políticas y económicas que traspasan las barreras geográficas y designa las formas de representar aquellos espacios no visibles que se escapan a las representaciones gráficas y que permanecen en la cultura mediante la delimitación del territorio. Por ende esta busca que las comunidades reconfiguren la territorialidad de los espacios habitados y comprendan mejor su territorio para que con ello desarrollen un sentido de pertenencia (Centro de Estudios Sociales, 2011, en Barragán, pm 7).

Muchos de los postulados de CS tuvieron una gran acogida para reflexionar en torno a las problemáticas educativas, de ahí surge la Cartografía Social Pedagógica, la cual se define como

Una estrategia de investigación y acompañamiento en la que, por medio de la acción colectiva, se lleva a los participantes a reflexionar sobre sus prácticas y comprensiones de una problemática común, mediante el levantamiento de un mapa (cartografía) en el que se evidencian las problemáticas que acontecen en dicho territorio; en este caso, los territorios relacionados con las tensiones de las prácticas de enseñanza y de aprendizaje (Barragán, p. 256)

Lo que se traduce a la posibilidad de mejorar y transformar las formas en que los docentes se mueven en la escuela, incentivando el trabajo colaborativo y el aprendizaje y retroalimentación entre pares.

Desde los planteamientos de Barragán (p. 257-258), para lograr desarrollar la CSP se debe tener en cuenta:

- **El mapa**, el cual lo definen como una representación gráfica que, realizada en colectivo, deja ver las tensiones socioculturales que surgen en determinado territorio físico donde

sucedan situaciones de enseñanza y aprendizaje (aula, escuela, barrio, ciudad, ciberespacio, etc.). Según Barragán y Amador (2014, p. 136) existen tres tipos de mapas:

Ecosistémico-poblacional: Busca emerger las relaciones territoriales con base en los vínculos y rupturas entre la población y la naturaleza, más allá de las delimitaciones administrativas y políticas.

Temporal-social: Permite reconocer acontecimientos que subsisten en la memoria de un grupo, de cara a comprender el presente y dibujar posibilidades futuras de actuación, que los actores pueden proponer y decidir realizar.

Temático: Posibilita comprender situaciones problemáticas, en términos de fortaleza y debilidades, que se convierten en posibilidades de transformación. Además visibiliza situaciones de riesgo que puedan llevar a fortalecer redes y a tomar acciones concretas de transformación.

- **El territorio,** el territorio sobrepasa los límites físicos (...), son múltiples, diversos y pueden cohabitar de modos extraños. Por ello, el territorio solo existe en la medida en que aparecen los actores que lo habitan y, en consecuencia, hacen existir aquello que el mapa evidencia.
- **El sistema de relaciones,** en la CSP, mapa y territorio son importantes siempre y cuando dejen evidenciar la forma como se dan las relaciones y sus respectivas tensiones. Lo fundamental que se expresa en el mapa es la manera como individuos y colectividades se relacionan con el medio y con los otros.

Para complementar el sistema de relaciones propuesto por Barragán, Herrera (s.f, p. 17) propone unas líneas para el proceso de mapeo del territorio escolar, que permiten determinar las formas en que se relacionan las problemáticas con las personas, entidades y/o espacios físicos del territorio a ser mapeado.

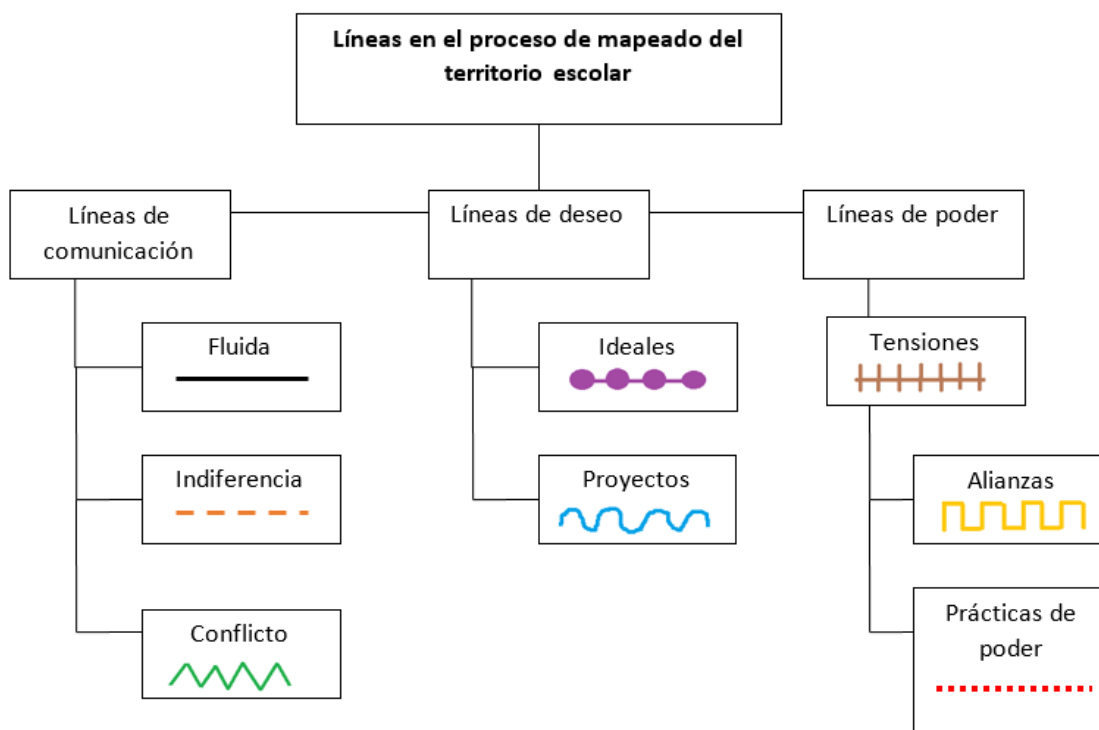


Imagen 3. Líneas en el proceso de mapeo del territorio escolar. Tomado de Herrera, sf.

➤ **Acciones relaciones**, estas hacen referencia a la manera como los participantes en la CSP se empoderan de sus territorios, explicitando tales tensiones en los mapas, y se comprometen a transformaciones concretas de sus prácticas.

Complementando los aspectos para desarrollar CSP, Barragán y Amador (p. 137-139) sugieren una ruta o formas de abordar el trabajo cartográfico compuesta por: **Selección del tipo de problemática**, donde se propone abordar preguntas como ¿por qué?, ¿cuáles?, ¿cómo?, ¿para qué abordar esta o aquella problemática?, **Selección del tipo de mapa**, Una

vez clarificados los fines del ejercicio, se pasa a identificar el tipo de mapa que se quiere promover. Motivación de los participantes, en donde se busca que los actores inmersos en la actividad se sientan en confianza y comodidad para expresar la forma en la que entienden la problemática así como sus planes para transformarla. **Conformación de grupos de trabajo**, en donde se hacen recomendaciones para la conformación de los grupos de trabajo y el número máximo de integrantes. **Motivación de los participantes**, es vital que se anime a los participantes a que puedan expresarse con absoluta libertad y confianza, ya que de la manera como ellos comprendan la problemática se podrán diseñar los planes pertinentes para transformar realidades. **Acuerdos de convenciones**, en donde se debe acordar las convenciones (representaciones, signos, dibujos, gráficos) que deben estar presentes a la hora de abordar la problemática seleccionada. **Elaboración del mapa**, en donde se procede a la elaboración propiamente del mapa. **Explicación del mapa**, donde se debe realizar la socialización del mapa incluyendo las reflexiones en torno a lo plasmado allí. **Acuerdos de transformación**, luego de socializar los mapas, y con diversas se debe poder llegar a acuerdos grupales en los que se puedan buscar salidas a las problemáticas planteadas desde el inicio. Y por último, **análisis de los mapas y memoria de la cartografía**, una lectura crítica de lo sucedido, a partir de las convenciones, los mapas, los registros escritos y lo expresado oralmente. En este nivel, pueden emplearse diferentes técnicas de análisis de la información.

Todas estas características de la CSP son totalmente coherentes con la metodología de investigación y con el enfoque pedagógico, ya que buscan a través de procesos de discusión y reflexión en torno a problemáticas transformar y mejorar las prácticas educativas de los docentes.

Conforme a lo planteado se escogió con estrategia para la caracterización de las problemáticas de la labor docente en algunas Instituciones de Leticia, Amazonas la realización de talleres de Cartografía Social Pedagógica. Para el diseño e implementación de los talleres se tuvo en cuenta los momentos de la investigación-Acción, la ruta metodológica planteada por Barragán y Amador (p. 137-139) que se complementó con las líneas de relación propuestas por Herrera (p. 17).

Como instrumento de recolección se utilizó la **Observación**, la cual tiene como uno de sus propósitos comprender procesos, vinculaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias, los eventos que suceden los patrones que se desarrollan, así como los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas. Esta se desarrollará en los procesos de consolidación de los mapas y su socialización por parte de los maestros (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.587-588). Para garantizar un registro completo de las observaciones se utilizará a grabadora de voz y la cámara de video.

5. METODOLOGIA

5.1. Población y muestra

La muestra tomada para esta investigación fueron los docentes de 5 de las 8 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Leticia.

La Escuela Normal Superior- ENS, San Juan Bosco- SJB y Francisco del Rosario Vela- FRV se encuentran ubicadas en el perímetro urbano de Leticia, estas Instituciones tiene 151, 38 y 44 docentes respectivamente. En el caso de la IE San Juan Bosco, su sede principal tiene la modalidad de internado masculino, aunque pertenece en la actualidad al perímetro urbano, hace poco tiempo perteneció a zona rural, por ende su población estudiantil es mayoritariamente indígena, hacia parte de la organización Indígena AZCAITA y por consiguiente tiene docentes cobijados por el decreto 804 de 1995.

Francisco José de Caldas- FJC, Francisco de Orellana- FO se encuentran ubicadas en zona rural, FJC en el kilómetro 6 vía Leticia-Tarapacá y FO en la comunidad de Macedonia, en la ribera del río Amazonas, vía Leticia- Puerto Nariño. Tienen 35 y 52 docentes respectivamente. FJC en años anteriores era una sede de SJB, sin embargo, se separó de la Institución y se convirtió en la Institución del resguardo Indígena de AZCAITA.

Respecto a la distribución de docentes por regímenes se encuentra que la mayoría hace parte del decreto 2277, seguido por el 1278 y por el 804.

Institución	Decreto 1278	Decreto 2277	Decreto 804
Normal Superior	48	82	0
Francisco del Rosario Vela	18	26	0
Francisco de Orellana	19	12	21
Francisco José de Caldas	5	5	25

San Juan Bosco	13	18	7
TOTAL	102	153	54

Tabla 1. Distribución de docentes de cada Institución Educativa por régimen. Fuente SED.

Los regímenes fue un aspecto que se tuvo en cuenta para escoger la población muestra para desarrollar el taller con la ENS ya que no se tuvo la oportunidad de desarrollarlo con todos.

5.2. Fases de la investigación

A continuación se mostraran las fases desarrolladas en el proyecto de investigación:

Fase 1. Planificación.

En esta fase se realizó una revisión documental sobre los conceptos claves del proyecto de investigación (problemáticas de la labor docente, Cartografía Social y reflexión pedagógica), esto con la finalidad de generar insumos para el diseño e implementación del taller de Cartografía Social.

Fase 2. Acción.

Con los insumos de la fase de planificación se diseñó e implemento el taller de Cartografía Social (ver anexo 1), donde se realizó 5 talleres de CSP en 5 instituciones educativas del Municipio de Leticia, relacionados de la siguiente forma:

TALLER	INSTITUCIÓN	FECHA	CÓDIGO	PARTICIPANTES
1	Francisco de Orellana	05/04/2017	FO	46
2	Francisco José de Caldas	07/04/2017	FJC	29
3	Francisco del Rosario Vela	17/04/2017	FRV	44
4	Escuela Normal Superior	03/05/2017	ENS	29
5	Indígena San Juan Bosco	07/05/2017	SJB	36
Total Participantes				184

Tabla 2. Participación y códigos por Institución Educativa.

Con la estructura del taller se desarrolló una ruta metodológica adecuada que permitió explicar a los docentes en primera estancia el sentido del ejercicio cartográfico en educación y sus alcances, exponiendo de manera clara el paso a paso del ejercicio de mapeo; así mismo, se contextualizó en términos generales el concepto de problemática de la labor docente relacionándolo con el rol que desempeñan en la escuela, esto con el fin de que se apropiaran de los conceptos.

Luego de esto, se desarrolló el ejercicio cartográfico donde los docentes en grupos de trabajo identificaron las problemáticas asociadas a su labor, ubicando en el proceso los actores, instituciones y espacios físicos relacionados con estos, para luego elegir las convenciones e iniciar con el proceso de mapeo.

Como el territorio no solo se configura como un espacio físico, el ejercicio de mapeo se constituyó con la ayuda de las líneas de relación de Herrera (p. 17) en una red de relaciones que les permitió a los docentes no solo mostrar desde los espacios físicos sino también desde sus experiencias las problemáticas más significativas para ellos.

Luego de implementados los 5 talleres, se vio la necesidad de profundizar con una de las Instituciones Educativas (Escuela Normal Superior) en torno a las reflexiones de los docentes respecto a las problemáticas y sus prácticas pedagógicas, para esto se diseñó y aplicó un cuestionario abierto (ver anexo 2).

Fase 3. La observación.

Este es un proceso transversal a todo el ejercicio de cartografía, pero se evidenció claramente en dos momentos:

En el taller de CSP se vio explicitado en el momento de la socialización del mapa puesto que en este espacio fue donde los docentes tuvieron la oportunidad de hablar libremente y comentar entre ellos mismos el cómo seleccionaron las problemáticas, el porqué de su ubicación espacial, las relaciones que establecieron entre los actores, entidades y espacios, presentándose en el proceso, los aportes de los demás, aquí se prestó gran atención a las expresiones de los participantes respecto a las problemáticas identificadas y la orientadora del taller (investigadora) estuvo de observadora participante realizando solo intervenciones necesarias para que entre ellos se generaran las discusiones y reflexiones. Como producto de las discusiones y los procesos de reflexión, se generaron acuerdos de intervención y transformación. Tanto las discusiones y aportes en el marco de la socialización de los mapas como las discusiones internas entre los grupos de trabajo quedaron registradas por escrito y en grabaciones las cuales fueron transcritas (ver anexo 3).

En la sistematización y análisis de la información, para ordenar y sistematizar la información colectada producto de los talleres de CSP, se diseñó un instrumento que permitieron identificar las categorías y subcategorías que fueron emergiendo en cada una de las instituciones educativas sobre las problemáticas de la labor docente, donde se identificaron las más concurrentes en el ejercicio de revisión para luego desarrollar una descripción de las categorías, la comparación entre las mismas para la identificación de similitudes, diferencias y las causales (Hernández et al., p.634-635).

Según lo anterior, se consolidaron las categorías y subcategorías las cuales fueron determinadas según los objetivos planteados para la investigación, la revisión del material recolectado a través de los talleres y observaciones.

INSTITUCIÓN	FUENTE	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
-------------	--------	------------	---------------

Francisco de Orellana	Grabaciones y escritos.	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Espacios educativos ○ Herramientas y materiales educativos ○ Cargas académicas
		El docente frente a la sociedad	
		Relaciones interpersonales o problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Docente- Padres de familia ○ Docente- Autoridad indígena ○ Docentes- Directivo docente
Francisco del Rosario Vela	Grabaciones y escritos.	El docente frente a la sociedad	
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Herramientas y materiales pedagógicos
		Relaciones interpersonales o problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Docente- Directivo docente
Francisco José de Caldas	Grabaciones y escritos.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Herramientas y materiales pedagógicos ○ Espacios educativos
		Relaciones interpersonales o problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Docente- Docente ○ Docente- Directivo docente ○ Docente-Autoridad indígena ○ Docente- Estudiante ○ Docente- Padres de familia
Escuela Normal Superior	Grabaciones y escritos.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Práctica pedagógica ○ Actitud frente a las labores
		Formación inicial	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formación docente
		Relaciones interpersonales o problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Docente- Estudiante
Indígena San Juan Bosco	Grabaciones y escritos.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Práctica pedagógica ○ Actitud frente a las labores
		Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Docente- Docente

		interpersonales problemas relación	o de	o Docente- Directivo docente
--	--	--	---------	------------------------------

Tabla 3. Síntesis de categorías y subcategorías según lo planteado en las citas textuales de los docentes por institución sobre las problemáticas de la labor docente.

Fase 4. Reflexión.

Según los hallazgos de la fase anterior, se realizó la caracterización de las categorías y subcategorías de las problemáticas de la labor docentes, se establecieron las líneas de relación con las problemáticas identificadas (sistema de relaciones), los actores, espacios e instituciones y como producto de las reflexiones se estableció las acciones de relación o propuestas de transformación.

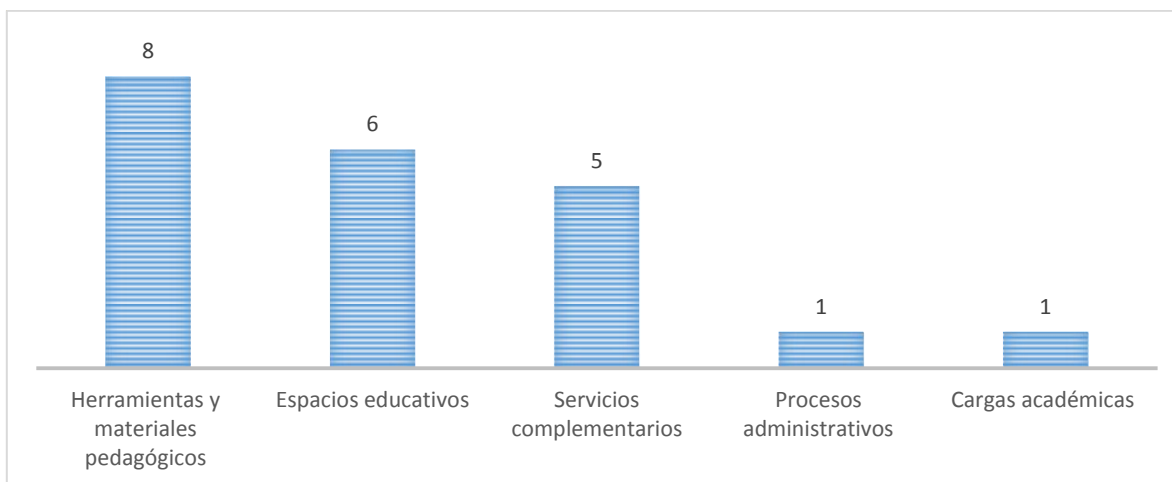
6. RESULTADOS Y DISCUSIONES

6.1. Caracterización de las categorías.

Las categorías que se tuvieron en cuenta para realizar la caracterización fueron las propuestas por Steven (1984) y Latorre et al. (1991), donde se plantean cinco categorías generales sobre las problemáticas de la labor docente o las tensiones a las que diariamente están expuestos los docentes: Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales o problemas de relación, desarrollo personal, formación inicial y continua y el docente frente a la sociedad. Para el caso de esta investigación se obtuvieron resultados en todas las categorías exceptuando formación inicial y continua.

○ CATEGORIA CONDICIONES DE TRABAJO

Uno de los principales problemáticas señalada por los docentes de Leticia son las condiciones de trabajo, esta categoría fue centro de tensión por las 5 Instituciones Educativas, donde 14 grupos de docentes manifestaron problemáticas relacionadas con las subcategorías de materiales pedagógicos, espacios educativos, servicios complementarios, procesos administrativos de las instituciones y cargas académicas, distribuidos de la siguiente forma:



Gráfica 1. Número de grupos en cada subcategoría de condiciones laborales. Fuente propia.

Como se puede observar los materiales pedagógicos (8) y los espacios educativos (6) son los que puntúan como las principales problemáticas que exponen los docentes en cuanto a las condiciones de trabajo. Respecto a los materiales pedagógicos la principal generalidad es la ausencia de los mismos.

FO2: *“Nosotros como docentes queremos tener materiales para poder desarrollar nuestro que hacer docente y lastimosamente no contamos”*

FRV4: *“Hay tensiones porque nosotros estamos pidiendo y aquí no tenemos ni un marcador, todo es de nuestro bolsillo, lo único que nos han facilitado son las fotocopias y eso que pidiendo permiso aquí y allá”*

Esto se convierte en una fuente de tensión constante ya que como bien lo plantean, en muchas ocasiones deben disponer de sus recursos personales para suplir necesidades laborales, las principales explicaciones asociadas con esta subcategoría son relacionadas con la falta de disponibilidad de recursos de la institución o con el mal uso de los mismos.

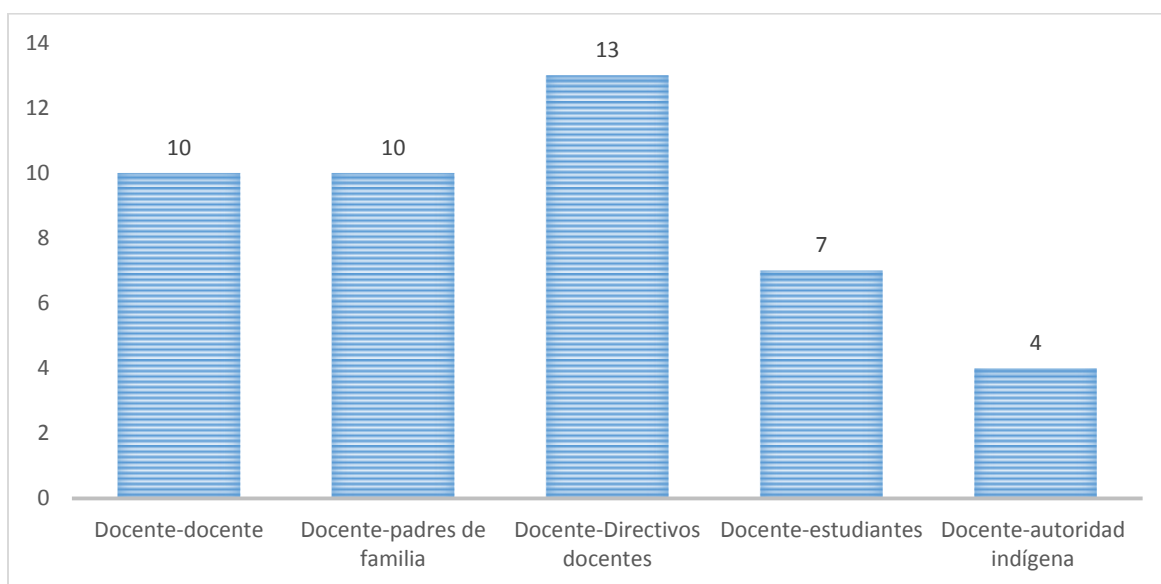
Por otro lado, los espacios educativos como sala de profesores, aula virtual, bibliotecas, laboratorios, baterías sanitarias y canchas deportivas se encuentran en pésimas condiciones o no están disponibles para su uso (en el caso de las aulas virtuales), generando en los docentes inconvenientes para el buen desarrollo de las actividades pedagógicas, para realizar las actividades extracurriculares en el caso de la sala de profesores o para suplir necesidades básicas.

