

CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL
DEPARTAMENTO DEL CAUCA



LILIANA PATRICIA JÁCOME TORRADO

MARGARITA MARÍA PALOMINO URBANO

Trabajo de Grado para Optar el Título de Especialista en Gerencia Educativa

PRESENTADO A:

MG. ALEJANDO JARAMILLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
POPAYÁN

2016

Tabla de contenido

Índice de Tablas	3
1. Antecedentes	4
2. Descripción del docente y directivo docente del departamento del Cauca	11
3. Descripción del Problema	14
3.1 Pregunta problema	15
4. Objetivos	16
4.1 Objetivo General:	16
4.2 Objetivos Específicos:	16
5. Justificación	16
6. Marco Teórico	21
7. Metodología y Actividades	28
7.1. Cronograma de Actividades	32
8. Recursos Humanos	34
9. Presupuesto	35
10. Resultados/ Hallazgos	35
10.1. Documento de captura de información: Encuesta	35
10.2. Consolidación y Análisis de la Información	38
10.3. Caracterización del perfil del docente y directivo docente del cauca	42
11. Indicadores	67
12. Conclusiones	68
13. Bibliografía	68

Índice de Tablas

Tabla 1. Número de cargos actuales de la planta oficial de docentes del Departamento del Cauca	4
Tabla 2. Ubicación por niveles de desempeño y formación – Docentes de aula	5
Tabla 3. Formación inicial de los docentes por niveles de desempeño	6
Tabla 4. Ubicación de docentes por grado de escalafón – Decreto 2277 de 1979	9
Tabla 5. Ubicación de docentes por grado de escalafón – Decreto 1278 de 2002	10
Tabla 6. Ubicación de docentes en otras categorías	10
Tabla 7. Relación Docentes Formados por Cargo 2014	25
Tabla 8. Estadística del Nivel académico de docentes y directivos docentes	42
Tabla 9. Planta de personal docente y directivo docente por género	45
Tabla 10. Indicadores	67

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Encuesta Pág. 1/2	36
Ilustración 2. Encuesta Pág. 2/2	37
Ilustración 3. Distribución étnica de la matrícula	44
Ilustración 4. Etnia	45
Ilustración 5. Estado civil.....	48
Ilustración 6. Actividades de tiempo libre	49
Ilustración 7. Recursos didácticos en el aula	50
Ilustración 8. Tipos de procesos de formación	51
Ilustración 9. Grupo familiar	52
Ilustración 10. Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo	57

1. Antecedentes

Según los datos reportados por el área de Talento Humano (cohorte - febrero de 2015) la planta oficial de docentes de los Establecimientos Educativos de los 41 municipios no certificados en educación del Departamento del Cauca está conformada por 10.653 docentes, directivos docentes, directores de núcleo y supervisores de educación, encontrándose el mayor porcentaje en los docentes de aula, equivalente al 89,88%, mientras que el porcentaje total de directivos docentes (supervisor de educación, director de núcleo, rector, coordinador, director rural) corresponde a un porcentaje equivalente al 8,03%.

En la planta de personal acorde con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional se implementa el programa — Todos Aprender!!, donde se convoca a docentes que por sus resultados en el examen de convocatoria son seleccionados y formados para brindar acompañamiento en el aula a establecimientos educativos focalizados principalmente por los resultados de las pruebas saber.

De igual manera podemos observar que los docentes orientadores corresponden al 1.36% de la planta docente y el 0.07% con respecto a la matrícula en el 2015 tomando el promedio aproximado de 223.000 estudiantes.