FO1: *“Actualmente hay una unidad sanitaria en construcción pero aún no está terminada, ósea no contamos con unidad sanitaria, que es vital para los estudiantes como para nosotros los docentes”*

FRV4: “una de las falencias de los profesores de primaria, es que no pueden usar la sala de informática porque no tienen acceso a ella (...) esa parte nos desmotiva es que para que haya una calidad de ambiente, las aulas no deben ser responsabilidad del docente, donde los salones no los entregan terrible y nos toca poner de nuestro dinero para que este como esta”

○ **CATEGORIA RELACIONES INTERPERSONALES O PROBLEMAS DE RELACIÓN**

Esta categoría es una de las más concurrentes entre los docentes, puesto que se constituye en un foco de tensión continua ya que se determina por las relaciones que los docentes establecen con el resto de la comunidad educativa; entre las subcategorías problemáticas se encuentran las relaciones docente-docente, docente-padres de familia, docente-directivo docente, docente-estudiantes y para el caso de las instituciones en zona de resguardo indígena, docente-autoridad indígena. Todas las instituciones presentaron problemáticas relacionadas con esta categoría, específicamente 22 grupos.



Grafica 2. Número de grupos en cada subcategoría de relaciones interpersonales. Fuente propia.

Como se puede observar en la gráfica, las subcategorías más sobresalientes son las relaciones interpersonales que se establecen entre docente-directivo docente (13), docente-docente (10) y docente-padre de familia (10).

En la subcategoría docente-directivo docente, las principales tensiones son generadas por la falta de liderazgo y autoridad por parte de los rectores, lo que genera desorden, incumplimiento de responsabilidades por los mismos docentes y actitudes de superioridad y autoritarismo de otros actores.

SJB4: “Un problema serio y muy serio, es la falta de autoridad, en el colegio estamos observando, en el grupo vimos que hace falta autoridad y hace falta liderazgo (...) para orientar y organizar aspectos de la vida académica, organizativa y de control del personal docente, administrativo y de estudiantes, nosotros hemos observado que hay administrativos y docentes que hacen lo que bien les parece y no pasa nada”

Así mismo, la ausencia de los rectores se constituye en una problemática concurrente en la mayoría de las instituciones, generando estrés en los docentes, puesto que las decisiones institucionales tanto pedagógicas y administrativas dependen de estos actores.

FJC4: “Porque si somos un equipo profe, haber dígame que cuerpo trabaja sin cabeza, deberíamos hacer un ejercicio que nos enseñaron hacer, y nos daríamos cuenta que una maquina sin el primer motor, que es el que da el arranque, es una maquina loca terminamos como unos locos, ahí sin saber qué hacer”

FRV3: *“Mira nosotros también en estos momentos tenemos una gran problemática y nosotros estamos calladitos, no hemos dicho nada, el rector titular está viniendo cada 15 días cada mes”*

Por otro lado, en la subcategoría docente-padres de familia, las principales problemáticas se basan en el desinterés por parte de los padres de familia, indiferencia hacia las condiciones educativas de sus hijos y falta de comunicación entre los padres de familia y los docentes, esto genera que los docentes asuman responsabilidades que no les corresponden y sean en ocasiones foco de críticas y mal entendidos con los acudientes de los estudiantes.

ENS2: *“los padres de familia creen que las instituciones muchas veces son una especie de guardería, entonces llevan a los niños allá como para tenerlos, y salir de la responsabilidad”*

FO3: *“A veces el docente con el padre de familia, a veces nosotros y el padre contra nosotros y no sabemos por qué, el padre se acerca a nosotros pero no es capaz de decir “profesora usted, o profesor usted”, entonces tenemos esa poca relación, esa falta de comunicación entre docente y padre, la indiferencia que aquí está”*

Por último, la dificultad que tienen los docentes para establecer relaciones con otros compañeros se ve reflejada en la subcategoría docente-docente, esta tiene como principales problemáticas la falta de respeto entre compañeros y actitudes de superioridad asumidas por docentes; estas se presentan como fuentes de tensión constante que obstaculiza el ambiente laboral y por consiguiente su rendimiento del docente.

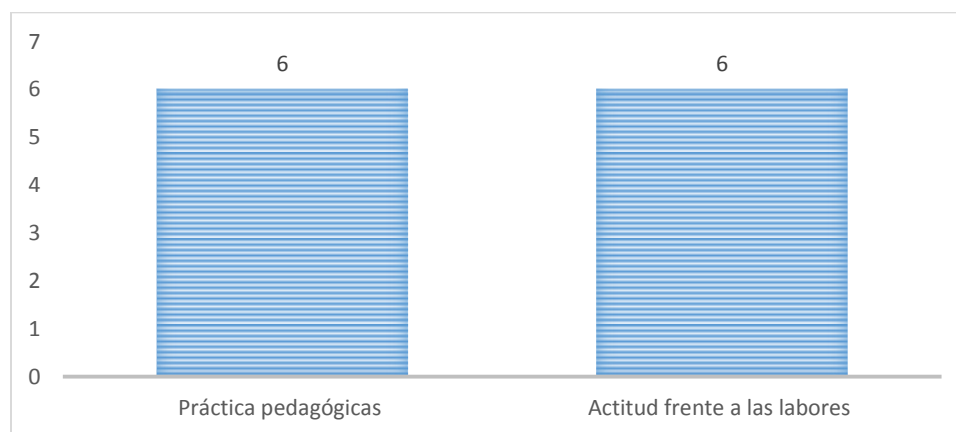
SJB1: *“Aquí genera conflicto el cumplir funciones y roles, es más, yo soy una persona que está generando conflicto, porque dentro de mis compañeros que se dice “la sapa, la*

lambona, la que quiere hacer todo”, se genera conflicto alrededor mío y uno siente ese peso, uno no sabe en qué momento lo metieron en un lio, eso genera conflicto, ósea, no hacemos pero también lo criticamos”

FJC4: *“Sí, cuando uno se reúne y yo lo voy a decir con sinceridad, yo quisiera sentir esa alegría y ese afecto cuando dicen asamblea general de los maestros, tan chévere, pero sabes que dice uno “yo me hecho grasa para que mañana no me deje levantar el cabello, o sino vendría erizada”*

○ CATEGORIA DESARROLLO PERSONAL

En esta categoría se puede encontrar problemáticas en torno a la forma en que los docentes viven su profesión y se desenvuelven en ella. Las subcategorías que se identificaron fueron: Práctica pedagógica y actitud frente a las labores. Cuatro (4) de las instituciones presentaron problemáticas asociadas a esta categoría, de las cuales 9 grupos las caracterizaron.



Grafica 3. Número de grupos en cada subcategoría de desarrollo personal. Fuente propia.

Como se puede evidenciar en la gráfica anterior, la subcategoría más sobresaliente es actitud frente a las labores (6), seguida de práctica pedagógica (6).

La problemática de actitud frente a las labores se caracteriza por el desinterés y apatía de los docentes hacia sus responsabilidades laborales, manifestándose en la falta de compromiso, intermitencia o ausencia de los docentes a reuniones y talleres programados por la institución en jornadas pedagógicas o encuentros de docentes y en la falta de apropiación institucional.

SJB4: *“Algunos docentes no cumplen cabalmente con sus funciones y responsabilidades, no asisten a reuniones, no van a citaciones, no prestan la atención requerida y no hacen caso omiso a las cosas que se les está pidiendo y si esto sigue pasando lógicamente vamos a colapsar, estamos colapsando.”*

ENS4: *“el problema está en que realmente debemos tener esa conciencia de que nos equivocamos y nos podemos herir y que tenemos que tener otra actitud, que sin importar esos cambios, así tengamos muchas estrategias en nuestro territorio, no las vamos a utilizar porque tenemos actitud negativa, somos pesimistas”*

Por otro lado, la subcategoría de práctica pedagógica presenta como principales problemáticas la falta de preparación de clase, la nivelación de estudiantes, el manejo de estudiantes con necesidades educativas especiales y la no implementación del enfoque pedagógico de la institución.

ENS3: *“Esta la problemática que tenemos dentro de la institución como docentes, porque a veces un docente tiene un niño con baja visión, o tiene un niño con P.C o tiene un niño con deficiencia derecha o izquierda, o tiene un niño con R.M, (...) entonces como uno va a aplicar la clase con este niño que tiene este problema de discapacidad”*

SJB3: *“Una de las problemáticas de los docentes es el modelo pedagógico, cada uno enseña de la manera que pueda, como quiera enseñar, como quiera evalúa, entonces esto está reflejado en todo el quehacer de la Institución”*

○ **CATEGORIA DOCENTE FRENTE A LA SOCIEDAD**

Se caracteriza por las problemáticas que se presenten en torno al status del docente en la sociedad o en el contexto en el que se desenvuelve, en este caso todas las instituciones mostraron problemáticas asociadas a esta categoría, específicamente 8 grupos.

Las principales problemáticas que presentan los docentes asociadas con esta categoría principalmente se caracterizan por la falta de apoyo, e indiferencia de los entes gubernamentales, a la ausencia de estímulos por su labor y al abandono al que están sometidos por el estado. Esto genera en los docentes falta de confianza y desesperanza hacia el mejoramiento de sus condiciones laborales.

FRV3: *“Hay una ausencia, nosotros por estar aquí parece que estuviéramos en Chorrera, en Pedrera o en Tarapacá, que no vemos presencia, entonces a pesar de que no estamos en corregimiento hay ausencia de las instituciones que son las encargadas de velar por la educación”*

FO5: *“Es un abandono total del estado, como nosotros somos un Departamento que no genera recursos al estado, por eso ellos no van a invertir en el Amazonas y menos en nuestra sede”*

El proceso de caracterización inició con la hipótesis de que las categorías y subcategorías que posiblemente se iban a identificar iban a ser relacionadas con problemáticas que acontecen a la didáctica, al manejo disciplinar, evaluación etc., sin embargo, luego de

desarrollados los talleres se pudo evidenciar que la categoría que podría haber mostrado obstáculos relacionados con este aspecto “formación inicial y continua” brillo por su ausencia y la subcategoría “practica pedagógica” no tuvieron gran relevancia en los resultados obtenidos, la única institución que se inquietó reiterativamente por la formación docente y la práctica pedagógica fue la Escuela Normal Superior, la cual mostró tensiones respecto al uso y apropiación de los TICs y en las dificultades que existían no solo en términos de conectividad, sino también de disponibilidad de los recursos, espacios y la actitud que ellos mismos tenían hacia ese aspecto de la educación que se les presentaba como un reto; esto es de justificarse ya que la naturaleza de la Escuela Normal Superior con el Programa de Formación Complementaria- PFC le exige a sus docentes tener una apuesta pedagógica clara o al menos inquietarse o preguntarse por lo que está haciendo en el aula de clase. Respecto al resto de las instituciones, esto posiblemente se le atribuye a que los docentes no están realizando procesos de reflexión en torno sus formas de ser y estar en la escuela; si el docente no genera preguntas en torno a su práctica pedagógica y a las necesidades de actualización o de formación que tiene respecto a lo evidenciado en su labor, como van generar propuestas de mejoramiento y transformación respecto a las debilidades que se les presenten garantizando el no continuar cayendo en los mismo errores.

Todos los procesos relacionados con la educación deben ser transversalizados por la reflexión; es por esto que las problemáticas que se caracterizaron en este proyecto de investigación se presentan como factores asociados, el cómo se relacionan con el otro, las condiciones laborales a las que están expuestos, la opinión que tienen respecto a las acciones de los entes gubernamentales y las actitudes que el otro asume respecto a la labor

que debe desempeñar, en pocas de las discusiones se habló respecto al como ellos mismos estaban desempeñando su propia labor, o si tenían algún aspecto a mejorar en términos pedagógicos, *“si la posibilidad de reflexión sobre sí, sobre su estar en el mundo asociada indisolublemente a su acción sobre el mundo, no existe en el ser, su estar en el mundo se reduce a no poder trascender los límites que le son impuestos por el mismo mundo, de lo que resulta que este ser no es capaz de compromiso”* (Freire 1984 p. 37).

6.2. Sistema de relaciones

Las instituciones Educativas establecieron unas líneas de relación no solo con las problemáticas abordadas sino también con entidades y otros actores educativos. Las líneas de relación utilizadas fueron: Líneas de poder (Tensiones, alianzas y prácticas de poder), líneas de comunicación (fluida, indiferente y de conflicto) y líneas de deseo (proyectos).

A continuación se esquematiza las líneas de relación encontradas respecto a la temática Trabajada:

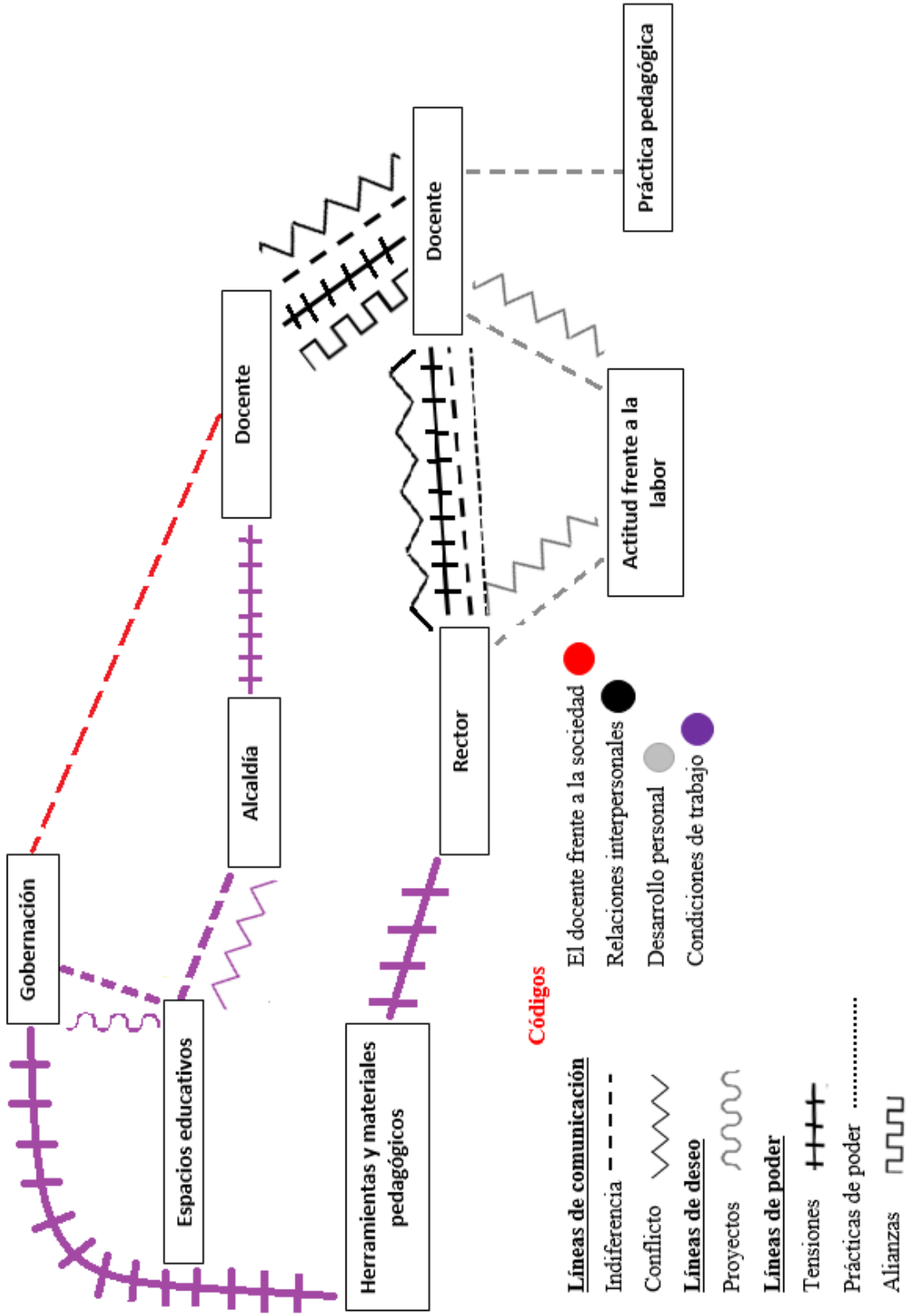


Imagen 4. Mapa de líneas de relación. Fuente propia.

Como se puede evidenciar en el mapa, las líneas de relación más concurrentes son indiferencia, conflicto y tensiones.

Indiferencia, esta línea de comunicación se caracteriza por el poco o nulo contacto que pueden tener los diferentes actores en el espacio educativo donde se desenvuelven. Esta línea está presente en todas las categorías, sin embargo, sobresale en las categorías de docentes frente a la sociedad y relaciones interpersonales, ya que se siente un malestar generalizado por parte de los docentes frente a la falta de apoyo o ausencia de los entes gubernamentales para subsanar las dificultades que se les presentan no solo a los docentes sino también a la institución como tal, al igual que con los directivos docentes, en la cual la indiferencia se presenta no solo por la ausencia sino también por la falta de liderazgo por parte del rector. Esta línea es de gran relevancia porque muestra una problemática que transversaliza a cada una de las categorías, y es la falta de comunicación que existe entre estos actores educativos, si bien, cada uno tiene unas responsabilidades específicas, sino existen líneas de comunicación asertivas entre las entidades territoriales, municipales, instituciones y los docentes no va haber una mejora o transformación en las relaciones que se dan entre estos actores y el pensamiento de desamparo que se tiene en la actualidad.

Conflicto, esta línea de comunicación se presenta en las categorías de relaciones interpersonales, condiciones laborales y desarrollo personal, pero donde más tuvo fuerza fue en las subcategorías de docente-docente y actitud frente a la labor; las tensiones asociadas con las relaciones laborales son un factor común en el sector educativo, las dificultades para establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo se atribuyen a la irresponsabilidad, falta de compromiso, intolerancia, apatía y desinterés de algunos docentes, sumado con la actitud de irrespeto hacia las autoridades institucionales, esta línea

de relación se une con la subcategoría de actitud frente a la labor que desempeñan los docentes, ya que las formas “adecuadas” o “no adecuadas” de actuar por fuera y dentro del aula se exterioriza con actitudes de inconformismo, a la defensiva y miedo que como producto tiene el desinterés y apatía por parte de los docentes a las actividades escolares, cumplimiento de horarios, cargas y deterioro del clima laboral.

Tensiones, esta línea de poder se caracteriza por los conflictos que se generan en torno a las posiciones e influencias de los actores educativos respecto a las problemáticas identificadas. En relación docente- docente, docente-rector, se evidencia con el malestar que genera entre los docentes el que algún compañero empiece asumir o usurpar roles que no le pertenecen, esta se encuentra totalmente transversalizada con la línea de poder de alianzas porque estos comportamientos son propiciados según lo evidenciado por la relaciones que algunos docentes establecen con las autoridades gubernamentales o institucionales, lo cual genera en el resto de los educandos sensación de malestar e inconformismo. Respecto a las herramientas pedagógicas esta línea de poder se evidencia en la actitud permisiva y de silencio respecto a la falta de materiales pedagógicos y espacios adecuados para laborar.

6.3. Acciones de relación

Las propuestas de transformación dadas por los docentes y sugeridas para subsanar las problemáticas anteriormente identificadas son:

CATEGORIA

PROPUESTAS

Condiciones laborales

- ✓ Socialización por parte de los directivos docentes de las gestiones y avances realizados respecto a la consecución de materiales pedagógicos y el mejoramiento de la planta física.
- ✓ Comunicación oportuna y asertiva por parte de la ETC y municipal a los docentes respecto al avance de los compromisos que se hayan pactado para el mejoramiento de las condiciones laborales en cada una de las instituciones.

Relaciones interpersonales

- ✓ Realización de talleres de convivencia, superación personal y clima laboral donde se propicien espacios lúdicos y recreativos que permitan que los docentes integrarse y resolver los conflictos.
- ✓ Contratación de un psicoorientador que atienda a la población docente.
- ✓ Fortalecimiento de actitudes de liderazgo por parte de los directivos y recordatorio de responsabilidades y roles de cada uno de los funcionarios de las instituciones.
- ✓ Gestión y participación activa por parte de los rectores no solo en las jornadas pedagógicas, y reuniones programadas, sino también en la

	<p>consecución de recursos y beneficios para las instituciones.</p> <p>✓ Creación de canales de comunicación asertivos y oportunos entre ETC- institución y entre institución- docente.</p>
<i>El docente frente a la sociedad</i>	<p>✓ Generación de incentivos a los docentes que sobresalgan por la labor que desempeñan en sus instituciones.</p> <p>✓ Respeto a la autonomía institucional.</p> <p>✓ Generar espacios específicos de participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.</p> <p>✓ Mayor cumplimiento de acuerdos establecidos por parte de las ETC y municipales o en su efecto entrega de información oportuna para su conocimiento.</p>
<i>Desarrollo personal</i>	<p>✓ Mayor apropiación y compromiso por parte de los docentes respecto a la labor que desempeñan.</p> <p>✓ Realizar la planeación curricular generando espacios para incentivar los procesos de retroalimentación de la práctica pedagógica.</p> <p>✓ Motivación para la comunidad docente.</p>

Tabla 4. Propuestas de transformación.

Algunas de las propuestas de transformación anteriormente mencionadas se han visto materializadas desde la Secretaria de Educación Departamental por medio de su inclusión en los Planes de Mejoramiento Institucionales, en la consolidación de un convenio para la consecución de psicólogos para todas las Instituciones Educativas no solo de Leticia sino también del Departamento, en la generación de estrategias de comunicación asertivas desde la Secretaria de Educación a las Instituciones y a los docentes en concreto y en la socialización con la comunidad educativa de avances de proyectos y compromisos establecidos; sin embargo, como se puede evidenciar la mayoría de las propuestas de transformación están condicionadas por la puesta en marcha de estrategias que son responsabilidad de entidades que están directamente relacionadas con ellos pero que no representa un compromiso de cambio al interior de sus prácticas, la única categoría donde se refleja esto es en Desarrollo personal, donde se plantea por un lado la necesidad de generar mayor apropiación y compromiso respecto a las labores que desempeñan y por otro lado, realizar la planeación curricular generando espacios para incentivar los procesos de retroalimentación de la práctica pedagógica, estos dos compromisos producto del proceso de identificación y reflexión en torno a las problemáticas de su labor se convierte un punto de inicio para que haya un verdadero cambio al interior de las instituciones, porque si bien las condiciones laborales y relacionales garantizan bienestar al interior de la comunidad educativa, la práctica pedagógica del docente y el aprendizaje de los estudiantes no pueden ser supeditados a estas mismas, el docente debe asumir el reto de garantizar primero que todo los procesos al interior de su espacio para luego desde su posición como educador y siendo consecuente con su quehacer pueda lograr garantizar otros escenarios que permitan mejorar no solo sus condiciones laborales sino la calidad educativa de su contexto

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- De los 28 equipos de trabajo de las instituciones que participaron en los talleres de Cartografía Social Pedagógica se identificó que las problemáticas más sobresalientes fueron Relaciones interpersonales (82%) y Condiciones laborales (50%), sobresaliendo entre ellas las relaciones que se establecen entre Docente - Directivo docente y las herramientas y materiales para el desarrollo de las actividades pedagógicas. Las categorías de Desarrollo personal y El docente frente a la sociedad al contrario de las anteriormente mencionadas, se presentaron como fuentes de tensión en tan solo un 42% y 28% de los equipos respectivamente.
- La subcategoría Docente - Directivo docente de la categoría relaciones interpersonales fue la que se presentó como mayor fuente de tensión por parte de los docentes, donde se resaltó como origen del conflicto o malestar la ausencia y falta de liderazgo por parte de estos actores educativos.
- Las líneas de relación se presentaron como una oportunidad para establecer lazos y conexiones entre las problemáticas identificadas y los actores y entidades implicados en el ejercicio, como principal línea de relación sobresalió la **Indiferencia**, caracterizada por el malestar generalizado frente a la falta de apoyo y ausencia de los entes gubernamentales y de los directivos docentes respecto a las problemáticas que los docentes atraviesan en las instituciones.
- Como principales acciones de relación o propuestas de transformación resaltaron la necesidad de que haya una comunicación asertiva entre las entidades, instituciones y docentes, la consecución de psicoorientadores para las instituciones, cumplimiento

de compromisos establecidos por parte de las entidades y mayor apropiación y compromiso por parte de los docentes respecto a la labor que desempeñan.

- Aunque este proyecto es un punto de partida respecto a la temática trabajada en el Departamento, se evidencian cambios a nivel de la ETC para mejorar las problemáticas que aquí se identificaron con los docentes en Municipio.
- Es necesario generar estrategias que permitan profundizar en las problemáticas que acontecen a la labor docente desde la práctica pedagógica, donde se cuestionen por la didáctica, la pedagogía, el manejo disciplinar, la enseñanza y el aprendizaje, etc. Puesto que en este estudio brillaron por su ausencia estos componentes que eran parte de las intenciones iniciales de la investigación y que son de vital importancia ampliar para desarrollar propuestas de transformación educativas integrales no solo para el Municipio sino también para el Departamento.
- Más allá de identificar que muchas de las problemáticas que acontecen a la labor docente en el Municipio son responsabilidad de personas diferentes a ellos, queda abierto un trabajo de empoderamiento y apropiación de la labor que desempeñan los docentes.
- La Cartografía Social Pedagógica- CSP se presentó como una estrategia de investigación adecuada que permitió no solo que los docentes se expresaran libremente sobre las problemáticas que les acontecían, sino que les dio pie para apropiarse y desarrollar discusiones y reflexiones significativas frente a su labor, mostrando como resultado no solo el diagnóstico de los obstáculos sino las propuestas de mejoramiento y futura transformación.

- Se invita a prestar gran atención a la ruta metodológica sugerida por Barragán y Amador (2014), específicamente en el punto de motivación de los participantes, ya que los resultados del ejercicio cartográfico, así como las estrategias de mejoramiento dependen de la actitud, comprensión de la problemática y disposición para el trabajo colectivo que tengan los participantes.
- Se recomienda dividir el taller en varias sesiones de modo tal que se pueda profundizar en la contextualización y en la metodología de trabajo, puesto que de la comprensión y apropiación de la misma dependen los resultados del estudio. Por otro lado, es necesario hacer una diferenciación marcada entre las problemáticas de la labor docente y las problemáticas institucionales ya que estas aunque están directamente relacionadas no son lo mismo.
- Los ambientes físicos son determinantes para la generación de procesos de reflexión, el tener espacios adecuados y agradables, le permiten al docente centrarse de mejor manera en las actividades a desarrollar y entrar en confianza con el sujeto investigador.
- Es necesario que las actividades aquí planteadas se desarrollen en el resto del Departamento, ya que mostraría un panorama general no solo de las problemáticas de la labor docente en los corregimientos y en los municipios sino también una serie de estrategias para transformarla en pro del mejoramiento de la calidad educativa para la entidad territorial.

BIBLIOGRAFIA

- Agustin, F. (2015). *Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias*. Educ. 18(3), 411-431. DOI:10.5294/edu.2015.18.3.3.
- Barragán, D. (2016). *Cartografía social pedagógica: entre teoría y metodología*. Revista Colombiana de Educación, N.º 70. Primer semestre de 2016, Bogotá, Colombia.
- Barragán, D; Amador, J. (2014). *La cartografía social-pedagógica: Una oportunidad para producir conocimiento y repensar la educación*. Itinerario Educativo, (64), 127-141
- Bausela, E. (2004). *La docencia a través de la investigación-acción*. Revista Iberoamericana de Educación, sección "De los lectores", Recuperado en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/682Bausela.PDF>
- Breuse, E. (1984). *Identificación de las fuentes de tensión en el trabajo profesional del enseñante*, en Steve, J. *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea, pág. 143-161.
- Camacho, H; Padrón, M. (2006). *Malestar docente y formación inicial del profesorado: percepciones del alumnado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 20, núm. 2, p. 209-230. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411341013.pdf>
- Castillo, M. (2010). *La profesión docente*. Revista Med. Chile, No 902. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v138n7/art17.pdf>
- Carr Y Kemmis. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza: la investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- Frankenberg, G. (2011). *Teoría crítica*. Revista sobre la enseñanza del derecho. Año 9. Número 17. Recuperado de: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/17/teoria-critica.pdf
- Fundación Compartir (2014). *Tras la Excelencia Docente*. Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos, Bogotá, pág. 25.
- Gaitán, C; Martínez, D; Gatarayih, G; Romero, J; Saavedra; M; Alvarado, P. (2005). *Caracterización de la práctica docente universitaria "Estudio de casos: pregrado"*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Gamboa A. (2011). *El papel de la teoría crítica en la investigación educativa y cualitativa*. En: Diálogos educativos. Revista electrónica. Número 21, Año 1. Disponible en: http://www.umce.cl/~dialogos/n21_2011/gamboa.swf
- Herrera, H (s,f). *Metodología de investigación para la caracterización del conflicto escolar*.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana editores, México.

- Marcelo, C. (1995). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*. Universidad de Sevilla. España.
- Martínez, A (1984). *El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensión de los docentes*, en Steve, J. *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea.
- Martínez, E. (2010). *Ética profesional de los profesores*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer, SA.
- MEN (2013). *Evaluación de competencias para el ascenso o reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los docentes y directivos docentes regidos por el decreto ley 1278 de 2002*. Documento guía: Evaluación de competencias.
- Moreno, J. (2009). *Temas y perspectivas contemporáneas*. Unidad 2. Epistemología contemporánea, Modulo de epistemología. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Latorre, A; Fortes, M; Serra, E. (1991). *Fuente de tensión en el ejercicio profesional de profesor de ciencias*. Revista Enseñanza de las ciencias, No 9, pág. 268-274.
- Ortega, P. (sin fecha). *Tercer momento: La reflexión sobre la práctica pedagógica*. Seminario de Debate contemporáneo de pedagogía, modulo reflexión sobre la práctica pedagógica, Especialización en pedagogía modalidad a distancia, Universidad Pedagógica Nacional.
- Pasek, E. (2006). *Reflexiones sobre la docencia: Una práctica plena de intereses subyacentes*. Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. Venezuela.
- Pérez, A. (1991). *Que hemos de saber y saber hacer los profesores de ciencias?* (un intento de síntesis de las aportaciones de la investigación didáctica) Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales. Universidad de Valencia. Pág. 72.
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, vol. 31, núm. 1, pág. 18. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- Sandin, E. (2003). *La enseñanza de la investigación cualitativa*. Revista Enseñanza Universitaria, No 21. Pág 37-52.
- Torres, R (2000). *Reformadores y docentes: el cambio educativo atrapado entre dos lógicas*, en *Los docentes, protagonistas del cambio educativo*, Convenio Andrés Bello/Cooperativa del Magisterio de Colombia, Bogotá..
- Zeichner, K. (1993). *El maestro como profesional reflexivo*. Recuperado de: <http://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2012/04/Org-El-maestro-como-profesional-reflexivo-de-Kenneth-M.-Zeichner..pdf>
- Zuleta, E. (2005). *Sobre la Guerra*. En Elogio de la dificultad y otros ensayos.

ANEXO 1

TALLER DE CARTOGRAFIA SOCIAL PEDAGÓGICA-CSP

Problemáticas de la labor docente en algunas Instituciones Educativas Oficiales de Leticia, Amazonas.

Introducción

La Cartografía Social Pedagógica (CSP) es una estrategia de investigación y acompañamiento en la que, por medio de la acción colectiva, se lleva a los participantes a reflexionar sobre sus prácticas y comprensiones de una problemática común, mediante el levantamiento de un mapa (cartografía) en el que se evidencian las problemáticas que acontecen en dicho territorio.

En el campo escolar, la cartografía social es una herramienta de investigación clave para comprender las relaciones de comunicación, poder y deseo que estructuran a la institución educativa como entorno social, así como las relaciones que regulan la interacción de la escuela con el contexto extraescolar.

La finalidad de la CSP va más allá de la representación gráfica de los territorios donde acontecen las acciones educativas; implica vincular a los participantes en la posibilidad de transformar sus prácticas; fortalecer lazos de cooperación y fortificar el aprendizaje entre pares.

Objetivo

- ✓ Reconocer las problemáticas de la labor docente en algunas Instituciones educativas Oficiales de Leticia, Amazonas a través de la estrategia de Cartografía Social Pedagógica-CSP.

Materiales

- Papel periódico
- Marcadores
- Lápices, borrador y tajalápiz
- Hoja de convenciones
- mapa de líneas de relaciones.

Ruta de trabajo

El taller de cartografía social se desarrollará en cuatro momentos: Fundamentación teórica, elaboración del mapa, socialización y reflexión y evaluación de la actividad.

1. Fundamentación teórica.

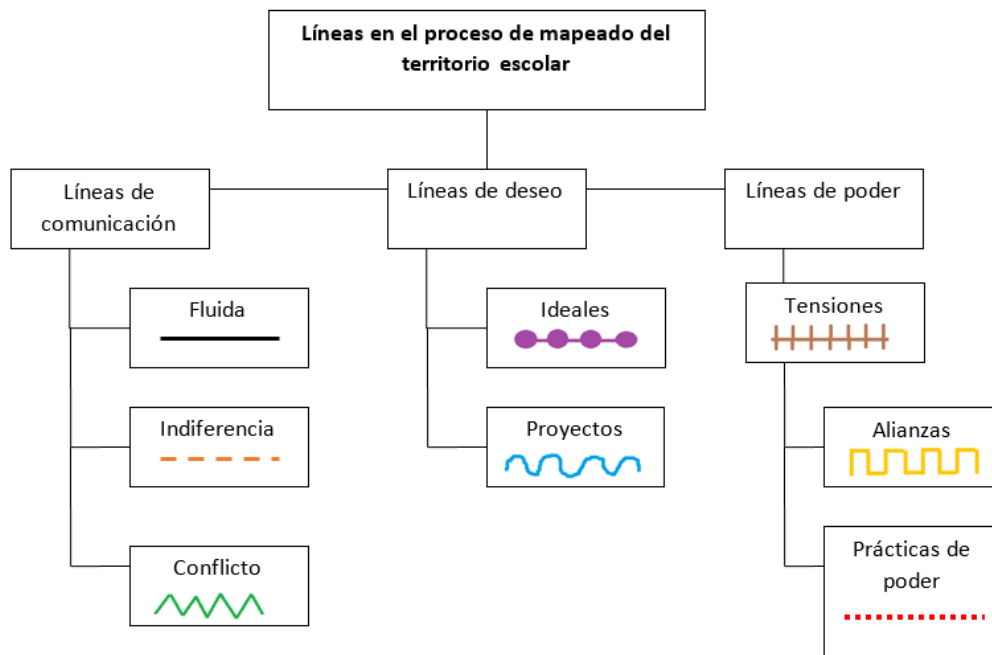
Antes de abordar el tema se socializará a los docentes la agenda del taller con los tiempos de cada actividad a desarrollar en la jornada. (10 min).

Luego, se introducirá el concepto de CSP a los docentes en donde se les explicará sus características, aplicabilidad en el sector educativo y la metodología que trabaja.

Por otro lado, con la intención de aclarar la temática abordada con el ejercicio cartográfico se definirá y ejemplificará el concepto de problemática de la labor docente. (1 hora).

2. Elaboración del mapa.

- **Conformación de los equipos de trabajo:** Se conformaran grupos de trabajo de máximo 6 personas, en donde se nombrara un moderador que se encargará de recordar las instrucciones y fomentar la participación y una persona que irá consignando por escrito lo que sucederá durante toda la actividad del equipo. (10 min).
- **Socialización de las instrucciones para la elaboración del mapeo.** Antes de iniciar con la actividad de mapeo, se entregará a cada moderador las instrucciones y materiales para el desarrollo de la actividad y se resolverán inquietudes. (10 min).
- **Selección de convenciones:** los docentes acordaran en primera instancia, los principales elementos que deben estar presentes a la hora de abordar las problemáticas asociadas a su labor (lista de personas, entidades, agrupaciones, palabras clave, experiencias, sucesos, etc.). Una vez discutidos y acordados, se deben asignar las convenciones que los representaran (signos, dibujos, gráficos).(30 min)
- **Selección y representación del espacio físico a mapear:** Los docentes escogerán y dibujaran en el papel periódico los lugares en donde se han presentado problemáticas en torno a su labor (aula, institución, barrio, municipio, departamento, etc.) y ubicarán en términos del espacio las convenciones (que representan las problemáticas) en el mapa. (1 hora y media).
- **Construcción de líneas de relación:** Con la intención de hacer visibles las relaciones que se establecen entre los diferentes actores y sucesos anteriormente graficados, los docentes dibujarán líneas entre los principales elementos que representan la problemática. Los tipos de líneas que se podrán trabajar son:



(30 min)

3. **Socialización y reflexión.** Cada equipo socializará el mapa, explicando cada uno de los elementos y relaciones plasmados allí. En este punto es de vital importancia que los miembros de los otros equipos muestren sus apreciaciones, comentarios y reflexiones en torno al ejercicio de sus compañeros, además, es necesario que las personas encargadas de registrar por escrito el ejercicio en cada equipo estén tomando apuntes sobre el proceso de socialización y las intervenciones de los otros equipos.

Por último, se consolidarán unos acuerdos de transformación, en donde se generara un espacio con los docentes para llegar a acuerdos grupales en los que se puedan buscar salidas a las problemáticas planteadas en el ejercicio de mapeo. (1 hora y media).

BIBLIOGRAFIA

- ✚ **BARRAGAN, D. (2016).** Cartografía social pedagógica: entre teoría y metodología. Revista Colombiana de Educación, N. ° 70. Primer semestre de 2016, Bogotá, Colombia.
- ✚ **HERRERA, J. (sin fecha).** Metodología de investigación para la caracterización del conflicto escolar

ANEXO 2

CUESTIONARIO ABIERTO POST-TALLER DE PROBLEMÁTICAS DE LA LABOR DOCENTE

Querido maestro,

Según las conclusiones extraídas en el taller “problemáticas de la labor docente”, realizado el 03 de mayo del año en curso, se determinó la necesidad de profundizar sobre las reflexiones realizadas en torno a ellas: Formación inicial y continuada (miedo y apatía al uso y apropiación de las TICs), relaciones interpersonales, docente-padres de familia (falta de dialogo y desinterés por parte de los padres de familia) y relaciones interpersonales, docente-institución (falta de pertenencia por parte de los docentes).

Para esto, se presentará a continuación una serie de preguntas que tienen como objetivo reflexionar en torno a las problemáticas identificadas y sobre los aportes que se están realizando desde la práctica pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes independientemente de las dificultades. Como el propósito es que se responda el cuestionario con la mayor tranquilidad y honestidad posible, no se solicita datos personales. Les agradecemos de antemano su colaboración. **INICIEMOS...**

INSTITUCIÓN:	FECHA:	HORA:
Preguntas:		
SOBRE LAS PROBLEMATICAS IDENTIFICADAS		
1) ¿Qué opina de las problemáticas de la labor docente que se identificaron en su institución?		
2) ¿Cuáles considera estratégicas para mejorar las condiciones laborales de su		

institución educativa?

- 3) ¿Qué acciones se deben realizar para superar las problemáticas en mención?
- 4) ¿Qué acciones lideraría usted para alcanzar las metas propuestas?

EL ROL DEL DOCENTE, ESCUELA Y SOCIEDAD

- 5) ¿Para usted, qué es ser docente?
- 6) Describa tres aspectos que caractericen su ejercicio docente.
- 7) ¿Cuál cree usted que es el rol del docente según la escuela?
- 8) ¿Cuál es el rol del docente según la sociedad?

PRÁCTICA PEDAGÓGICA

- 9) ¿Qué es pedagogía para usted?
- 10) ¿Cuáles son los referentes pedagógicos que definen su ejercicio docente?
- 11) ¿Qué estrategias utiliza para que sus estudiantes aprendan? ¿Cree que están funcionando?
- 12) ¿Qué aspectos tiene en cuenta para mejorar sus clases?
- 13) Luego de desarrollar sus clases ¿Usted realiza algún tipo de revisión y/o reflexión en torno a las actividades desarrolladas con los estudiantes?

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 3

TRANSCRIPCIÓN DE LAS GRABACIONES SOCIALIZACIÓN, DISCUSIÓN Y REFLEXIONES DE LOS TALLERES DE CARTOGRAFIA SOCIAL

INSTITUCIÓN	CÓDIGO
Francisco de Orellana	FO
Francisco José de Caldas	FJC
Francisco del Rosario Vela	FRV
Escuela Normal Superior	ENS
Indígena San Juan Bosco	SJB
Profesor exponente	PE
profesor participante	PP

San Juan Bosco- SJB

SJB 1.

SJB1.PE1: Organizando en ocho círculos la problemática La problemática a partir de personas, entidades y agrupaciones, palabras claves, experiencias, sucesos que hemos tenido dentro de la institución. Como ustedes pueden observar ubicamos acá en el centro liderazgo, ubicamos también falta de respeto por decisiones del consejo académico, esto esta como dice el chapulín “fríamente calculado”, nosotros ubicamos acá el consejo académico porque obviamente el consejo académico tiene mucha injerencia en procesos que se den en la institución, entonces tenemos también cumplir funciones y roles, a veces no tenemos clara nuestras funciones y roles y estamos chocando unos contra otros.

Comunicación asertiva y con tiempo, con tiempo, falta de compromiso, se mezcla lo personal con lo laboral, falta de ética profesional, convivencia docente, conducto regular, PEI o PEC. Entonces esos son nuestros ocho círculos, voy a leer gráficamente que significa; bien, tenemos unas líneas de tensión, ustedes pueden observar y ustedes saben la definición de tensión y tenemos una línea de tensión que va y viene a todos los círculos, tenemos una línea de tensión que nos mantiene estresados a todos, nosotros somos la familia San Juan Bosco y todos sentimos tensión, nuestras líneas van y vienen a liderazgo, comunicación asertiva, a tiempo, hoy no tenemos al Camilo Torres acá, no tuvieron información a tiempo de esta actividad, hay vamos fallando; asertiva, que sea clara concisa, liderazgo, falta compromiso, para allá y para acá, eso es mutuo y además, hablando de esa parte resulta que nosotros sabemos que existe algo, sabemos que es un run run por ahí, pero no averiguamos claramente cuál, qué está pasando, si a mí no me llegó la información yo busco yo miro, eso es falta de compromiso, yo sé que algunos no nos gusta pero toca, como estamos montados en el mismo barco nos toca como tratar de navegar para el mismo lado, eso respecto a las tensiones.

Por otro lado, hay una tensión impresionante en esta situación se ha salido del contexto, de casillas, hay docentes que supuestamente se han ido por esta cuestión, problemática social relacionados con lo personal y lo laboral, la falta de ética profesional, si yo estoy enojado con alguien, si yo no le hablo a alguien pero tengo un proceso o un trabajo hay que hacerlo. Liderazgo y convivencia docente y conducto regular, administrativos y docentes cabemos aquí, igual que estudiantes, es que la convivencia esta por punta y punta mal, entonces hay aquí una gran tensión porque hay problemáticas que ocurren dentro de la institución y todo

bueno dejemos así, todo pasa, todo fluye, se insultan se maltratan, porque ha pasado ocurre, no se llama y nada a las personas, no se hace un conducto regular, no hay nada de eso.