Tabla 1. Número de cargos actuales de la planta oficial de docentes del Departamento del Cauca

CARGO ACTUAL	No.	%
Docente De Aula	9575	89,88
Docente Con Funciones De Apoyo - Necesidades Educativas Especiales	11	0,10
Docente Con Funciones De Orientador	145	1,36
Docente Tutor	66	0,62
Supervisor De Educación	4	0,04
Director De Núcleo	19	0,18
Rector Escuela Normal Superior Decreto 2277	4	0,04
Rector Institución Educativa Completa Decreto 2277	277	2,60
Coordinador	250	2,35

Director Rural	302	2,83
Total	10653	100

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

De acuerdo a la tabla que se describe a continuación, en la cual se relaciona la formación de los docentes por nivel de desempeño, se evidencia un mayor porcentaje de docentes licenciados en las diferentes áreas del saber pedagógico, ubicándose la mayoría en preescolar con un 90%, seguido de básica primaria con un 81% y básica secundaria y media con un 75%, lo que significa que la mayoría de docentes han sido formados para ser docentes; es decir que adquirieron los conocimientos disciplinarios y pedagógicos para ello, aun así es importante su continua cualificación a través de procesos de formación y actualización.

Aunque el número de docentes profesionales no licenciados es menor el porcentaje es significativo para básica secundaria y media, pues corresponde al 19%, siguiendo básica primaria con un 8% y preescolar con el 4%. Estos docentes se han vinculado bajo el régimen del Decreto ley 1278 del 19 de junio de 2002, el cual reconoce la formación, experiencia, desempeño y competencias como cualidades importantes para permanecer como docentes; no obstante y en el marco de este decreto es importante que estos docentes se cualifiquen en el campo pedagógico a través de su formación permanente o en servicio.

Tabla 2. Ubicación por niveles de desempeño y formación – Docentes de aula

FORMACIÓN	Preescolar		Básica primaria		Básica secundaria y media	
	No.	%	No.	%	No.	%
Bachiller académico	1	0,32	106	2,00	35	0,84
Bachiller pedagógico	1	0,32	34	0,64	6	0,14
Bachiller técnico	2	0,65	33	0,62	5	0,12
Normalista	3	0,97	164	3,09	34	0,81
Técnicos	7	2,27	52	0,98	19	0,45
Tecnólogos	0	0,00	16	0,30	21	0,50

Licenciados	279	90,58	4350	81,92	3165	75,77
Profesionales	14	4,55	454	8,55	805	19,27
Especialista	0	0,00	6	0,11	0	0,22
Maestro	0	0,00	16	0,30	6	0,14
Sin información	1	0,32	56	1,49	72	1,72
TOTAL	308	100	5310	100	4177	100

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

En la tabla No. 2 sobre la formación inicial de los docentes por niveles de desempeño, se puede evidenciar de forma más detallada las áreas de formación inicial de los docentes licenciados y no licenciados, con respecto a preescolar prevalecen los licenciados en básica primaria con un 72%, seguido de los licenciados en preescolar con un 8%, mientras que para el caso de los docentes profesionales no licenciados el mayor porcentaje son psicólogos con un 6%.

En cuanto al nivel de primaria se observa prevalencia de licenciados en primaria con un 57%, seguido de los licenciados en etnoeducación con un 6%, para el caso de los profesionales no licenciados el mayor porcentaje corresponde al campo de la ingeniería con un 8% de clasificación.

Para el nivel de básica secundaria y media prevalece en primer lugar los licenciados en básica primaria con un 35% de clasificación, seguido de los licenciados en ciencias sociales con un 6%, con respecto a los docentes profesionales no licenciados el mayor número se encuentra en las ingenierías con un 9% de clasificación, siendo la ingeniería agroforestal la que mayor número de docentes ocupa.

Tabla 3. Formación inicial de los docentes por niveles de desempeño

ÁREA DE FORMACIÓN INICIAL (PREGRADO)	Niveles					
	Preescolar	%	Básica primaria	%	Básica secundaria y media	%
Lic. en básica primaria	211	72,76	2773	57,15	1381	35,05
Lic. en administración educativa	4	1,38	92	1,90	52	