Además de tensión, tenemos líneas de conflicto, genera conflicto el cumplir funciones y roles, es más yo soy una persona que está generando conflicto porque dentro de mis compañeros que se dice “la sapa, la lambona, la que quiere hacer todo”, se genera conflicto alrededor mío y uno siente ese peso y uno no sabe en qué momento lo metieron en un lio, eso genera conflicto, ósea, lo que no hacemos pero también lo criticamos porque no lo hacemos y los que lo hacen pues también generamos conflicto.

Respecto a la parte de consejo académico, se han tomado decisiones claras, precisas y concisas y que ha pasado, uy y eso si ha generado bastante conflicto compañeros y porqué, porque es la convivencia con nuestros estudiantes, no se han hecho ciertas cosas que se han tenido que hacer, están ahí y no hemos solucionado nada, que más genera conflicto, ¿somos PEI? ¿Somos PEC?, cuanto llevamos diciendo esto, un grupo que no que PEI, otro grupo que no que PEC, eso genera conflicto, no hay un horizonte claro, vea en el PEI que tenemos nosotros no hay un horizonte claro de si somos PEC o PEI, y todavía estamos trabajando ya currículo, y todavía no sabemos si somos PEC, entonces eso genera conflicto, listo, genera estrés, genera tensión.

Esta línea que representa ideales, ideal que si somos PEI o PEC para tener un compromiso de una misión y una visión clara para saber que nosotros somos que, cual es nuestro énfasis. Entonces si alguien de mi grupo quiere aportar algo se me quedó algo, ningún vainazo por favor.

SJB1.PP1: Disculpa algo que se dijo en el consejo académico, es que nosotros nos reunimos para tomar algunas decisiones verdad, el problema es que esas decisiones no se cumplen, si nosotros decidimos algo, que quede estipulado, y eso es lo que pasa, que muchas veces nos reunimos entre profesores decidimos algo y no se cumple y a muchos profesores se les quita la gana de hacer algo o de decir algo, ósea quedamos maniatados por eso.

SJB1.PE1: Aquí hay unas liniecitas de indiferencia, falta de compromiso, falta de comunicación, soy indiferente, el coordinador dice hay que agradecerles cuando vienen a trabajar, increíble y eso es que, indiferencia de los compañeros que no quieren cumplir, no quieren hacer.

SJB2.

SJB2.PE1: No se respeta el SIE ni el pacto de convivencia dentro de la institución, nosotros ponemos esta problemática porque la comunidad educativa está incluida ahí, tenemos cinco punticos, las decisiones que se toman que se encuentran en el SIE y en el pacto de convivencia se vulneran, no hay una fluida comunicación entre directivos docentes, no existe una línea clara de autoridad jerárquica, hay usurpación de funciones, los padres de familia conocen el SIE, saben que deben matricular a los estudiantes, saben del uniforme, del horario de entrada y que pasa, que en la casa no exigen los padres de familia para que los estudiantes cumplan en cuanto al SIE y el pacto de convivencia, entonces por eso involucramos a los padres de familia, porque son la base de la educación de nuestros estudiantes, que siempre dicen hay no que los profesores son los que tienen que estar pendiente porque se la pasan más acá que allá, pero resulta que todo los resultados tienen como base la familia, los valores y todo lo que trabaja dentro de la familia.

SJB2.PE2: En la parte de coordinación y en la parte de rectoría resulta que tampoco hay comunicación para ver qué fue lo que sucedió. En cuanto al SIE muy pocos cumplimos con el SIE y se ha socializado, se ha trabajado con él y los cambios que se hizo pero muchos no cumplimos con el SIE tampoco, ósea tanto el pacto como el SIE no se está cumpliendo.

SJB2.PP1: Hay decía la profesora que hay incumplimiento en las decisiones que se toman en el consejo académico, es cierto, pero también hay que mirar que hay factores externos que ayudan a que se dé el incumplimiento, nosotros hablamos de un muchacho que se sacó de la institución, cierto, se tomó la decisión radical de que el muchacho se sacaba y se llevó a cabo todo el proceso que se tenía que hacer, sin embargo, después llega la defensoría del pueblo y la Secretaria de Educación y ordena que la institución educativa reciba de nuevo a ese muchacho. Entonces miren que en esas decisiones también influyen factores externos como la defensoría del pueblo y la Secretaria de Educación, eso son cosas que nos hacen perder autonomía y autoridad en las gestiones que nosotros mismos realizamos, ese era el aporte que quería dar.

SJB2.PP2: En mis tiempos libre y mis ratos de ocio mire un decreto o algo así, que saca el Ministerio de Educación viendo el problema de este chico, donde dice claramente que la educación es un derecho deber y así como el muchacho entra a la institución también él puede salir solito y nada obliga a la institución a recibirlo nuevamente porque eso lo saco el MEN, así como la institución tiene la responsabilidad de recibir al estudiantes con los brazos abiertos también le puede cerrar las puertas, porque es que el muchacho también tiene que tener su deber con el estudio y que el mismo estudiante puede salirse de la institución, por ejemplo, si un estudiante perdió seis a siete materias y la institución dice en el manual de convivencia de que el estudiante que pierde siete materias se sale de la

institución, primero, se debe hacer cumplir y segundo, ahí dice bien clarito que no es la institución el que lo saca, es el mismo estudiante porque no cumplió. Por consiguiente la educación es un derecho deber, y que un estudiante que se ha notificado disciplinariamente y reiterativamente en un proceso, la institución está en la facultad de sacarlo de la institución, no está en la responsabilidad de volverlo a recibir, si no lo quiere recibir no lo recibe.

SJB2.PP3: Tengo entendido de que un grupo de compañeros estaban haciendo un documento para firmar para poner un precedente pero nos dejamos enfriar.

SJB2.PP4: Lo que pasa es que en ese sentido ha faltado autoridad en el colegio porque primero, el señor no tiene 17 años, tiene 22 años es mayor de edad, dos, el muchacho salió expulsado del colegio por drogadicción y por robo, tres, ante esa situación si tiene derecho a la educación para eso está el sistema nocturno que está estipulado para la edad del señor, el argumentaba que necesitaba trabajar para su hija, estudie en la noche trabaje en el día, lo que ha faltado en esta situación es poner mano firme y sentar precedente ante las cosas, porque estamos dejando que todo lo que llegue todo lo recibimos y así no son las cosas, lo mismo paso con el calendario escolar, hay unos precedentes bien claros, marcados en los calendarios y no se hacen cumplir, siempre bajamos la cabeza y aceptamos lo que nos imponen y así no son las cosas.

SJB2.PP5: Yo lo que quiero decir es que hay una agravante, pero tenemos que aprender a separar las cosas, aquí todos los problemas de convivencia se los ponen al coordinador académico, aquí debe haber un coordinador que lleve los procesos de convivencia con los estudiantes y lo que nos está matando es eso, muchas veces sí el estudiante hace lo que sea, hacemos una anotación, pero no le dejamos una acción formativa al estudiante, ósea no

hacemos el proceso como se debe hacer, como dicen por ahí muchas veces los abogados terminan sacando a un delincuente porque simplemente no se le hizo el proceso, algunos no hacen el proceso como se debería hacer, obviamente hay unas faltas que son graves y tiene que hacer un tipo de proceso diferente, insisto alguien tiene que estar encargado de la parte de disciplina para que a esa persona se le entreguen los reportes.

SJB2.PE3: Yo pienso que allá en esa fichita que hicimos, colocamos el liderazgo por es que precisamente como yo no me la paso mucho aquí, le pregunte a un docente si habían hecho reunión de consejo académico para hablar la problemática de ese muchacho, se supone que si ya se hizo reunión de consejo académico no se puede pasar por la galleta como dicen vulgarmente las decisiones que se toman en ese consejo académico, se supone y si ya había una decisión tomada porque se hace lo contrario, si el estudiante está aquí es porque les dijeron que lo recibieran, entonces se pasó por la galleta la decisión del consejo académico, para que hacemos consejos si a todo se le va dar la vuelta.

SJB3.

SJB3.PE1: Una de las problemáticas de los docentes es el modelo pedagógico, cada uno enseña de la manera que pueda, como quiera enseñar, como quiera evalúa, entonces esto está reflejado en todo el quehacer de la Institución, ese problema es el que aqueja, lo debe conocer el consejo académico, el consejo directivo, los mismos docentes, también lo deben conocer en segundo nivel los padres de familia, la comunidad educativa y los mismos administradores, todos los que pertenecen a nuestra institución debemos conocer el modelo pedagógico y todo esto está reflejado en los estudiantes y la solución la tiene el compañero. Gracias.

SJB3.PE2: Dentro del modelo pedagógico en la problemática que encontramos, uno, es que no hay una unificación de criterios de este modelo pedagógico (crítico social), primero, hay una falta de compromiso por parte de algunos docentes por conocer la temática, no se aplica, cada uno coge como rueda suelta por su lado dentro de su área, no hay seguimiento a los criterios ni estrategias ni consecutivo por parte de la administrativo, la parte de dirección, no hay un líder que maneje el modelo como tal, para saber que alguien está aplicando bien o está aplicando mal el modelo, es decir, no hay ese liderazgo y sobre todo hay factores externos dentro del mismo docente que impiden que ese compromiso se dé, eso frente a la parte de unificación de criterios; no hay un conocimiento como tal del modelo pedagógico y nosotros escribimos que no hay socialización profunda del modelo, interés docente por comprender el modelo, hay docentes que si hablan del modelo pero no entienden la aplicación del modelo que eso es cuestiones de leer más y dentro de la institución educativa exigir más y más seguimiento.

Dentro de la actualización del conocimiento, pues hay que direccionar eso, desde ese punto de vista el grupo trabajo la problemática y dentro de las estrategias de mejoramiento esta una capacitación más detallada que se realice con base en eso, para despejar dudas, para mirar que métodos de aplicación se va a dar dentro de ese mismo modelo, que propuesta para mejorar dentro de los mismos estándares de acuerdo al modelo, conocimiento renovado y proporcionado al docente que se va reflejar en el rendimiento académico de los mismos estudiantes, y por ese lado están las estrategias.

SJB3.PP1: Estamos diciendo que se desconoce el modelo pedagógico crítico social, yo pienso que las personas que lo desconocen por lo menos se tomen la delicadeza de acercarse a secretaria que allá se les puede orientar, porque una compañera tuvo la

delicadeza de pararse a explicar el modelo critico social, eso lo debatimos en una reunión en una jornada pedagógica y ella habló sobre el modelo, ósea que ahí está la palabra compromiso de uno como docente, porque eso se socializó y ahí muchas cosas que hemos socializado, los compañeros nuevos que están llegando, es obligación de uno cuando llega nuevo de involucrarse dentro de los temas que uno trabaja en la institución, cierto, preguntar el horario, saber que estoy trabajar, que voy hacer, esa es función de un docente y segundo, si no hay un seguimiento de cómo se está trabajando, eso es competencia del coordinador académico, estar pendiente de si el docente está trabajando con este modelo o no está trabajando y hablar con el docente para que explique porque no está trabajando con el modelo que ya se explicó, eso es función de coordinación académica.

SJB3.PE1: Vale la aclaración allí, esto es una visión de lo que dio mi grupo de lo del modelo pedagógico, no está de más resaltarlo, pero creo que algo muy importante que debería tener en cuenta es que si uno lo entiende uno tiene la capacidad de explicarlo, si uno no lo entiende quedan los baches y los vacíos, entonces el grupo vio en ese punto de vista que en la institución como tal algunos docentes no se ve reflejado esto. Eso no más.

SJB4

SJB4.PE1: Nosotros identificamos muchos problemas que ya sabíamos que otros grupos iban hablar y no quisimos, pues, como retomarla, pero si nos centramos en dos problemas extremadamente serios y que definitivamente están causando problemas y que nos tienen a nosotros los docentes en decadencia, ósea hablando sin ofender, sin el ánimo de hacer daño a nadie, ni crear controversia, sencillamente queremos plantear los problemas porque es tocarnos las heridas para ver si podemos comenzar a corregir y a ponerle sentido y la ilusión que debe tener. Estos fueron los fundamentales, el trébol simboliza la

comunicación, tenemos serios problemas de comunicación empezando por las directivas, tenemos un rector y dos coordinadores y entre ellos no hay comunicación, no existe comunicación entre ellos y si no hay comunicación entre las directivas mucho menos va haber comunicación entre los docentes, entre los administrativos y en sí mucho menos va haber un trabajo coherente y asertivo con los estudiantes. Entre la mala comunicación decimos que este problema tiene serias connotaciones debido a que en muchos aspectos las determinaciones no son informadas de manera asertiva, apropiada y oportuna, las cosas no se informan y se cruzan muchas actividades, muchas actividades son desconocidas por los docentes y los maestros deben improvisar en muchos casos para poder responder a los requerimientos que hay, nos toca improvisar, nos toca a lo último correr para responder a los requerimientos, cuando se sabe que la comunicación ha llegado con tiempo y ha quedado estancada, o se queda en rectoría o se queda en coordinación y sale a última hora, la semana pasada citen a una reunión, siendo las once de la mañana y todo el mundo a correr y eso pues no está bien, está generando muchos conflictos. Por otro lado, la comunicación no llega a las sedes nos hemos estancado en que la institución es esta sede, la sede principal, pero tenemos cuatro sedes más y nunca saben, por ejemplo hoy están ausentes los compañeros del Camilo Torres, hoy no están acá, porque dijeron nosotros ya hemos aplazado una reunión de padres de familia hace tres viernes y no podemos aplazarla más, entonces la comunicación asertiva está un poco muerta. Decimos que las directivas no se ponen de acuerdo para orientar diferentes casos, aspectos, situaciones y acciones seguido por los maestros, ya que falta mayor comunicación entre maestros y entre maestros y estudiantes, entonces la comunicación lo vemos como un problema bastante acentuado en la institución y eso nos está causando serios problemas a nosotros como docentes y de funcionamiento.

Otro problema serio y muy serio, es la falta de autoridad, en el colegio estamos observando, en el grupo vimos que hace falta autoridad y hace falta liderazgo, son dos aspectos fundamentales, en las directivas se identifica falta de liderazgo para orientar y organizar aspectos de la vida académica, organizativa y de control del personal docente, administrativo y de estudiantes, nosotros hemos observado que hay administrativos, que hay docentes que hacen lo que bien les parece y no pasa nada. Vamos hablar temas generales, falta delegar las funciones de cada directivo y que cada directivo asuma de manera asertiva sus funciones, que el rector, lo voy a decir padre con mucho respeto, realmente queremos que el rector sea más rector y menos padre, porque muchas veces los maestros y los administrativos se están tomando que el padre como es el padre él es más suave porque es sacerdote, entonces muchas veces estamos abusando de la condición del rector como sacerdote y el sacerdote es rector también.

Se observa que entre los maestros se asumen y usurpan también funciones, algunos con sus actitudes crean también mal ambiente debido a sus comportamientos, se comportan como si fueran directivos ante la actitud pasiva de los mismos directivos, eso se está observando. Algunos docentes no cumplen cabalmente con sus funciones y responsabilidades, no asisten a reuniones, no van a citaciones, no prestan la atención requerida y no hacen caso omiso a las cosas que se les está pidiendo y si esto sigue pasando lógicamente vamos a colapsar, estamos colapsando.

Hace falta de liderazgo con los estudiantes en relación con múltiples situaciones y con respecto a la forma para orientarlos.

¿Qué propuestas de mejoramiento se deben tener en cuenta para solucionar estas problemáticas?, uno, unificar criterios de comunicación y acción entre directivos

inicialmente y generar canales para mejorar el aspecto comunicativo entre los docentes y las sedes de la institución, es importante ver e identificar unidad de criterios en las directivas; dos, enviar información con anterioridad de la realización de una actividad o evento, que las cosas no respondan a la improvisación y a las últimas horas; tres, que los docentes asuman su rol, el directivo sea directivo, el administrativo, administrativo y el docente, docente, sin interferir en las funciones de los demás; cuatro, desarrollar al menos un día o jornada de integración semestral con el fin de desarrollar actividades de mejoramiento del ambiente interinstitucional, vinculando docentes, directivos y administrativos, que sea un espacio de capacitación, de formación, de encuentro y de reflexión para fortalecer el sentido de pertenencia institucional, cinco, que se aplique el manual de funciones, que cada uno cumpla con sus funciones, seis, que la Secretaría de Educación sirva de asesor, mediador y orientador en el proceso, y séptimo, es urgente contar con un psico-orientador en la institución.

SJB 5

SJB5.PE1: Bueno, escuchando la discusión de los otros profesores se asemeja mucho a lo que nosotros tenemos, a lo que detectamos en nuestro análisis grupal, en la parte de comunicación acá inicia nuestro conflicto, pues nos damos cuenta que enfocamos la parte administrativa, coordinación académica, secretaria y rectoría. Nosotros concluimos que aquí hay una indiferencia y ese es como el eje problemático de nosotros compañeros, indiferencia, no hay una unión de criterios en esa parte y eso se arraiga a los docentes, entonces nosotros decimos, qué pasa aquí, falta de exigencia, no se toman los correctivos que deben ser, no hay una organización, ni tampoco hay una proyección. Al llegar esa indiferencia hacia nosotros los docentes, entonces acá se genera un mal ambiente laboral

donde se presenta intolerancia entre nosotros mismos, cada uno siempre hala para su propio lado, se guarda un silencio que es algo que como que genera indisposición y decimos nosotros, no hay humildad que a nosotros todos nos falta humildad, porque tras de que no hay una línea de exigencia como debe ser, en los pocos intentos donde se hace una corrección a un docente se lo toma mal, no le gusta, nos ponemos bravos, entonces no hay humildad para reconocer los errores y corregirlos.

Después de los docentes, aquí como miramos están los estudiantes, que es el eje principal de nuestra misión como docentes, aquí tenemos un ideal, todos nosotros como docentes somos claros de que queremos lo mejor para ellos y a pesar de todas las dificultades que tenemos a diario, nosotros tratamos de estar como en esa constancia, la palabra es la constancia, nunca desistir, utilizamos nuestro trabajo, las capacitaciones para darles charlas a ellos para fortalecer esos valores que se han perdido y se deben fortalecer, esa es una labor que nunca tiene punto final porque los valores siempre tiene que estar mejorando cada día.

Decimos que los docentes no todos exigimos de la manera, y ese es un tema muy difícil porque los estudiantes miran eso, ellos saben, con que profesor y como deben comportarse con cada uno, eso va de acuerdo con cada uno de nosotros. La falta de compromisos, los docentes lo decían, todos nosotros aquí al asumir una responsabilidad siempre se tiran la pelota, no hay como una unidad de trabajo y respecto a las líneas de poder, decimos que nos falta sentido de pertenencia, para nuestra institución educativa San Juan Bosco, no tenemos una misión clara hacia dónde vamos, no sabemos si estamos trabajando PEI o PEC, y como para no generar polémica porque estamos hablando y dialogando para mejorar, hablando del calendario, ese es un problema que enfrenté personalmente y que

tiene que ver con la Gobernación con la Secretaría de educación , todavía no se ha definido cuál es nuestro calendario escolar, aquí se dice una cosa y allá se dice otra, entonces todo eso influye para que las cosas se encaminen por donde nosotros no queremos. Entonces el profe va aportar algunas conclusiones.

SJB5.PE2: Yo quería decir muchas cosas, pero a veces ya dirigirse a ustedes ya genera un poco de frustración y pereza, porque cuando uno dice las cosas todo el mundo comienza a decir otra vez, siempre lo mismo. Tenemos problemas de comunicación, a veces ellos expresan que son muy sinceros y creen que ser sinceros es tirar indirectas, gritarle al otro cuando les van a decir las cosas, eso no es ser sincero o directo, hay que saber expresar algunas cosas a los demás, muchas veces nosotros nos paramos al frente de ustedes a explicar cosas y algunos hacen lo que se les da la gana, no se les puede decir nada, algunos hasta nos han respondido con sus años de experiencia. Lo otro es que debemos aprender a respetar a nuestros directivos, sea como sea, usted puede tener veinte años en la institución y el coordinador un año, es su coordinador y debemos empezar a respetar esas líneas de mando al igual que con nuestro rector, y algo de pronto, no tener que estar gritándole al otro o tirando indirectas por el grupo, si debemos hacer las cosas como deben ser; por eso los problemas que identificamos son la falta de comunicación, liderazgo y respeto, creo que si comenzamos a trabajar en esas tres cosas vamos a seguir adelante.

SJB5.PP1: Yo considero que la gran problemática de todo esto que hablamos, que dijimos son varias cositas, una, la actitud que tenemos cada uno de nosotros frente a las situaciones, nosotros decimos es que el rector no hace, que el coordinador no hace, pero si ellos no hacen porque no hago yo lo que tengo que hacer, no lo hacen porque los demás tampoco lo hacen, es un círculo vicioso, dos, compromiso, sí yo sé que mi responsabilidad es esa

porque no la hago independientemente de que los demás no la hagan; responsabilidad, disciplina y respeto, entonces yo concluyo que eso es lo que hace falta mejorar por parte de nosotros mismos.

FRANCISCO DEL ROSARIO VELA-FRV

FRV1

FRV1.PE1: Para nuestra institución y para nosotros como docentes las problemáticas que hemos encontrado es la falta de comunicación que hay entre la institución y los entes que tienen que ver con la educación de estudiantes, la drogadicción es una problemática que está en todos los colegios y en el de nosotros más, también no hay aulas de clase que cumplan con las condiciones en cuanto a la ubicación de la cárcel de menores que colinda con nuestra institución, también aparte de esa problemática los embarazos volvieron a subir el índice, la exigencia del PEI que cada uno de nosotros entremos a manejarlo, cumplirlo dentro de todas las herramientas que tenemos en la institución, el encerramiento de la institución que no va solucionar todos los problemas pero ayuda a que se mejore la situación y el restaurante escolar, hay niños que no han venido, muchos compañeros dicen que eso es tema de los padres, no porque si hay la plata y no se está prestando el servicio, hay un problema, fuera que no hubiera la plata pero si hay la plata para que le den de comer a los niños.

FRV3

FRV3.PE1: Bueno, las convenciones que nosotros tenemos son de la gobernación, la alcaldía, la comunidad en general y Francisco del Rosario Vela, entre las problemáticas

están falta de una infraestructura adecuada, encerramiento, cubierta, internet, salones, y por eso no hay un buen ambiente escolar. Con la comunidad educativa hay poca participación por parte de los padres de familia, son totalmente indiferentes con la educación que se les brinda a sus hijos, si uno se pone a ver son dos tres padres de familia que se vinculan a la institución y la mayoría son indiferentes. La alcaldía, es poca o mínima la gestión educativa, capacitación a docentes y mejoramiento institucional, como ya lo habían dicho los compañeros, la Pacho Vela tiene que valerse de la alcaldía y ellos son totalmente indiferentes a todo, hace poquito vino la Secretaria de Educación Municipal, se habló de las dificultades que tiene la institución y no pasó nada; y si hablamos de las necesidades que tenemos como docentes, están los estímulos, que la verdad son pocos, hace rato hacían el ejercicio de las pruebas saber, el año pasado se habló mucho y a los que les fue mejor no se les dice nada, les da igual, no se le dieron estímulos ni a la institución ni a los docentes , el año pasado hablaron sobre un premio para las mejores experiencias educativas y dijeron el Pacho Vela se lo gano y no lo entregaron.

FRV3.PP1: Cual es la política pública en educación en el Departamento, le comento, el Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional hablo que la política era cobertura, vamos a llegar con educación a todo el mundo y de ahí es que resultamos nosotros de 40 a 42 estudiantes por salón, ahora llegó Gina Parody y dio que la política era Calidad y lógicamente dio resultados y subimos en el ISCE, ¿cuál es la política pública del Departamento? ¿Cuáles son las necesidades básicas en educación que se van a solucionar?, no por pedacitos sino en general, ¿Cuál es la política pública del Municipio con la única institución pública que tiene que es el Pacho Vela?, ni siquiera han podido ejecutar un programa que es obligatorio de ellos, que es el programa de alimentación escolar, es decir,

hay una ausencia, nosotros por estar aquí parece que estuviéramos en Chorrera, en Pedrera o en Tarapacá, que no vemos presencia, entonces a pesar de que no estamos en corregimiento hay ausencia de las instituciones que son las encargadas de velar por la educación, nosotros somos solo un instrumento para fortalecer esos lazos, pero en realidad todas las deficiencias que nos aquejan, nosotros no podemos solucionarlas, pero ahí está, que son los entes territoriales los encargados de proyectar una solución, nosotros presentamos nuestras necesidades a través del PMI, si son juiciosos y leen, podrían decir, oiga el profesor Daniel posiblemente dentro de cinco años le de cáncer de piel, por la exposición que él tiene a la radiación de 10:00am a 2:00pm va para eso, hagámosle la cancha cubierta, cuánto cuesta 400.000 millones de pesos, lo hemos financiado a través de SGP o regalías pero no lo hacen, entonces cual es como la ineficiencia, y nosotros ya de tanto hacer y matarnos ya no creemos, entonces nosotros decimos, vámonos para paro muchachos, paremos esto como en Tarapacá, es que tampoco, llega el momento en el que aparece entonces el importaculismo y es cierto y está en uno, hemos dialogado con la Secretaria Municipal y llegamos a unos acuerdos con la Secretaria Departamental, acuerdos con fechas y nada, en la Asamblea también, ni fechas ni límites ni actitud de venir aquí a decir, entonces, cómo es, qué es lo que está pasando... entonces, desde el Ministerio de Educación que en estos momentos no veo la política pública de educación, Giha que es ahora la nueva Ministra, le dio como una secuencia a lo que venía trayendo Gina Parody en calidad educativa, en excelencia de mejorar los resultados de pruebas saber, ahí uno ve, cierto, pero a nivel Departamental y a nivel Municipal, nosotros no vemos una política pública clara en cuanto a educación se refiere y así.

FRV3.PP2: Yo lo que veo es que aquí los pelaos que salen del plantel se van a vender tamales o hacer otras actividades y la Gobernación que dice que hace con estos jovenes, una política pública debe ser una luz para el hombre del mañana, para el hombre que va a manejar el Departamento mañana, un hombre productivo, eficiente, que tenga inteligencia y las herramientas para manejar el Departamento, y porque no y puedan gobernar, ¿Qué están haciendo?, entonces esa es la política que reclamamos, una política pública que coja a todos esos muchachos y que no estén para arriba y para abajo, para qué vienen a estudiar si luego cogen una caja de tamales, no estoy diciendo que sea deshonesto trabajar, porque el trabajar es honrado, pero una escuela es la formación de un hombre responsable, productivo, diligente, que mire los recursos y ponga a la gente a trabajar a producir, a estudiar sanos, pero aquí ni uno ni lo otro.

FRV3.PP2: Todo esto es muy bonito y todo lo que han dicho los profesores y todo es la verdad, aquí hay un gran potencial de docentes, de pronto nosotros estamos mirando también las instituciones, pero por ejemplo es también la gestión que tiene que hacer el rector con sus directivos, porque mira nosotros también en estos momentos tenemos una gran problemática y nosotros estamos calladitos y no hemos dicho nada, el rector titular está viniendo cada 15 días cada mes, nosotros lo queremos gestionando ante la Gobernación, ante las diferentes instituciones, si nosotros no lo convocamos acá a una reunión les cuento que vamos a seguir en las mismas, pero eso también depende de que nosotros le exijamos, él es el que tiene que luchar porque se mejoren todos esos inconvenientes que se nos están presentando, nuestra función es educar, pero si el no, por ejemplo, cuanto me gustaría que el viniera y dijera, compañeros estas son las instituciones a las que he ido a gestionar para la convivencia, para el encerramiento, porque si él se va

esperar a que le llegue, es que nosotros también debemos exigirle a él, yo les propongo que cuando él entre lo convoquemos a una reunión.

FRV4

FRV4.PE1: Bien, tratamos de ubicar la ruta de los estudiantes desde su casa al entorno del colegio que es donde más tiempo pasan y alrededor tenemos lo de siempre, la Gobernación, la alcaldía, la policía y el bienestar familiar. Tenemos falta de insumos, falta de comunicación, el bienestar del estudiante como tal y la programación académica con referencia a la distribución de horarios, la mayoría del líneas se identifican entre todos con una serie de conflictos, pero la más preocupante son las de las líneas punteadas de indiferencia, entonces vemos entidades como la de la alcaldía y la gobernación que tiene la costumbre de decir no depende de mí, entonces uno va allá y le dicen, no depende de mí, depende de su rector y uno va con el rector y le dice, rector esto depende de usted y pasa un oficio a la gobernación y otra vez da la vuelta y al bienestar familiar que no les gusta mucho que les digan malestar familiar, simplemente se han reducido a venir y revisar lista, entregan una ficha, tome papito, se la llevan para la casa y ese fue todo el acompañamiento que hicieron. En resumen tenemos lo mismo, la falta de comunicación y los cambios de horario que se están formulando básicamente es porque nos falta la cabeza que nos diga que es lo que hay que hacer y cómo hacer las cosas, como se está comentando acá, de que si las cosas no quedan por escrito no existe.

FRV4.PP1: Quiero decir que una de las falencias en los profesores de primaria que no pueden usar la sala de informática porque no tienen acceso a ella y ni los espacios también para desarrollarlos por proyectos, y también una parte que nos desmotiva es que para que haya una calidad de ambiente en las aulas no debe ser responsabilidad del docente, donde

los salones no los entregan terrible y nos toca poner de nuestro dinero para que este como esta.

FRV5

FRV5.PE1: Buenos días compañeros, nosotros escogimos las condiciones de trabajo, y en las condiciones de trabajo escogimos tres aspectos, falta de recursos físicos, lentitud en los procesos y apatía administrativa, en cada una de esas problemáticas pusimos unos aspectos prioritarios, en recursos físicos colocamos el encerramiento, la batería sanitaria y la cubierta de la cancha y les colocamos la liniecita de indiferencia por parte de la alcaldía, indiferencia por parte de la Gobernación; en la lentitud de los procesos que es la tortuguita, colocamos la alimentación escolar, la gestión de proyectos y falta de orientación psicológica. En la alimentación escolar con la alcaldía le colocamos conflicto, en el momento no hay solución en eso, en gestión de proyectos indiferencia, podemos enviar miles de proyectos y ahí quedan y la parte de orientación es un anhelo, un anhelo no de este año ni del año pasado, creo que llevo aquí doce años y desde que entre aquí siempre de hablado por parte de psicólogo, a nosotros nos mandaban una a la semana y este año nada, entonces eso es algo que anhelamos, lo colocamos como algo anhelante porque nosotros estamos sumergidos en un barrio que tiene muchas problemáticas y la institución es como un salvavidas para los niños y ellos quieren encontrar aquí lo que no encuentran en sus hogares y nosotros aquí hemos tratado de ser psicólogos un poquito pero no nos corresponde y la falta de insumos, nos referimos específicamente a la rectoría, hay tensiones porque nosotros estamos pidiendo y aquí no tenemos ni un marcador, todo es de nuestro bolsillo, lo único que nos han facilitado son las fotocopias y eso que pidiendo permiso aquí y allá. En general nosotros no colocamos nada del maestro porque nosotros

hemos hecho de todo y aquí si vemos solamente no hay ni un miembro directivo, está el compañero, no hay ni un miembro más y todos los talleres que hemos visto sobre esto debería estar aquí al frente el rector para que él sepa lo que está sucediendo, lo que nosotros pensamos, lo que nosotros sentimos, pero el allá manda una cosa diferente a la que nosotros sentimos y eso es un dilema, por eso lo que dice el profesor, ya no tenemos confianza y esperamos que con usted por lo menos eso que es anhelante para nosotros sería algo fructífero, algo que nosotros debatíamos con las compañeras es que este taller debió hacerse al comienzo del año o al final del año para arrancar de una con esto, porque aquí hay compañeros que están trabajando en el plan de mejoramiento y todo, hemos estado metidos en todas esas cuestiones y nosotros no tocamos al docente ni al estudiante y logrando eso podemos tener un buen acompañamiento con nuestros estudiantes.

FRV6

FRV6.PE1: Para nosotros la temática que estamos trabajando es importante y es la sala para profesores, no sale de profesores sino para profesores lo que queremos es un aula estructurada, como ustedes se dan cuenta ha habido más docentes y ese lugar ya no es conveniente para nosotros, de pronto en el poco tiempo que llevo acá, lo he visto como una falencia, porque resulta que tanto los alumnos como los docentes nos vemos perjudicados porque es que la sala de docentes no cuenta con buena dotación, no cuenta con buena ventilación, le comentaba yo a los compañeros que de igual manera nos perjudica porque nosotros como docentes debemos estar integrados y cuando estamos integrados si a mí me falta de pronto referir otro conocimiento más que puede ser de mi tema que voy a dar en mi clase, entonces donde yo encuentro ese acompañamiento del docente, de pronto me lo voy a encontrar en la sala de docentes, entonces le digo, compañerita es que estoy corto en esto y

le pido ayuda y yo sé que ella me va dar información, de igual manera aquí en este espacio de la institución no se encuentra eso, porque resulta y pasa que como no hay esto dotado los profesores no pueden preparar clase dentro de la sala, los alumnos buscan a sus profesores y cada profesor busca su ambiente donde pueda estar más tranquilo en su tiempo de descanso, entonces eso lo vemos como una falencia supremamente grande en la institución, por eso hemos tomado eso de problemática, aquí en este apartado vemos también las señalizaciones de los ideales que tenemos de soñar con eso más adelante, también encontramos la indiferencia, porque si estos de acá son los competentes por velar por nuestra institución porque ellos no están prestos para poder que esto sea una realidad y que pudiendo hacerlo aunque llegan a la institución no se dan cuenta de las necesidades que tiene realmente la institución como tal. A la pregunta de que si eso afecta el rendimiento académico de los estudiantes, en cuanto a la ejecución de una sala de profesores, un lugar cómodo, nosotros lo ponemos de que si afecta el rendimiento académico, puede ser en lo social, porque académico no puede ser de que usted solamente va venir todo del maestro, sino que en lo económico, en lo social, en lo religioso hay estudiantes que buscan a los maestros en una hora de descanso, en un cambio de clases o viene un padre de familia a buscar y no encuentra al docente, porque no que vaya a la salita de profesores pero a más de un profesor no le gusta ir allá por el mismo ambiente que crea esa sala allá, porque es una tristeza entrar allá, de que afecta si, la misma comunicación entre los docentes, el dialogo, el interactuar con cada uno de nuestros compañeros sea de primaria, sea de bachillerato si afecta en el sentido de que, voy yo a decirle a un grupo de estudiantes sea el que sea, precolar, primaria o secundaria, voy hablarles de integración de comunidad de aprendizaje pero a veces entre nosotros mismos no hay como esa comunicación permanente entre los docentes, entonces como voy a decirle yo a los muchachos que

trabajen ahí en grupo, reúnanse si a veces nosotros mismos de nuestra parte no lo hacemos, a veces no se ve ese rendimiento que nosotros también pero a veces hacemos como dice el refrán, el cura predica pero no aplica, si yo sé que a mí no me gusta trabajar en grupo, no me gusta tener relaciones con ciertas compañeras, pero yo si voy a decirle al niño o a la niña trabaje, vaya haga esto; entonces si es bueno también tener un espacio de concentración para los docentes para tener esas reflexiones, hacer como una comunidad de aprendizaje que no es solamente en blablablá, más de teoría es más hacia los hechos, por eso nos enfocamos en eso, en un ideal únicamente.

FRV7

FRV7.PE1: Con el manual de convivencia nosotros también hemos sido muy flexibles con la parte de las normas con los estudiantes, a partir del tal llamado bullying, que ahora los muchachos sufren de gastritis, depresión, de un poco de cosas y hace como 40 o 50 años atrás no existía eso, ahoritica no se le puede decir nada al estudiante porque es bullying y con el manual de convivencia tenemos los mismos problemas, no se puede llamar la atención de un estudiante, ni se le puede hacer una sanción drástica, es más no se le puede cancelar matrícula si no es bajo cuerda, si no es que no se enteren, tenemos a un estudiante que fue descubierto vendiendo droga o portando drogas aquí adentro y todos calmaditos y calladitos porque se puede dañar su autoestima o puede de pronto ir a colgarse o cortarse las venas y demandan al colegio ósea el manual de convivencia ahora no es como la carta a la debemos regirnos y poder controlar ahora esos aspectos, aparte de eso, los estudiantes que tenemos como fuga, como evasión, si el manual de convivencia se aplicara, tendríamos de pronto más estudiantes aplicados en el salón, si yo veo que un compañero no viene a

clase y al siguiente día llega normal y se sienta normal y ni siquiera una mínima llamada de atención o al menos una sanción más severa yo también lo puedo hacer.

FRANCISCO DE ORELLANA-FO

FO1

FO1.PE1: Bueno ustedes conocen más que todos esto, salones, la sala de informática a la cual los docentes no tenemos prácticamente ningún acceso, conectividad, el horario es fraccionado y a unos nos sirve y a otros no, fuera de eso no contamos tampoco con los computadores, vamos y no que está dañado que no podemos conectar, bueno al fin una serie de cosas ahí.

Luego pasamos a la unidad sanitaria, todos sabemos que está en malas condiciones tanto para los estudiantes como para los docentes mucho menos contamos con una unidad sanitaria, actualmente hay una unidad sanitaria en construcción pero aún no está terminada, ósea no contamos con unidad sanitaria, que es vital para los estudiantes como para nosotros los docentes. Pasamos al laboratorio, nos damos cuenta que para llegar hasta allá está bien deteriorado el camino, no contamos con los elementos para que los estudiantes realicen sus prácticas, fuera de eso no contamos con agua potable entonces a los estudiantes también nos toca mandarlos a la casa a tomar el vasito de agua, entonces ahí también estamos perdiendo el tiempo.

Luego pasamos a un factor que es más crítico aun que es el transporte escolar, tenemos los botes pero en malas condiciones, no cumplen con los requerimientos que el mismo gobierno nos exige y fuera de eso no contamos a tiempo con el combustible, basándonos en

eso, nos afecta el horario escolar porque ahorita estamos entrando tipo 7:30 am, precisamente por el recorrido, nos falta más botes.

Luego pasamos a la biblioteca, prácticamente no contamos con una, tenemos algo más o menos organizado pero para el horario los estudiantes no se pueden concentrar con la lectura, no hay quien direcciona ahí entonces cada quien hace lo que quiere.

Como segundo punto pasamos a la problemática social, el factor más importante que mi grupo considero fue la comunicación entre rector, administrativo, docentes, estudiantes, padres de familia, bueno todos los actores de la comunidad educativa, también en la problemática social, en la parte de los docentes hay veces nos dejamos afectar por las situaciones económicas, familiares y también eso se ve afectado en nuestra practica pedagógica porque no rendimos como docentes afectando directamente a los estudiantes también.

FO2

FO2.PE1: Nosotros escogimos dos problemáticas que a la vez encierra varias cosas, dotación de elementos deportivos y didácticos, vemos que como en mi área hay muchas áreas que tienen poca dotación, no cierto, acá colocamos el transporte escolar que también tiene que ver aparte de transporte con muchas otras problemáticas que inciden.

Entre la gobernación y la institución hay un conflicto por la falta de dotación de elementos didácticos y por esta razón hay una tensión entre la institución y los docentes porque nosotros como docentes queremos tener materiales para poder desarrollar nuestro que hacer docente y lastimosamente no contamos, como decía yo al principio, por ejemplo en el área de educación física yo hasta el momento no cuento con balones, el espacio físico ustedes

pueden ver cómo está deteriorado, bueno en fin muchas otras necesidades que tenemos que como dolientes lo saben, parte de eso pues también la sala de audiovisuales, equipos ya sea para biología, para química, falta de entrega de computadores, somos la única institución en el Departamento que no le han entregado tabletas.

Lo otro es el transporte escolar, entonces pues acá vemos que la línea de relación es la indiferencia porque se hizo un paro el año pasado pero no ocurrió nada, entonces la Gobernación es indiferente a eso; ahora con los estudiantes se genera una tensión porque es un riesgo traer a los que vienen de abajo, como llegan, de una forma en la que pueden afectar su integridad física, es decir, hay riesgos en los cuales se puede volcar el bote y pueden haber accidentes, porque aparte de eso tampoco contamos con salvavidas, ahí hay unos salvavidas pero todavía están empacados, no los han desempacado entonces porque, pues por la falta de transporte escolar, tenemos un solo bote y ese bote tiene que ir hasta San Martín, volver e ir hasta Puerto Triunfo y volver otra vez; ahora como lo decía la compañera anteriormente, estamos entrando a las 7:30 am y saliendo al medio día, los estudiantes de San Martín son los primero que llegan y los últimos que se van, están llegando a su casa entre 5:00 y 6:00 pm, no me dejan mentir mis compañeros de San Martín, aparte la alimentación, porque San Martín llega primero y vienen aguantar hambre prácticamente, no hay alimentación tampoco para eso, bastante complicado porque no hay, entonces aparte de esto también como lo decir anteriormente falta de dotación, esa indiferencia que hay entre la Gobernación y nosotros, no tenemos elementos, no nos han dado por lo menos pintura para cambiarle el color al colegio, al menos algo para cambiar la cancha o alguna cosa hay una total indiferencia, la excusa de ellos es que hay plata de

gratuidad y resulta que el colegio no tiene los suficientes recursos para poder subsanar las necesidades que tiene.

FO3

FO3.PE1: Bueno nosotros hicimos en nuestro mapa una coronita que significa el rector que como dice es el que comanda aquí, colocamos la misma problemática y es la infraestructura, la colocamos aquí como una casita, como todos nosotros también opinamos lo mismo, por aquí colocamos una canastica que significa materiales didácticos, que a veces a nosotros no nos dan la garantía de que podamos trabajar en nuestra aula pedagógicamente con cosas que porque no nos facilitan, no tiene que ver solamente con el rector, hay veces tiene que ver con los líderes de cada institución, nosotros comentamos con otros compañeros que habían de otras sedes que por ejemplo en otras sedes tienen los materiales pero no lo tienen para trabajarlo, lo tienen ahí guardado, mientras aquí hablamos de la institución como se dice “la grande”, dicen que no tienen. Por aquí colocamos problemas familiares y le pusimos una carita llorando porque estamos con mal genio y hay veces uno llora de la rabia, al niño le pusimos un sol y nosotros los docentes lo identificamos aquí mire, entonces colocamos falta de apoyo y seguimiento por parte de los directivos, no nos apoyan a veces, no nos revisan el plan de aula, hay veces necesitamos que nos observen y nos digan “profe eso está bien, no profe estás haciendo mal eso”, nos falta eso, de pronto el seguimiento por parte de los directivos. Tenemos por acá un rayo y el rayo dice falta de creatividad pedagógica, a veces tenemos el material y no lo practicamos, por ejemplo el profe del PTA nos entregó arto material y nosotros donde lo tenemos haber, guardado en una carpeta, no lo estamos utilizando y después viene con la dificultad, entonces para que miren eso; seguimos aquí, problemas de relación docente y padres de

familia, a veces el docente con el padre de familia, a veces nosotros y el padre contra nosotros y no sabemos por qué, el padre se acerca a nosotros pero no es capaz de decir “profesora usted, o profesor usted”, entonces tenemos esa poca relación, esa falta de comunicación entre docente y padre, la indiferencia que aquí está.

Seguimos, docentes y directivos, es lo mismo también aquí estamos hay falta mucha comunicación a veces, del coordinador que está allá presente, tenemos aquí la institución educativa con entidades territoriales, tenemos, aquí nos está diciendo, como dice la Gobernación, nos tienen abandonados porque, porque la Gobernación de aquí nos tienen abandonados, y aquí a veces con los administrativos y docentes porque no están pendientes, si se quemó un bombillo, entonces no sabemos si el administrativo entonces tiene unos deberes o no sabemos, de pronto hay choque en eso, en esa cuestión entre administrativo y docente, aquí tenemos también cabildo y docentes, porque a veces el cabildo, y hablamos de manera general para todo el trapeicio, el cabildo nos quiere imponer que si usted trabaja en mi comunidad pues tiene que ser así como es, entonces a veces ya se pasan, yo sé que ellos a veces en su comunidad tienen unos deberes como los docentes, pero entonces a veces ya se quieren subir al poder, como dice tener el poder, quieren las llaves del colegio.