						1,32
Lic. en biología y química	1	0,34	8	0,16	19	0,48
Lic. en ciencias religiosas	2	0,69	191	3,94	37	0,66
ciencias sociales	6	2,07	199	4,10	242	
Lic. en educación básica, énfasis en ciencias naturales y educación ambiental	3	1,03	96	1,98	27	0,69
Lic. en educación básica, énfasis en lengua castellana e inglés	1	0,34	17	0,35	30	0,76
Lic. en educación básica, énfasis en orientación escolar	3	1,03	13	0,27	1	0,03
Lic. en educación infantil	1	0,34	2	0,04	0	0
Lic. en educación preescolar	26	8,97	124		12	0,66
				2,56		
educación rural	3	1,03	0	0	26	
Lic. en educación, español, comunicación audiovisual	2	0,69	35	0,72	20	0,51
Lic. en español y literatura	1	0,34	40	0,82	94	0,28
Lic. en pedagogía reeducativa	3	1,03	0		0	0,12
						0,39
				0		
Etnoeducación	12	4,14	323	6,66	62	
Lic. en filosofía	0	0	23	0,47	91	2,31
Lic. en lenguas modernas	0	0	10	0,21	162	4,11
Lic. en artes plásticas	0	0	24	0,49	27	
biología y educación ambiental	0	0	43	0,89	16	
Lic. en ciencias agropecuarias	0	0	5	0,10	15	0,38
Lic. en ciencias de la educación	0	0	6	0,12	18	0,46
Lic. en comercio y contaduría	0	0	34	0,70	43	1,09
Lic. en educación	0	0	5	0,10	0	0
Lic. en educación artística	0	0	20	0,41	11	
educación básica, énfasis en castellano, inglés, francés, alemán	0	0	6	0,12	4	
Lic. en educación básica, énfasis en ciencias sociales	0	0	12	0,25	5	0,13
Lic. en educación básica, énfasis en español y literatura	0	0	4	0,08	10	0,25
Lic. en educación básica, énfasis en humanidades	0	0	14	0,29	17	0,43
Lic. en educación básica, énfasis en	0	0	13	0,27	8	0,20

tecnología e informática						0	2,28
Lic. en educación especial	0	0	1	0,02	0		Lic. en
educación física, recreación y deporte	0	0	37	0,76	90	0,25	0,51
Lic. en educación popular	0	0	1	0,02	0		0
Lic. en filología e idiomas	0	0	4	0,08	4	3,00	2,10
Lic. en física y matemáticas	0	0	2	0,04	10	4	Lic. en
historia	0	0	6	0,12	20	0	
Lic. en idiomas	0	0	3	0,06	26	0	0,36
Lic. en informática	0	0	9	0,19	10		0,25
Lic. en lingüística y literatura	0	0	33	0,68	119		Lic. en
matemáticas	0	0	15	0,31	178		
Lic. en música	0	0	2	0,04	26		0,66
Lic. en pedagogía	0	0	67	1,38	26		0,66
Lic. en promoción de la comunidad	0	0	2	0,04	0		Lic. en
psicopedagogía	0	0	2	0,04	1		
Lic. en tecnología educativa	0	0	1	0,02	0		0
Lic. en teología	0	0	30	0,62	4		0,10
Lic. en física	0	0	0	0	6		0,15
Lic. en biología	0	0	0	0	119		3,02
Lic. en ciencias políticas	0	0	0	0	3		0,08
Lic. en educación básica, énfasis en educación artística	0	0	0	0	15		0,38
Lic. en educación básica, énfasis en educación física, recreación y deporte	0	0	0	0	20		0,51
Lic. en educación básica, énfasis en matemáticas	0	0	0	0	22		0,56
Lic. en educación industrial	0	0	0	0	1		0,03
Lic. en educación, historia y filosofía	0	0	0	0	3		0,08
Lic. en electricidad y electrónica	0	0	0	0	4		0,10
Gerontología	1	0,345	1	0,02	1		0,03
Ingenierías	1	0,345	389	8,02	382		9,70
Psicología	2	0,690	21	0,43	131		3,32
Administración	0	0	23	0,47	51		1,29
Antropología	0	0	1	0,02	3		0,08
Arquitectura	0	0	2	0,04	1		0,03
Comercio exterior	0	0	1	0,02	0		0
Comunicación social	0	0	1	0,02	2		0,05
Contaduría Pública	0	0	3	0,06	29		0,74
Economía	0	0	2	0,04	0		0