Aquí colocamos un birrete de graduación, colocamos el desarrollo personal de proyectos, a veces nosotros aspiramos, hay compañeros que estamos estudiando porque queremos superarnos por eso colocamos también proyecciones. Y aquí colocamos la canoíta, que significa el transporte escolar, otra vez nos metimos ahí ya, lo metimos porque usted sabe que esa es la debilidad, más en la institución central que es donde está pasando eso porque nosotros nuestras sedes hacen recorrido pero no están pasando esa dificultad, y eso es profes.

FO4

FO4.PE1: Entonces seleccionamos las convenciones de acuerdo a las problemáticas de trabajo, estructura, salones deficientes, batería sanitaria, falta agua potable, aulas múltiples, sala de profesores, sistemas eléctricos y oficinas de los directivos, porque eso no es una oficina; servicios complementarios como segunda temática, la cafetería, transporte escolar, servicio médicos y alimentación escolar deficiente también. Como número tres, falta de apoyo de material didáctico, reubicación y mejoramiento de la biblioteca, reubicación y mejoramiento del laboratorio de ciencias, como último que nos vemos afectados nosotros por las situaciones anteriores, son los malos manejos y desconocimiento de gastos de funcionamiento e inversión de la institución, a que personas va dirigida, a los directivos docentes, falta de gestión y organización institucional, mejorar la distribución equitativa de los recursos, no hay visitas a las sedes asociadas, mejorar relaciones entre compañeros e instituciones.

Entonces, como podemos observar, este círculo encierra todo lo que tiene que ver con infraestructura, el corazón nos enfocamos en la falta de apoyo y en la falta de apropiación por parte de nosotros como docentes de la institución; las estrellitas son las sedes asociadas, entonces en cada sede asociada hay un corazón que significa esa falta de apropiación y gestión de lo que es nuestro. En las relaciones, como primera medida tenemos una relación fraccionada, que es la falta de comunicación entre el Gobierno e Institución, entre la institución y la Secretaria de Educación se encuentra el comité de compras que no sabemos quién es ese señor que es la que nos está generando división, en la última situación que nos pasó que los dineros de inversión que eran para el mantenimiento, sostenimiento y compra de materiales pedagógicos se invirtió en una compra de combustible, eso nos trajo conflicto

y este es el momento que ninguna sede tiene materiales de aseo mucho menos pedagógicos, así que este comité de compras nos está generando conflicto con la Secretaria y con las sedes asociadas.

Se añade a las sedes asociadas el nivel de una comunicación fraccionada, debido a que no hay una buena comunicación entre la sede principal y sus sedes asociadas, que fue lo que mencionamos en la relatoría, la falta de visitas, una buena comunicación más fluida y que se den a tiempo las comunicaciones entre la sede principal y las sedes asociadas, en esta tiene relación con las alianzas, creemos que como institución, la sede principal, que debería ser la más bonita, la más elegante, debería buscar alianzas con otras entidades privadas, ONG, como la quieran llamar, deben buscar alianzas, creo que ya tenemos una y es la del agua potable que está saliendo por otra entidad, eso también ayuda, y estas que están aquí pintadas tienen que ver con la gestión de proyectos, nos estamos limitando a pasar solicitudes y necesidades, necesitamos pasar a la gestión de proyectos para que nuestro colegio surja y podamos mejorar alguna de las condiciones, creo que todas nos centramos en la parte de infraestructura, creemos que nos falta más infraestructura para poderle brindar una educación de calidad a los estudiantes.

FO5

FO5.PE1: Los docentes no nos desempeñemos como al 100% de nuestra labor de nuestro quehacer diario. Primero nos preguntamos, porque éramos siete compañeros de diferentes sedes, entonces preguntamos ¿qué dificultades tenemos para desempeñar nuestra labor diaria? entonces ya todo lo que ustedes dijeron es como repetir, pero primero como docente, y ustedes saben que no todos los docentes no tenemos la capacidad de tolerar a

otros compañero, entonces siempre en todas las instituciones, en todo gremios, en toda empresas existen intolerancias y dificultades en las relaciones interpersonales, entonces decíamos que una de esas dificultades que afecta nuestro quehacer diario, son esas relaciones interpersonales, que no podemos llegar a un acuerdo común y yo voy a la convención y estas caritas así, son de enojo ya, se refiere a los conflictos interpersonales tanto entre docente como entre estudiante y docente, porque como dicen algunos compañeros a los estudiantes, ahora no se les puede decir que porten bien el uniforme, que el peinado, que los aretes, que esto y que aquello, que también en nuestro quehacer diario como docente se presenten este tipo de dificultades y que entre nosotros, de pronto, no haya esa tolerancia entre compañeros. Eso es esa carita, aquí ven un cerruchito, cierto, esto es un abandono total del estado, como nosotros somos un Departamento que no genera recursos al estado, por eso ellos no van a invertir en el Amazonas y menos en nuestra sede, así aquí el poquito recurso que llega al Amazonas y a nuestra institución lo derrochan, entonces lo que llega acá son como las migajitas y uno no puede trabajar con esto como bien, entonces hay relaciones de tensión entre el estrado y nuestro territorio.

Bueno, ahora lo que tenemos que revisar es la apropiación y el rol de nosotros como docentes, tanto de la parte cognitiva y es que porqué nuestros estudiantes en las pruebas están de últimos y es porque como docentes no nos estamos apropiando pues de nuestro rol de docentes, primero, yo creo que ninguno de nosotros y me incluyo estamos trabajando con nuestro plan de aula que está en el PMI, en el SIE, en el PEC, yo creo que no estamos planeando nuestras actividades, pensando en el bienestar del estudiante, en el que el estudiante responda al 100% y también los directivos no nos están haciendo ese seguimiento, entonces eso era el hilito que debe aparecer, eso también esta como en la

indiferencia desde la parte del estándar, y todos estamos exactamente porque ya mire esos resultados y casito me da un paro cardíaco; esta parte de acá de que aparece una personita así gritando, es la falta de comunicación, porque igual no, empieza desde la sede principal y hay veces no llegamos todos porque se entera el mismo día o un día antes ya, entonces desde aquí empieza y se relaciona con todas las sedes y eso afecta porque no tenemos tiempo para informarle a los estudiantes y a los padres de familia y luego dicen que venimos a perder el tiempo. Entonces eso es todo.

FO6

FO6.PE1: E1: La infraestructura es un problema total. Aquí hay como lo pueden ver, mejor dicho, no existe, es un ente que no existe, administrativos, es un problema con los administrativos. Hay un inconveniente, cuando pasan unas hojas de vida desde administrativos hacia la gobernación no se dan cuenta que empezando si está el rector, tiene en que llevar las hojas de vida, ese caso nos pasó ahorita. Por eso lo estamos presentando, nos estamos quedando sin administrativos y esto es un conflicto. Las necesidades especiales educativas, existe acá, y esto es una necesidad, es una prioridad que como sede principal lo debe tener. ¿Por qué? Porque de allá de la comunidad de Puerto Triunfo, si hay una persona capacitada, nosotros lo podemos traer a este centro, así sean dos veces a la semana, puedan que sean dos, pero se planea. Comunicación entre directivos docentes y docentes líderes, por eso lo que yo hablaba casi es parecido, siempre lo que hablaban mis compañeros, la comunicación llega al momento que hay que estar ya allá Si ve se le dice al niño, mañana estamos empezando clase, no hay clase porque nos llegó esto. Porque toca llegar a este, porque se estaba presentando, no hemos podido mejorar en este aspecto.

Transporte, ya tenemos, ese transporte es prácticamente la llave de la institución, lo que estábamos hablando sobre de administrativos, infraestructura, baterías sanitarias, etc., etc., todo lo que nos rodea compañeros. Transporte, como también tiene el mismo, o sea, hay que hablar la verdad, los estudiantes que están saliendo de allá, están saliendo a las siete y media de la mañana, siete y cuarto, siete y media, a qué horas están llegando acá, estudian dos horas diarias, no están estudiando más, estamos peor, cada vez peor, no ha mejorado, y como pueden ver el estado, la gobernación, ahí decían mis compañeros, es como si Francisco de Orellana no existiera” ¿Por qué? Porque yo siempre he dicho, el rector, el director, tiene un grupo de docentes, una comunidad que le apoyan, hay unos documentos del año pasado, se dijo, no se va a iniciar clases, no se van a hacer labores mientras no se cumpla ese pacto que se hizo, la gobernación, la secretaria de educación, los entes de control todos esos estuvieron aquí, y yo no sé, a mí me duele, porque a mí me duele, porque yo no sé porque aceptaron si están hasta ahora con esa problemática, no estaríamos debiendo clases, porque siempre van a ser la cabeza ustedes, pero y entonces ¿Dónde estamos? Ahí es donde la comunidad debe, los líderes de la comunidad deben ponerse las pilas, ahí si deben hablar, pero ahí si no hablan, entonces eso le saca la piedra a uno, vamos ¿si ve? Y ahí estamos como estamos. Eso es todos los puntos de vista que tuvimos y esa es la reflexión que hay, lo que tuvimos, de todas maneras muchas gracias, ya nos vamos el corazón de necesidades educativas y social hay que tener amor por nuestro equipo.

FO6.PP1: Profe yo creo que nos estamos olvidando de algo, algo que yo creo que ya hable con mis compañeros, pero ahí pero no quedo escrito, es también la inasistencia de los estudiantes, de pronto aquí en el recorrido, pero en las otras sedes hay niños que no van a clases. Que los papás los llevan pero salen corriendo porque tienen miedo, los papas los

llevan, hacen el recorrido hasta la isla, salen corriendo por detrás de los salones, el papá por detrás, y se les pierde, y el papá no puede y no solo sucede, yo creo que en varias instituciones pasan eso, en varias sedes pasa, yo creo que es por los padres que no están pendientes de sus hijos, los tienen ahí como unos animalitos prácticamente lo podemos decir así, ellos no saben ni a qué horas llegan ni a qué horas salen, solo viven porque ahí es gratis.

En la secundaria más que todo, lo venimos sintiendo hace tres o cuatro años atrás, la comunidad propia de acá, no asiste a las reuniones que se cita a ellos, no vienen, los padres de familia, los que asisten son los de otras comunidades, porque ahí tenemos que detectar que es lo que está fallando, porque los propios moradores de aquí es como que son ajenos a esto, que como la infraestructura que se está cayendo, no les gustan los profesores, no les gusta algún directivo, o algo está fallando ahí.

FO7

FO7.PE1: Lo que nos dificulta a nosotros en la institución y fuera de la institución, lo que nos hace falta para tener, para dejar de ser bueno y pasar a excelente, primero que todo, creo que nos falta una buena planificación, si nosotros hacemos una buena planificación, nosotros vamos a tener un buen andar y si nosotros esa buena planificación la acompañamos después, con una buena evaluación institucional vamos a tener un buen andar, pero entonces eso nos lleva a que esa planeación y esa evaluación conlleva a que no hay una buena comunicación, quizás entre directivos docentes porque no se está realizando a cabalidad, no tenemos un plan de gestión para ver cualquier inconveniente que pasa en la institución y deberíamos de tener un plan B si pasa esto qué vamos hacer con esto. Otra

problemática que podemos ver acá, es que si ocurre algún inconveniente, de una vez el alumno va directo donde el rector como si no conociera un conducto regular, no se sigue un conducto regular, que primero es con el profesor que ese ocasiono la dificultad, si no se solucionó, vaya donde el profesor de grupo, si ahí no dio solución, hay si vaya donde el coordinador, si no dio solución, que se reúna el consejo académico si en consejo académico tampoco dio solución, van donde el rector y por última estancia el consejo directivo no es el rector, es el consejo directivo, esa es la última estancia en una institución. La sala de sistema está bien, tan siquiera la planta física está bien, el restaurante escolar teníamos algo aquí que era de la época de Cristóbal Colón, ya se mejoró otro y ahora tenemos algo de la época de santos; que más tenemos aquí, tenemos otra situación que nos dificultan y es que muchos alumnos y docentes no venimos desayúdanos de nuestra cada y nos toca utilizar media hora del tiempo para transportarnos ir y venir, pero ¿qué pasa? tenemos un puente que está muy bonito, bien hecho pero el puente está muy lejos de la institución cierto, entonces el trayecto está muy lejos y se nos va más de media hora, y de aquí a que llegue, se cumplieron entonces los 20 minutos y 10 para comer y 20 de vuelta hay fueron 50 minutos no hay tiempo. Bueno otra cuestión, que nos dice esto que parece un relámpago, es la cancha de futbol , la cancha de micro se está utilizando pero no está en buen estado, tenemos este asterisco que tenemos aquí como partido a la mitad todo cortado en el medio, es la sala de laboratorio no se está utilizando no está en condiciones de utilizarse; que más tenemos hay, los baños es un problema, aquí es un problema hay no sé cómo describirlo es que esas salas que están hay son diseñadas como para niños como para primaria.

FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS- FJC

FJC1

FJC1.PE1: La institución se relaciona con las sedes, con la comunidad, con los estudiantes, acá tenemos a los padres de familia. Porque aquí con la comunidad, los padres de familia encontramos que no hay acompañamiento, el docente deja tareas y el niño llega a la casa y vuelve al colegio igual, el papá no está pendiente de sí al niño le dejaron tareas y el culpable es el docente, el docente no está enseñando, no sabe nada. Pero ¿cuál es el problema aquí? que el padre de familia no está constantemente revisando el cuaderno a los niños, que hizo, que aprendió, tampoco están interesados de ir a la escuela a preguntar cómo va mi hijo, si el comportamiento de mi hijo es excelente, es bueno, malo, son muy poco los padres de familia que hacen eso.

Tenemos entre la comunidad y la institución que no hay apoyo, muchas veces nosotros no contamos con los materiales didácticos, a nosotros nos toca a veces sacar del bolsillo, además, a veces los papás de los niños no están pendientes que tiene que llevar los útiles escolares completos, hay niños que dicen no, no tengo lápiz, no tengo cuaderno, no traje me olvide, como sea se tiene que revisar. Con los materiales didácticos aquí en la institución, de que al principio por lo menos acá no había un tablero, a todo el mundo le tocaba poner, la gestiones del rector con otras instituciones, que aquí no solo es culpa del rector, el también gestiona pero ustedes saben que acá no ha colaboración. Esto económicamente, las necesidades económica de los padres, hay papas que no tienen como comprarles los útiles a los hijos y eso también perjudica mucho el rendimiento académico del niño, a veces no llevan nada y entonces no puede adelantarse, entonces el niño no cuenta con todo lo necesario. Los estudiantes, entonces hablamos de aquí estudiantes y docentes, la impuntualidad, eso también es un problema que si el docente no llegó a tiempo el niño se va atrasar, luego el rector le dice usted se va a encargar de otro grupo y el docente se atrasa

porque tiene planeada una cosa y luego otra cosa y se atrasa sobrecarga; Igual con la del estudiante el estudiante a veces llega tarde y el profesor ya adelanto las clases otra vez a repetir entonces no hay buen rendimiento en las clases.

La estrategia que nosotros encontramos para mejorar es realizar talleres de reflexión, esto nos sirve mucho donde el docente y el cuerpo directivo reflexionan a cerca de las problemáticas que muchas veces generan conflicto de la institución y buscar estrategias de mejoramiento. Esto nos ayuda a que muchas veces nosotros como docentes no nos damos cuenta de los problemas que tenemos, muchas veces decimos “No, yo estoy bien”, entonces no contamos con eso, de que siempre son los mismos, como que algunos tienen corona, los demás son como “no nosotros no vamos a responder, unos quieren que los escuchen, mas no saben escuchar a los demás y tenemos un gran ejemplo, de que unos ya hicieron la exposición y dicen como yo ya hice la exposición entonces yo me voy, no me importa el otro grupo, entonces yo creo que esa es la gran problemática, y estos talleres nos ayudan, ojala sean más seguidos, no que esto a final de año

FJC1.PP1: Perdóname, pero precisamente eso es lo que está diciendo la señorita, que esto, que esto lo que se está pasando de informe, también eso allá va, que no puede pasar esto, o sea, si hemos visto la recocha pero estamos hablando de cosas importantes para nosotros, para nosotros mismos, para mejorar, entonces a quien nos vamos a quejar, bueno ya está, ya estamos con calidad, entonces ellos ya contarán la información, cómo se comportan algunos profesores ¿No? Y cómo se comportan algunos directivos. Que todos, todo a la hoyá, todo tapado como vulgar mente se dice ¿no?

FJC2

FJC2.PE1: En el dibujo en la parte de arriba tenemos las siguientes convenciones, dice infraestructura y material didáctico que lo hicimos con una maloca, el docente que está aquí en el centro, los proyectos, la profesionalización del docente, y las AATIS. Entonces, hay tres tipos de convenciones, están las convenciones, líneas de comunicación, líneas del deseo, líneas del poder y una más que nosotros le añadimos a la primera. Entonces en la primera parte dice el equipo de trabajo que las tres principales problemáticas evidenciadas son las que afecta directa o indirectamente el quehacer pedagógico en cada una de nuestras sedes. Pero ¿Cuáles son las problemáticas, quienes son los entes que hacen parte que esas incidencias se vean? la primera organización que vemos es ASCAITA que es la que lidera las sedes rurales, luego sigue la Gobernación, Secretaria de Educación, directivos docentes, administrativos, docentes, padres de familia, autoridades indígenas, estudiantes; ¿qué es lo que queremos? sujeto con subjetividades para la transformación educativa; cada uno de ellos incide en diferente manera, tiene un papel o se encarga de una función diferente. Vamos a empezar por ASCAITA, tiene los punticos que son prácticas del poder, ¿En qué nos afecta? en infraestructura y material didáctico, cuando decimos practica del poder se supone que la organización es quien debe velar y es quien toma a veces las decisiones por las sedes o las sede en cabeza del rector, toma la decisión y nos afecta porque no nos preguntan de verdad cuáles son las necesidades que tiene el docente para proyectarse hacia la comunidad, ese sería un primer instante. Luego vamos a la gobernación, también nos afecta porque muchas veces uno manda solicitudes y a veces quedan sin contestar o a veces lo hacen pero quedan los trabajos a medias. La Gobernación y la secretaria de educación trabajan de la mano y luego la alcaldía, no hay buena comunicación lo ven reflejado hay entonces no se solucionan los conflictos en loa problemática de infraestructura que hay dentro de las sedes, ¿por qué en algunos pusimos ese signo de interrogación?, le añadimos

porque se cree que es un cero a la izquierda porque la mayoría de las actividades o planeaciones que se hacen con proyección a mejorar esa calidad educativa del quehacer pedagógico de cada uno de nosotros queda allí, como si nosotros no fuéramos parte de ese ente que esta allá arriba, que es quien nos rige y nos gobierna, quien hace las veces de intermediador con todos las demás entes locales y del interior del país, entonces por eso fue que le añadimos ese signo de interrogación ahí porque es un cero a la izquierda. El otro que tomamos es la profesionalización docente, nosotros tenemos un título, un perfil que muchas veces no cumple con las áreas o expectativas que necesitan los muchachos. Algunos docentes tienen inconvenientes con la organización indígena, otros con los directivos docentes, entonces si reunimos esto en un solo combinado nos damos cuenta que entre la organización, entre directivos docentes y entre los mismos docentes no hay buena comunicación, entonces uno no puede estar fuera de su papel o estar metido donde fue su perfil o su cartón titulado, porque muchas veces para tapar huecos quieren añadir más, entonces estamos coartando un buen proceso porque nosotros mismos a veces no manejamos esos temas o esas áreas. Otro que tenemos, comunicación no asertiva que a veces llega de todos lados y llega la información y se estanca en la sede principal, y cuando nos damos cuenta, por obligación nos toca estar en cierto lugar, porque llegó a última hora o porque sencillamente usted o usted tiene que estar. Proyectos, los proyectos se hacen entre padres de familia y estudiantes mucha veces el docente trata de llevarse con los estudiantes pero los padres de familia, la autoridad indígena y hasta el mismo estudiante se ve apático, entonces esta manera de querer sobresalir o de mejorar la calidad educativa se coarta o hasta ahí llega porque no ponen de su parte, porque no dan el apoyo, no se ven comprometidos con la institución y el docente. Las alianzas, muy pocas veces se ven las alianzas entre el docente y el padre de familia, eso hace que el proceso del quehacer

pedagógico no sea bueno porque esta alianza debe estar engendrada en todos los espacios y con todas las partes que hacen parte de esta institución y las que están afuera para que pueda haber una mejor calidad educativa y mejore el trabajo de todos.

Para mejorar estas problemáticas propusimos varias cosas, talleres de convivencia laboral del docente, espacios lúdicos recreativos del docente y realizar incentivos a los docentes en diferentes perfiles.

FJC3

FJC3.PE1: Las principales problemáticas que escogimos fue las enfermedades, el ambiente escolar, en cuanto a la infraestructura de los salones ya que no tienen luz, no hay baldosas, son de piso rústico y los representamos como un triángulo, la estrellita representa a los estudiantes, el círculo a los docentes y una maloca que representa a la comunidad, ya. Colocamos en el centro la institución, donde las sustancias psicoactivas están afectando a nuestros estudiantes, al mismo tiempo es un conflicto con la comunidad y la institución. También colocamos acá las enfermedades, eso perjudica mucho tanto al docente como al estudiante porque los estudiantes primero que todo, quedan desescolarizados y se atrasan en el proceso de aprendizaje. También evidenciamos falta de alianzas entre comunidad e institución, poco se evidencia, muchos padres de familia que critican y critican y sin embargo no saben las problemáticas que tiene la institución, también colocamos la tensión, dice que las instancias generan tensión para el docente como para el estudiante.

FJC3.PE2: Nosotros presentamos tres problemas que afectan nuestra institución y nuestra escuela, primer problema, gestión para mejorar el ambiente escolar que hace parte de la directiva de la administración que es un problema que tenemos; segundo problema,

tenemos la problemática social que es la venta y consumo de sustancias psicoactivas; tercer problema, tenemos los problemas personales, entonces ¿cuáles son los personales? enfermedades, accidentes y eso hace que se perjudique la institución y se perjudiquen los estudiantes, se corta el proceso de aprendizaje del estudiante, eso ha pasado y nuestros padres de familia sacan a los niños de la escuela.

FJC4

FJC4.PE1. Una de las problemáticas de los docentes en esta institución es la falta de comunicación entre los directivos y los docentes, aquí en las convenciones están mencionadas, lo siguiente, aquí en nuestra sede nuestro grupo decía que los directivos mandan nuestros oficios muy a destiempo a veces nosotros nos encontramos en clases y nos toca reunirnos, sacar un tiempo aparte. También la superioridad de algunos compañeros, pues como dice allá, ahí él que quiere sobrepasar del rector a veces se cree más, por eso decidimos hacer una corona porque se creen los mayores, se creen más superiores que el rector y sobre las respuestas.

FJC4.PE2. Buenos días, se ve como pálido como pobre de todas maneras no habían colores, Nosotros hemos tomado unas cinco problemáticas, miren para la muestra de un botón lo que está pasando aquí y todo el tiempo reincide y yo por lo menos estoy cansada y me estoy cansando y cuando uno se cansa uno ya se rebeldiza y cuando uno se rebeldiza uno empieza a chocar con todo el mundo, porque yo espero que usted profe que está aquí, que está al frente de un cargo tan elevado que es estar en calidad educativa, no se trata de que yo termino de hablar y por teléfono profesor fulano, Doris dijo eso, el teléfono para otro dijo esto, porque esa es la problemática de nosotros porque eso es lo que estamos haciendo es poner un granito de arena para mejorar, nosotros somos docentes, pedagogos,

normalistas, licenciados, especialistas, pero como dijo monseñor Leonardo pegado en un papel, pegado en la pared, él dijo prefiero docentes sin título que título sin docentes, entonces seamos maestros sin título pero verdaderamente maestros, esta es la verdadera problemática, por ejemplo a nosotros nos está perjudicando muchísimo, no tanto al docente porque el docente gana su sueldo toma trago, baila, se viste, pero si a nuestros estudiantes porque aunque nosotros no querremos los estudiantes perciben todo lo que el maestro está generando y permítame la expresión pero yo soy caqueteña, y si usted tiene chucha a que huele? a chucha, si se hace perfume huele a perfume, entonces uno es como una fruta aromática uno está botando lo que tiene por dentro y si se comió una comida bien maluca, mejor ni se le ocurra otra cosa, entonces que pasa con nosotros, la única presencia aquí que yo puedo justificar no porque sea mi amigo de devoción porque no tengo amigos de devoción solo Dios, es mi amigo es el coordinador porque el informo, tengo que estudiar, pero ¿Dónde está el director de la primaria? ¿Dónde está nuestro rector? que está ocupado. La biblia dice nadie le puede seguir a dos señores, nadie o se queda con el uno y desprecia al otro se queda con el otro y desprecia al uno, esa es la realidad, nosotros podemos estar aquí, rasgarnos las vestiduras pero nunca dejara de ser una socialización un comentario menos una solución; aquí es la ley del embudo, lo ancho para usted y lo angosto para mí, sálvese quien pueda, sálvese quien pueda, cada uno viene hacer lo poquito que puede, cambie de actitud, bregue a mejorar en su entorno y de ahí nada.

Yo para mí con todo respeto esto es una pérdida de tiempo porque no está el rector, yo bote a mis estudiantes porque estuviera haciendo más gracia haya con mis estudiantes así sea enseñándoles a sembrar una mata de plátano pero por lo menos les enseñe algo, porque si somos un equipo profe, haber dígame que cuerpo trabaja sin cabeza, deberíamos hacer un

ejercicio que nos enseñaron hacer y nos damos cuenta que una maquina sin el primer motor que es el que da el arranque es una maquina loca terminamos como unos locos ahí sin saber qué hacer, porque es así somos como una maquina digamos en términos de funcionamientos. Entonces nosotros hemos concluido así, no podemos decir que estamos en cero, pero que ha faltado, la eficacia, corríjame si estoy equivocada y corríjame cualquiera de ustedes, para mí la eficiencia es cuando yo hago el trabajo, lo hago porque me toca hacer o lo hago cuando pueda, cuando desempolva la circular, cuando me acorde de la fecha sin una agenda sin nada. La eficacia para mí es cuando se da en el momento que se necesita, nosotros hemos tomado la comunicación , mala comunicación, nos llega una circular por ahí a las 5:00 pm ahí en mi casa yo lo he autorizado, todo lo que en mi casa ahí me lo entregan , pero yo no vivo en San Antonio yo he tenido que madrugar a las 6:00 am a las 5:30 a llevar la información de que está pasando algo, de que yo me vengo al taller o algo, eso es falta de eficacia, porque eso no es llamar oiga tengo un problema no voy a clase, no eso no es así nomás, son mis niños, es la escuela, es el respeto a los padres de familia, el padre de familia manda a su hijo a la escuela y él se va a la chagra o confiado que ese niño va a estar toda la mañana bajo mi responsabilidad que va a almorzar en la escuela y que va a estar allá cuidado por nosotros y yo no voy, el niño se devolvió y para donde agarra ese niño y que tal si a ese niño le pasa algo, entonces esa comunicación está afectando bastante en nuestro entorno escolar o nuestro ambiente escolar como lo llamamos.

La situación que paso en san Antonio la pronunciamos ahí porque yo digo a veces nosotros vivimos, porque a mí me ha pasado, de tanto estrés vivimos como la gallina lista para salir cacareando, porque claro estamos represados estamos llenos de cosas, en algunas

instituciones o empresas no le dan la solución pero por lo menos con dos o tres palabras lo quebrantan a uno, una de las problemáticas es esa, nosotros dependemos de una miseria de recursos de gratuidad y ni siquiera aparecen los estudiantes de nosotros en el SIMAT, ¿cómo nos van a dar plata? ¿Cómo vamos a invertir?, ¿Cómo vamos a mejorar? y aunque querremos o no el sustento económico es una cosa primordial para el buen funcionamiento de cualquier proceso educativo o producción o proyecto, lo que sea, sin plata no se hace nada y por eso estamos como estamos.

Otra problemática, sí cuando uno se reúne y yo lo voy a decir con sinceridad, yo quisiera sentir esa alegría y ese afecto cuando dicen asamblea general de los maestros, tan chévere, pero sabes que dice uno, yo me hecho grasa para que mañana no me deje levantar el cabello, o sino vendría erizada, yo voy a mi casa y dicen profe va para el kilómetro 6, porque yo lo siento y lo percibo con unos grupitos, si unos grupitos, una cosa como un puercoespín profe, es un ambiente estresante y si eso es lo que nosotros le generamos a nuestros estudiantes, pero a las 4:30 am voy para san Antonio porque allá hay un ambiente diferente, que digan la profe va para haya y eso es diferente, los profes que digan mentirosa eso es diferente, allá compartimos bien con armonía tanto así que dos días que no fui y me dijo un compañero me hizo falta el tinto; entonces es un ambiente agradable y eso es lo que debe un jefe buscar, porque mira, cuando uno busca un ambiente agradable para su gente la gente da hasta lo que no tiene que dar, pero cuando no es agradable la gente no da ni lo que tiene que dar, por eso digo aquí tienen que estar ellos, luego quieren calidad, porque yo soy luchadora de la calidad, pero como nosotros podemos, digamos, definir, analizar y mirar que nos entregan planillas para notas y control de asistencia cuando los mismos directivos de aquí lo han puesto como reglamentario y lo entregan terminando periodo, nosotros

somos unos desocupados que enrejan un cuaderno aquí y luego una planilla que se inventaron allá y luego nosotros pasando eso a la 1:00 am para entregar nota, ¿usted cree que eso es proceso ? eso no es proceso , porque yo debo tener mi planilla aquí, la que me dio el sistema de evaluación, aquí mi carpeta y si el niño llego y miro una cosa importante le doy un notica porque es eso lo que uno califica, acciones del niño. Entonces mira, administrativamente si no mejoramos no hay eficiencia y si no hay eficiencia no estamos en nada, nos llegaron las planillas a final del periodo, no estamos registrados en el SIMAT, la planilla no concuerda con los estudiantes y que es eso, eso son procesos y quién maneja eso, un computador y quien maneja el computador, el humano maneja el computador, entonces cuando yo son de todito, no hago nada porque estoy pica por aquí y pica por haya.

FJC5

FJC5.PE1: Vimos 3 aspectos, la maloca, si hay un jefe con autoridad, esa autoridad hay que saberla representar cuando esa maloca está bien armada y tiene un jefe que vale la pena, eso marcha bien. La falta de coordinación con los directivos, colocamos la totuma al tener ese elemento en la mano y si a soltamos la partimos, verdad, es difícil de arreglar muy difícil de volverlo a construir esta problemática no le compete directamente la familia no podemos echarle la culpa a la familia. Por otro lado, la convivencia laboral y personal docente, representado por una flecha, decíamos nosotros dentro de la convivencia docente, relaciones personales que tienen que pasar directamente con la cabeza principal que es el rector para llegar a un acuerdo y un dialogo feliz.

FJC5.PE2: Para mejorar estas problemáticas, colocamos aquí la socialización y orientación de los estudiantes, padres de familia y docente porque a veces nosotros desconocemos que rutas debemos de llevar con las diferentes situaciones que se presentan dentro de la

institución, de la comunidad o de la sociedad en general, ¿Por qué planteamos todos esos aspectos? Porque todo esto interviene en nuestra labor docente, todo se concentra en la zona escolar, los estudiantes, por ejemplo el problema de drogadicción lo traen al colegio, el problema de disfunción familiar, la depresión , todo lo traen al colegio, todas esas problemáticas que viven lo traen a la institución y eso interviene en nuestra labor docente porque nosotros somos ese sujeto principal que hay dentro de la zona escolar, nosotros somos los que recibimos todo, porque a veces algunos estudiantes tienen mucha confianza y ellos comentan eso, por eso hay que darle solución si se puede buscar para poder darle solución a todo eso. Todo eso está relacionado en la necesidad de realizar talleres, donde se le inculque al estudiante autoestima y encuentros pedagógicos con otras sedes, con encuentros pedagógicos, recreativos y de padres de familia para darle solución a esto.

ESCUELA NORMAL SUPERIOR-ENS

ENS1

ENS1.PE1: Nosotros nos metimos solo con una problemática, no abarca mucho solo una sola y tiene que ver con la apatía y miedo al uso de implementación de las TICS en el quehacer pedagógico. ¿Listo? Entonces nosotros nos metimos con esta problemática, esto tiene que ver con los tecnofactos, con todo, celulares, tabletas, porque definimos que de pronto no solo es el uso de tabletas o de los computadores, bueno. En tecnofactos entran muchísimas cosas que de pronto nosotros creemos que, que no son tecnológicas pero que de todas maneras hacen parte de... ¿Listo? Entonces aquí vemos que hay una relación de estrategia ¿perdón? De conflicto. Entonces, ¿que entra en conflicto con esta discusión? Las

aulas, porque de pronto no tenemos aulas específicas para eso o dotadas con la mejor capacidad para trabajar con aquello que tiene que ver con las TICS, y las aulas virtuales. En algunas instituciones, o en algunas de nuestras sedes solo hay un aula, entonces llega un momento que hay varios docentes que quieren hacer uso de ella y no se puede ¿listo? Bueno, entonces acá tenemos, los tecnofactos. Los funcionarios, no sé si en todas las sedes pasa que en las instituciones, la sede A como esta sede, hay un solo funcionario que tiene a cargo las tabletas, como en este caso. ¿Entonces qué pasa? Él tiene un horario de oficina ¿Listo? Que es de siete de la mañana a doce y de dos de la tarde a cinco de la tarde, entonces hay momentos que algunos docentes tienen clases las últimas horas y quieren hacer uso de ellos, de los aparatos. Entonces que pasa, como que dicen, quédense con las tabletas y mire a ver dónde los guarda y si uno no tiene el lugar de pronto el lugar donde guardarlo, entonces uno prefiere, no usarlas. Entonces ahí vemos también una problemática. Eh, esto que vemos esto aquí es de, detención, esta línea de acá. Con los estudiantes si decimos que es muy fluida, que chico no le gusta de pronto utilizar la tecnología nueva, entonces el problema radica en que no la sabemos utilizar ¿listo? Entonces aquí, con la familia, indiferencia es que muchas veces el papá no está pendiente del uso de estas nuevas tecnologías de los estudiantes, ¿listo? Aquí tenemos al docente, entonces aquí veremos la problemática de nosotros ¿listo? Con el uso de los TICS, entonces tensión es o que tenemos aquí, bueno, que se está desprendiendo de estas problemáticas, la formación, muchas veces no tenemos la formación necesaria para el manejo uso y uso y aplicación de las TICS. Eh, también definimos que dentro de nuestra institución no hay unas políticas o unas directrices claras acerca del uso de esto, solo nos dicen “utilícenlas” y ya, pero de pronto en nuestro PEI o en algún club de la normal que se yo, no está especificado que necesariamente en nuestras clases o en nuestro plan de aula debe existir

este uso de las TICS, puesto que debe ser obligatorio. Y prácticamente en nuestras sedes, en algunos casos uno o dos maestros son los que hacen uso de estas herramientas ¿Listo? Dotaciones, nosotros quisiéramos que cada estudiante tuviera una Tablet pero no es así, hay sedes donde hay solamente treinta tabletas, supongamos y varios estudiantes de la misma jornada, o varios docentes quisieran hacer uso de eso, pero no está el ideal de que sería que de pronto cada uno tuviera, entonces, aquí si no estoy mal ¿está de tensión? Listo, tensión y conflicto, listo, entonces tenemos aquí a la secretaria de educación. Que como no hay una capacitación, eso es lo que decíamos, que de pronto no hay quien fiscalice quien verifique, que uno le mandan una capacitación, ya tengo mi cartón, pero no aplico en clase ¿listo? En cuanto a las directrices igual, lo mismo y la dotación pues no es mucho, decíamos que de pronto cuando vino cierto tiempo la ministra ¿Cuándo fue? nos tomaron las fotos y luego volvieron y las recogieron, entonces esta es la problemática ¿Listo?

Bueno, las posibles soluciones, la primera sería, establecer directrices claras con la implementación de las TICS, en todos los momentos del proceso educativo por parte de la institución y los entes de control, Esa es una de las estrategias. La otra sería, formación continua sobre el manejo de las TICS con sus respectivos seguimientos. Y por último, las sesiones de padres desarrollar talleres para el proceso de planeación de proyectos. Esas fueron nuestras posibles soluciones, no sé si de pronto crean que a las problemáticas se le deba agregar algo.

ENS2

ENS2.PE1: Esta relación tenemos que tener en cuenta que la estructura moderna tiene que presentarse, en la escuela por lo general que están en una isla que trabaja por un lado, la idea es integrar que la educación como lo establece la ley general de educación es la

responsabilidad del estado y de las familias como tal. Entonces en esta relación se teje una cantidad de conflictos que vamos a tener entonces aquí, no todo porque es muy poco tiempo, tenemos de que la relación entre la escuela, la sede A, de la Normal Superior, los padres de familia creen que las instituciones muchas veces son una especie de guardería, entonces llevan a los niños allá como para tenerlos, y salir de la responsabilidad. Cuando no hay clase dicen “No, entonces porque no hay clases” y los llevan a sus despachos, entonces esa es una de las principales problemáticas. Igualmente los padres de familia de la sede A de la normal superior, deben decir cómo, es la sede formadora desde el principio, los valores y filosofía como tal de formación en filosofía de la institución, desarrollo integral. La familia y la escuela, como le decía, dentro del contexto familiar los padres de familia se ven como desobligados con el compromiso que tienen en la formación de sus hijos y el compromiso de conocer toda la estructura y la condición de la funcionalidad y de la línea pedagógica que desarrolla la institución. Es que hay un desconocimiento muy grande, para la mayoría los padres de familia, llevan a sus hijos a la normal para que en los resultados del ICFES de pronto somos los primeros en la medición en la escuela no privada entonces llevan a sus hijos allá, pero desconocen cuál es el, la filosofía de la institución, cual es el perfil de los estudiantes, etc., Los docentes, acá también se consideran los docentes como los que tenemos que aguantar a los muchachos hagan dentro de la institución y a veces nosotros fuera de contar con el manual de convivencia, que es la única herramienta con que medio nos basamos para tratar de establecer correctivos, no tenemos más opción a veces, se nos sale de la mano; los estudiantes como tal, ellos consideran que la institución es un lugar en donde entre comillas asumen la libertad descontrolada, allá hacen y se desahogan de toda esa cuestión y muchas de las reglas que se establecen en la casa, en la institución es como el lugar en donde van a explotar todas sus expresiones que quedan de eso que quedan

bastante complejas. En ese sentido tenemos la relación de estudiantes en la Escuela Normal Superior que tenemos la comunicación es fluida igualmente entre docente y estudiante, pero acá se nos presenta un inconveniente que la comunicación es muy indiferente cuando uno le explica a los padres de familia, muchas veces no se acercan o dejan de hablar con el profesor.

Aquí tenemos una estrategia para mejorar algunas de las falencias de los problemas que tenemos acá ¿Cuál sería? Entonces, tenemos con relación entre familia, se debe organizar y conformar mejor la asociación de padres de familia que es la que debe de alguna manera ser como la asesora entre la institución y la familia para que las relaciones mejoren. En cuanto a los docentes y el consejo académico, pues se debe tener en cuenta de que el consejo es el órgano que se encarga de la asesoría para el trabajo pedagógico entre los docentes, entonces también mejorar este consejo académico. Igualmente tenemos los estudiantes y el gobierno escolar, el gobierno escolar es una figura que en estos momentos no tiene funcionalidad, sabiendo que el gobierno escolar es un mecanismo de participación y que involucra a los estudiantes para que tomen decisiones dentro del aspecto de la vida de la escuela como tal y entonces, así en resumidas cuentas, esto es como el problema que tenemos, que está pasando que es lo que se le quiere complementar o alguna pregunta, la estrategia para mejorar, sería dentro de estos canales, si mejoramos en estos componentes, podremos mejorar las relaciones entre escuela y familia.

ENS2.PP1: Profe ¿y de qué manera se mejorarían los canales?

ENS2.PE2: Aprovechar los espacios de participación de los padres de familia en el contexto de la escuela, gestionar apoyo interinstitucional para la solución de problemas en cuanto a la violencia escolar, yo creo que podría apoyar también la comisaria de familia, la policía de menores, bienestar familiar, aplicar los planes de mejoramiento institucional, fortalecer y organizar los diferentes comités administrativos e institucionales a nivel escolar.

ENS2.PE1: hace falta colocar lo que es nuevo, que es lo que están implementando en las rutas de atención de los conflictos, que se están desarrollando en la instituciones, desde la Secretaria de Educación, importantísimo eso, igualmente tener conocimiento de la normatividad en cuento a la infancia y adolescencia, una cantidad de iniciaciones que se pueden colocar en dos cositas muy puntuales, se puede resumir.

ENS3

ENS3.PE1: Buenos días, nosotros encontramos una problemática en la institución y es la falta de pertenencia como docentes, entre estos tenemos, la parte donde aquí los docentes cuando están en un retiro, ya sea de matemáticas, sociales, lenguaje, ética, hay veces que no tienen ese sentido de pertenencia a estar con el grupo, si no que están es por cumplir y dar su punto de vista, firman y se van, y ya después al transcurrir el tiempo, eso es lo que se queda, eso es lo que paso, aquí ven lo que tienen planeado, solo a hacer el proyecto, que hay que hacer, entonces hay que ver esa situación y eso nosotros nos enfrascamos en actitud de esa persona, si así lo hace en grupo en esa actividad, como será para enseñar. ¿Cuál será la grupalidad que está implementando hacia los estudiantes? ¿Sera que está haciendo lo correcto? ¿Sera que está haciendo lo contrario?, y a eso cuando nos damos cuenta de que se agrupan en instituciones de algunos que no son solamente en la Escuela

Normal Superior, también lo podemos evidenciar en otros colegios, en otros ya en general, pero en nuestras sedes siempre vemos eso, son pocos los que tienen sentido de pertenencia cuando hablamos de eso, en esos están hogares, urbanos, corregimientos, comunidades indígenas, etc. ¿Cuáles son las personas involucradas a esta falta de pertenencia? Primero están nosotros el docente, para después entrar en forma general, los decentes, también influyen mucho al estudiante, que cuando un estudiante se da cuenta que está en una discusión con un docente, por x o y motivo o situación, el niño “Pero usted estaba discutiendo con tal fulanito profe y no le dijo nada”, entonces ya entra esa forma de que no me importa, y entramos a la parte de las familias ¿Será que en las familias se ve eso? ¿Será que en la familia le inculcan esos valores? ¿Será que esa familia se va a reflejar en el colegio, en el salón o en el aula de clase? Todo eso lo vamos a ver las personas involucradas, para podernos nosotros familiarizarnos más hacia esas personas, hacia esos estudiantes, hacia esa obra o una paz integral por decirlo así hacia las demás comunidades; y entramos ya en una problemática más detallada, cuando vamos a entrar a una discusión con un compañero, como yo soy muy apático, inmediatamente le voy a dar la espalda y nos ponemos a hablar con otras personas otro tema, y lo dejamos a él a un lado, ahí ellos piensan que estamos implementando, en los talleres cuando estamos hablando normalmente llega el compañero a firmar, se va, llega otra vez, vuelve y se va y después pregunta ¿De qué estamos hablando? ¿De qué se trató?, no tengo ni idea, actualízame, entonces ya, vamos perdiendo ese sentido de no pertenencia por la institución.

Todo esto conlleva a la falta de motivación, incoherencia en el rendimiento académico, algunos padres de familia dicen “Profe, pero mi hijo en el cuaderno saca cinco, pero en la evaluación saca 2.8, 2.5”, queremos darnos cuenta de que el niño o la niña no está poniendo

de su interés para estudiar, nos estamos dando cuenta de que el niño, si nosotros traemos un plan de clase mientras venimos acá y lo hacemos dinámicamente, el niño se va a dar cuenta de que tiene que ser dinámico, tiene que ser estratégico, tiene que ser coherente con lo que está estudiando y lo que va a decir.

ENS3.PE2: En este tema también sobre ¿cómo hacer con el desempeño académico? tenemos que también ver sobre la motivación del maestro, como llega al aula de clases, si el maestro llega al aula de clases triste, acomplejado, atónito, con rabia, con problemas encima, el niño se va a ver afectado, porque la energía que tu emanas en el salón tiene que ser positiva, no una energía negativa, porque de una el niño se relaciona contigo, que siente como ese “Chip”, si tu llegas al salón como “Buenos días niño vamos a empezar la clase” a que tu llegues “Buenos días niños, vamos a escribir esto”.. No, porque todo está en nosotros, por eso fue esta la temática, es la motivación más que todo al ejercer, es el apropiarse al ser pedagógico, ¿qué estamos haciendo?, ¿a qué estamos conllevando a estos pequeños que estamos llevando hacia el mañana?, hasta donde los estamos llevando, nosotros en vez de abrir puertas a los niños para ser docentes, les estamos cerrando las puertas ¿Por qué? Porque desde ya cuando ellos llegan a la secundaria decimos ¿Para qué quiere ser docente? Si el docente le lleva esto, esto, esto, esto. Que no sé qué, que no sé cuánto, entonces vemos eso, a veces nosotros mismos como docentes, les cerramos las puertas a los niños ¿Ya? Mejor piense en ser médico, policía, estudie aeronáutica, vaya y sea un veterinario, un ortopedista, eso no, si el lema de la Normal es formadores de maestros, entonces hasta donde estamos llevando, la psicología de nosotros hacia dónde va ¿cerrándole las puertas a los niños, a los estudiantes, a los de ciclo complementario? Yo creo que no es justo, yo creo que nosotros como docentes debemos evaluar, de nuestro que

hacer, si tu amas esta profesión vas a llegar hacia adelante, pero si tu estas aquí por una necesidad o por llenar requisitos entonces que estamos haciendo, nos estamos destruyendo nosotros mismos, porque no trabajamos en equipo, porque no estamos llevando a una comunidad educativa hacia donde es, hacia la nación, visión y el perfil del estudiante de la escuela Normal Superior ¿Cómo podemos mejorar esto?

ENS3.PE1: Nos damos cuenta de que ya lo habíamos venido hablando, ya lo dijo la profe Mirian, ya lo dijo la profe Carmen, lo primordial son los talleres, tenemos muchas falencias que con la situación de las TICS, con la situación de capacitación de temas nuevos, capacitación en didácticas en relaciones específicas, pero todo a ley de que, no, es que como es el Amazonas, y está retirado, entonces esperemos, cuando estamos allá, cuando usted sale al exterior por decirlo así, de Leticia, ustedes inmediatamente ven algo diferente, algo nuevo, algo novedoso, cuando un docente, un docente apenas está saliendo, esta fresquito de la plática, pero luego ¿Sera que lo aplica? O no será que será siempre a lo que lo hace como siempre hemos venido trabajando, el tablero, copien, se explica, si, no, se vuelve y se explica otra vez, ¡No! hay que buscar otras nuevas didácticas, otras metodologías y en esas están los talleres, entre ellos esta lo que yo había mencionado anteriormente, llegan, no ponen atención de su parte, no ponen de su parte al terminar el taller y se van y después, pero vengan, es que eso salió en el taller y no sé qué es, yo no lo tengo, no tome apuntes, esto es, la falta, la falta de pertenencia sobre lo que tenemos que hacer, las capacitaciones, las ayudas didácticas, sobre la formación integral en los estudiantes, no es solamente en los docentes, la parte del año pasado la psicóloga estuvo haciendo charlas con los estudiantes de ciertos grados para mejorar la calidad del estudiante a seguir adelante, a ser alguien en la vida, un propósito que él quiere hacer, ser médico, ser

abogado, ser policía, lo que quiera, pero la idea es que no se enfrasque en que no tienen más alternativa si no es eso, si no que busquen otros también, esa es la alternativa de la psicóloga, y eso yo se lo aplaudo a ella, y a eso nosotros le implementamos un test de ayuda, para que el niño también se vaya enfrascando, que es lo que quiere, para donde va y que quiere ser cuando sea graduado de la Escuelas Normal Superior.

ENS3.PE2: Esta ayuda también incluye al docente ¿Por qué? Porque en las aulas encontramos niños con deficiencias tanto en aprendizaje como en enseñanza, también encontramos alumnos con discapacidad; entonces esto también, esto la problemática que tenemos dentro de la institución como docente, porque a veces un docente tiene un niño con baja visión, o tiene un niño con P.C o tiene un niño con deficiencia derecha o izquierda, o tiene un niño con R.M, tiene un niño con estos problemas, entonces como uno va a aplicar la clase con este niño que tiene este problema con discapacidad, yo creo que contar con el grupo interdisciplinario que debe contar con la secretaria de educación, dice la ley 366 del Ministerio de educación que trabaja también con un grupo interdisciplinario, para cada institución, para que maneje a los niños con estas necesidades educativas; yo creo que esto hay que implementarlo porque tenemos la unidad pero igual la unidad de atención integral es este... necesitamos los profesionales dentro de las instituciones educativas y sabiendo que la ley 366 dice que por niño son 5 niños que está ocupando un lugar.

ENS3.PP1: Profe, a mí me paso un caso de la ortografía y el orden en el cuaderno, bueno en la Pacho, no voy a contar todo, resulta que mi hijo tiene ortografía pero la letra es muy pésima, entonces yo siempre le exijo, le arranque las hojas del cuaderno, para que lo volviera a repetir, exactamente; llega al salón y la profe le dice ¿quién te mandó a repetir eso? si eso está bien, y al siguiente día el niño llevo con ortografía pésima, bueno, será que

se habrá equivocado, entonces yo lo corregí, bueno dejamos así, al día siguiente la profe me mando una nota, que ella era la única que podía corregir al niño, entonces ella me mando esa nota, que ella era la única que podía corregir al niño, que yo como mamá, no podía corregir a mi niña.

ENS1.PE1: De eso estábamos hablando, de lo que estaba hablando el profe, los padres tienen en la cabeza que la escuela es una guardería, y eso no es así, ellos tienen que darse cuenta que esto es una escuela, no una guardería.

ENS4

ENS4.PE1: Escogimos estrategias educativas de mejoramiento, formación del docente, actores que están involucrados en la secretaria de educación, instituciones educativas, docentes y alumnos. Ahora mi compañero les va a explicar.

ENS4.PE2: Las estrategias educativas para el mejoramiento educativo, a medida que pasa el tiempo nunca hemos subido en cuanto a puntuación del ICFES, porque nunca hemos tenido en cuanto a cantidad específica de alumnos, bueno, en la institución en cuanto al desempeño de pruebas del ICFES, nosotros siempre hemos estado abajo, de últimos o de penúltimos, debajo de otros departamentos como por ejemplo Vaupés, Guaviare más o menos la misma situación y problemática de esos departamentos, entonces una de esas soluciones sería como se dice presuntuosamente, es de que los mejores docentes deben bajar, o sea, los deben enviar a grados inferiores para empezar a hacer los refuerzos desde la base. No desde arriba, es una de las estrategias, yo sé que hay muchos docentes destacados con investigaciones, buenos docentes, que son los que deben estar haciendo el trabajo desde la parte de abajo, para que desde ahí se empiece a construir el buen desarrollo

de formación, para que en la conclusión que dé resultados allá arriba, y lo que estamos haciendo ahora es todo lo contrario, los profesores solo están dando en decimo o en once porque piensan que ahí empiezan a mejorar la calidad educativa, no, debe ser desde abajo, desde sexto, pero debería ser desde primero. Es lo que pasa en países europeos donde dicen que mejor hay que enseñar en la parte de preescolar y primaria y aquí en Colombia es lo contrario, aquí enseñamos desde la parte de arriba, ya para que si ya han quemado casi toda la etapa. Es más bien lo otro, eso como estrategia educativa, que hace rato venimos hablando de eso y no se aplica, yo creo que es un problema para mejorar el recibimiento académico.

ENS4.PE1: La estrategia para mejorar es primero una capacitación acorde a la necesidad de la institución, segundo recibimiento y evaluación a los talleres y capacitaciones, tercero, involucrar a la comunidad educativa para plantear problemas y encontrar soluciones, cuarto, oportunidad institucional, quinto, actualizar la programación de las instituciones educativas y pues calidad de la secretaria de educación y sexto, crear un plan de mejoramiento pedagógico real.

ENS4.PP1: ¿Pero cuál es el mejoramiento educativo pedagógico de la escuela? debemos fortalecer esa estrategia pedagógica en la parte académica.

ENS4.PP1: Para mí, aquí, aquí donde estamos todos ahora, todos somos aquí mejores educadores, yo creo que no hay que criticar a nadie, sabes desde donde se nos da la educación discontinua, desde el preescolar, porque si vemos el lenguaje es una área transversal desde el preescolar hasta la secundaria y las áreas de matemáticas, ciencias y todas las ciencias sobre todo miremos, analizamos bien, el preescolar a un primero, que lo diga una maestra de primero, que hable del niño que llega del preescolar a primero ¡ya! porque

nosotros que estamos en la básica primaria, nos ha tocado llevar a los niños a segundo como inicio como a un niño de preescolar, enseñarle como es la pronuncia de la m, la p, la s, de las pronunciaciones, las palabras, las letras, entonces profe, yo creo que aquí no es de que podemos ser como los europeos, si lo podemos hacer, como, documentándonos, leyendo libros, porque hasta nosotros como docentes nos volvemos perezosos para coger libros y ponernos a leer ¿Por qué? Porque la conectividad nos tiene atrofiados. Vemos que están los libros, bueno busquemos por internet, si esto es un libro, pedimos tanto para las capacitaciones sobre las TICS para poder estudiar y después no saber dónde están, pedimos tanto sobre las TICS, pero vemos un niño, el niño aprende, él va, el niño no se sabe si habrá aprendido con eso, pero imagínese un niño que viene de un área vulnerable, donde va a conseguir el niño para pagar una hora de internet para hacer el trabajo que le deja el docente ¿Por qué no utilizar los libros? los libros están allá archivados, vean, tenemos la biblioteca, tenemos la ludoteca, tenemos la biblioteca de la escuela normal, tenemos la, de todas tenemos biblioteca. Los libros están allá archivados, pero nosotros todo TIC, TIC, TIC, Internet, internet, internet y los niños, no podemos meter a los niños dentro de este servidor, si en las competencias nos piden que los niños aprendan a leer y escribir con exactitud, pronunciación bien, estructurado y nosotros no estamos partiendo desde eso profes el preescolar es la base de los niños lo he recalcado.

Además, no pueden decir que le falta o le sobra, tenemos lo mismo de la casa, la comprensión lectora, tenemos los libros de las pruebas saber, que tenemos que hacer nosotros, aplicarlas, ayudarle a los niños con la comprensión lectora, los libros nos ayudan, porque aquí yo también tengo docentes que también me enseñaron a mí, fueron maestros

cooperadores, y agradezco a esos de todo los profesores, y por ellos estoy aquí, pero por eso hay que pensar en lo libros, no en dejarlos aparte, ¿listo? Y todos son buenos aquí.

ENS4.PP2: Yo quiero hacer una interpelación que todos saben la idea que tengo, todos y todas saben que esto tiene que ver con la actitud que tiene el educador, independientemente de que sea bueno o sea malo y por su ética profesional, pero mira compañeros, de verdad de verdad, yo demuestro ser excelente maestro desde mi actitud personal y lo que doy de testimonio vivo a mis estudiantes, y la única palabra que hace milagros que estábamos hablando aquí, es que si yo tengo amor en mi corazón yo doy amor a mis alumnos, y cuál es la mejor pedagogía para enseñar, el amor, el amor y esa es la clave para que se acaben los conflictos. Para que no haya guerra, si nosotros empezamos a perdonar, a nosotros mismo y podemos irradiar a nuestros niños esto, seguro que los niños aprenden, porque si hay cantidad de falencias ¿pero sabe por qué es? Por la misma actitud de nosotros. Nosotros también nos equivocamos, nosotros también... todo, somos seres humanos, y nos equivocamos y a diario, y si no fuera así, pues no seríamos seres humanos, el problema está en que realmente debemos tener esa conciencia de que nos equivocamos y nos podemos herir y que tenemos que tener una actitud, que sin importar esos cambios, porque si tenemos muchas estrategias en nuestro territorio, pero no las utilizamos porque tenemos actitud negativa, somos pesimistas, que nos dejamos apabullar de tanto problema, pero toda va en esa actitud que la debemos estar fortaleciendo, los procesos de aprendizaje y más de nosotros la Escuela Normal que es de formadores de maestros, por eso vemos estudiantes que están haciendo ciclo complementario y ellos ya tienen mentalizado que es lo que les va a tocar, porque de pronto lo que les va a tocar es un trabajo duro; y llevo cinco meses acá y si, trabajamos porque necesitamos la plata, porque quiero tener la moto del último modelo,

porque me quiero vestir bien, sí, pero es como yo ofrezco este trabajo con calidad, es que a mí me pagan para trabajar y dar lo mejor en mi trabajo ¿sí? Todos cometemos errores, pero es bonito que los sepamos reconocer. Para poder mejorar, y en eso se consiste esta cátedra.

ENS4.PP3: Era como para hacer una aclaración con respecto a lo de las TICS, Las TICS no las estamos viendo como para justificar una pereza del docente, sino más bien como para tenerla como herramienta en la teoría práctica, didáctica, dinámica para los muchachos, no como para justificar la pereza, gracias.

ENS4.PP4: El que vayamos a discutir el tema es más o menos en el compromiso, si yo como maestra estoy comprometido, yo busco las estrategias, yo busco la forma, pero de que hay maestros perezosos, hay, no podemos decir de que no y que todos somos iguales, no, y ya depende personalmente del desempeño de cada docente, no podemos.

ENS4.PP5: Estamos hablando simple y llanamente de la pedagogía de los Subiría, la pedagogía del amor, la pedagogía del perdón, y eso es así, yo no me las se todas, yo me equivoco, y yo les digo a mis estudiantes, esto es lo que yo les digo, para que no me coman cuento, investiguen, así cierro la mayoría de mis clases, no me coman cuento, investiguen, porque uno no se sabe todo y uno se equivoca, uno mete la pata como cualquier ser humano, pero lo mejor que uno les puede dar hay que hacerlo.

ENS4.PP6: Lo que veo es que no puedo pasar la oportunidad de referirme, todo el mundo le cayó muy duro al compañero y tal vez, no se voy a abogar por él, es cierto que es una oportunidad para entender de que es cierto que nuestra sociedad desconoce la experiencia muchas veces, nuestra sociedad de alguna manera, nuestro sistema educativo tiende a tomar a los maestros, es decir a aquellos maestros, desconocer o de pronto minimizar al maestro

de primaria, en ese sentido de pronto él me dice no, es que los maestros de bachillerato, dictan mal los maestros de bachillerato, necesitan más preparación, necesitan demostrar lo contrario en las clases, si no estoy mal a esto se refería, cuando encuentran un magíster en primaria, o un doctorado, muy difícil, todos tienen que estar por allá en universidades ¿cierto? Igualmente sucede con los ancianos, los ancianos que son los dueños de la sabiduría y todo los despachan y en los países desarrollados son ellos, los que dirigen los países son ellos y resulta que ya los desechan, entonces tenemos la oportunidad para analizar esta situación, esta problemática que se presenta también en nuestra sociedad y esto también va por parte de algunos maestros, algunos maestros, algunos maestros también se limitan por temor y dicen “No, yo solamente me limito a dictar en primaria, porque también hay otras problemáticas en secundaria” Y hay muchos maestros que son dueños de un discurso muy lindo, muy bonito, a veces, pero al final es en las aulas donde se ve la cuestión, entonces muy lindo lo que dicen y lo que piensan, pero es mejor el que dice lo que hace, eso es mejor, pero el alumno es el que juzga ¿no?

ENS4.PP7: No entiendo en esa parte que en los preescolares, en los preescolares empieza la universidad del ser humano, y en ese sentido comparto la idea de que las personas mejor preparadas deben estar allá porque son responsables del futuro en términos académicos de un ciudadano, entonces, es válida la apreciación que hace el compañero en ese sentido; inicialmente uno terminaba la normal y ya tenía el puesto asegurado porque no habían exigencias, después unos años más tarde se vino el esquema de que si no es licenciado, entonces tiene que conseguir la licenciatura, más tarde que un posgrado y ahora que una especialización o hasta una maestría.

La mayoría de nosotros hace una especialización para decirlos así mejorar económicamente. Pero dentro del aula, ese conocimiento supuestamente adquirido, no se ve por ninguna parte, entonces debemos cuestionar nuestra actitud como profesionales de la educación, como responsables de los futuros ciudadanos, es ahí donde adquiere validez la apreciación de que, sí uno tiene una mejor preparación, debe dar unos resultados de allá en el lugar donde este y que esa actitud se vea reflejada en los resultados que el estudiante demuestre en su desempeño; nosotros a veces somos perezosos en el sentido de que esperamos a que alguien venga a capacitarnos, y eso no debe ser así, empezando porque esa actitud de un maestro es una actitud de continuo aprendizaje, de auto formación, de que nadie lo obligue a asistir a un seminario o un taller y paso la jornada del taller y después todo quedo como era antes, en ese sentido tengo que decirle que he hecho algunos trabajos sobre lo que yo llamo evaluación y valoración en el aula, para mí no es igual una evaluación a una valoración, tratándose de personas, lo que uno tiene que hacer es una valoración del sujeto, no una evaluación, porque eso ya es un mecanismo para otro tipo de situaciones, de productos industriales por decirlo así lo que necesitamos es, con nuestro dinero, saber que tenemos una responsabilidad en la formación del futuro ciudadano, segundo, preocuparnos por nosotros mismos capacitarnos sobre avances de lectura, de ejercicios de investigación y en tercer lugar, saber que pertenecemos a un contexto muy especial que es el amazónico, donde las condiciones, sobre todo en recursos y el termino industrial son muy pocos, pero hay otros recursos culturales y ambientales que nosotros podemos empezar a desarrollar en nuestros estudiantes, no sé si esta sesión de taller tiene una continuidad, pero no es como todos los otros que hemos tenido a lo largo de nuestros años del magisterio, donde se hace un taller y se acabó y no hubo más, porque no hay una política clara y precisa en el departamento, ni en términos de gobernabilidad, ni en

términos de educación, ni salud y por ahí va el resto de cosas. Para mí ha sido muy grato compartir este taller aunque han sido mínimamente como algunas cosas que podemos esbozar, pero esto necesita un espacio más profundo, lleno de influencias y una intervención más drástica de los entes administrativos en términos de educación.

ENS4.PP8: Albert Einstein escribió más o menos mil cuatrocientas cartas que apenas están saliendo a la luz pública, una de ellas se la escribió a su hija, y dice así, un pedacito no más para que no se me vayan a aburrir. “Cuando propuse la teoría de la relatividad muy pocos lo entendieron y lo que te revelaré ahora para que lo transmitas a la humanidad también chocara con la incomprensión y los prejuicios del mundo. Te pido aun así que lo custodies todo el tiempo que sea necesario, años, décadas, hasta que la sociedad haya avanzado lo suficiente para coger lo que te explico a continuación: Hay una fuerza extremadamente poderosa, para la que hasta ahora la ciencia no ha encontrado una explicación formal, es una fuerza que influye y gobierna a todas las otras, y que incluso está detrás de tras de cualquier fenómeno que opera en el universo y aún no ha sido identificada. Es la fuerza universal del amor. Cuando los científicos buscaron una teoría unificada al universo, olvidaron la más invisible y poderosa de las fuerzas, el amor es luz, dado que ilumina a quien lo da y lo recibe, el amor es gravedad, porque hace que unas personas se sientan atraídas por otras, el amor es potencia, porque multiplica lo mejor que tenemos” etc., etc., el amor, un texto muy lindo que reafirma lo que dijo mi compañera, que lo que define más aun maestro, es el amor, si usted ama a los estudiantes los conoce, los aprecia, los entiende y trabaja con ellos.

ENS5

ENS5.PE1: Dice, resaltando uno de los problemáticas que actualmente afrontamos los docentes en nuestra labor, la conectividad. Al no contar con la conectividad, muchos de los docentes nos actualizamos o no hacemos uso de los recursos tecnológicos, que nos brinda la institución, también tenemos de lado uso de las TICS en el lado del desarrollo de las diferentes áreas. Por ser docentes desactualizados, no podemos orientar a nuestros estudiantes adecuadamente en el buen uso de las TICS en investigación sobre todo. Tampoco podemos decir que todos evitamos el área de informática y tecnología, son dos o tres profesores, consideramos que una posible ruta de solución sería que la Secretaria de Educación Departamental sin desconocer las normal nacionales, cree una política de capacitación y actualización en el uso de las TICS a todos y cada uno de los docentes de la Escuela Normal Superior, sin excepciones, apoyados por los profesores de informática de las diferentes sedes.

ENS5.PE2: Compañeros, para ser más preciso y conforme al relojito que aparece allí, que no mencionamos que significa, eso es disposición de tiempo, a veces a nosotros como decían los demás compañeros, nos invitan a una capacitación pero le tenemos pereza porque no está bien enfocada a las necesidades como docentes, de pronto es en horario que nos afecta en nuestro quehacer diario, de pronto no en el laboral, pero si en el personal, entonces las políticas que vayan a ser implementadas, por parte de la institución que sean definidas y específicas porque es nuestro anhelo, por eso pusimos esa línea, es nuestro anhelo, de que la Secretaria de Educación con la institución educativa implementen la política de formación y capacitación, formación docente, para que se establezca de manera definitiva y que sea respetada esa política y que se cumpla, que sea acorde a las necesidades que estamos planteando acá, entonces el tiempo, el reloj, hace parte como de la, del ideal

que nosotros como docentes tengamos la disponibilidad para poder ser formados en tecnología.