Fonoaudiología	0	0	1	0,02	0	0
Geografía	0	0	1	0,02	21	0,53
Sociología	0	0	1	0,02	3	0,08
Teología	0	0	5	0,10	0	0
Trabajo social	0	0	1	0,02	8	0,20
Agronomía	0	0	0	0	3	0,08
Biólogo	0	0	0	0	50	1,27
Bacteriología	0	0	0	0	2	0,05
Deporte y actividad física	0	0	0	0	12	0,30
Derecho	0	0	0	0	3	0,08
Diseñador gráfico	0	0	0	0	3	0,08
Ecología	0	0	0	0	21	0,53
Filología e idiomas	0	0	0	0	2	0,05
Filosofía	0	0	0	0	26	0,66
Medicina Veterinaria	0	0	0	0	5	0,13
Zootecnia	0	0	1	0,02	4	0,10
Microbiología	0	0	0	0	1	0,03
Música	0	0	0	0	2	0,05
Politólogo	0	0	0	0	1	0,03
Terapia ocupacional	0	0	0	0	1	0,03
Tecnólogo en agricultura	0	0	2	0,04	4	0,10
Tecnología en contabilidad	0	0	1	0,02	0	0
Tecnología en delineante de arquitectura	0	0	1	0,02	0	0
Tecnología en educación preescolar	0	0	5	0,10	2	0,05
Tecnología en electrónica	0	0	1	0,02	0	0
Tecnología en producción agrícola	0	0	1	0,02	0	0
Tecnología en recursos naturales renovables	0	0	3	0,06	1	0,03
Tecnología en sistemas	0	0	2	0,04	7	0,18
Tecnología en agroindustrial	0	0	0	0	2	0,05
Tecnología deportiva	0	0	0	0	1	0,03
Tecnología en administración	0	0	0	0	4	0,10
Tecnología en gestión bancaria	0	0	0	0	1	0,03
Tecnología en gestión empresarial	0	0	0	0	1	0,03
Técnico en educación preescolar	7	2,41	26	0,54	3	0,08
Técnico en análisis químico industrial	0	0	1	0,02	0	0
Técnico en deporte y recreación	0	0	5	0,10	0	0
Técnico en seguridad e higiene industrial	0	0	1	0,02	0	0
Técnico en sistemas	0	0	2	0,04	3	0,08
Técnico en Administración de Empresas	0	0	0	0	2	0,05
Agropecuarias						
Técnico en ingeniería agropecuaria	0	0	0	0	3	0,08
Técnico en educación artística	0	0	0	0	1	0,03
T	290	100	4852	100	3940	100
OTAL						

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

De acuerdo al Decreto Ley No. 2277 de 1979 el mayor porcentaje de docentes se encuentra representado en la última categoría, con un 56%, corresponde a los educadores que han ascendido con tiempo de servicio y a través de estudios de posgrado u obra escrita (Resolución No. 921 de 1998), seguidos de los docentes en grado 13 con un 19% de clasificación, quienes para ascender a diferencia de las categorías menores no necesitan cursos de formación y actualización en servicio.

Tabla 4. Ubicación de docentes por grado de escalafón – Decreto 2277 de 1979

Categoría Grado escalafón	No. de docentes	Porcentaje
1	106	1,76
2	30	0,50
3	12	0,20
4	83	1,38
5	17	0,28
6	102	1,69
7	81	1,34
8	194	3,22
9	74	1,23
10	145	2,41
11	165	2,74
12	443	7,36
13	1182	19,62
14	3389	56,27
Total	6023	100

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

Para el caso de los docentes que se han vinculado desde el año 2002 bajo el Decreto Ley No. 1278 de 2002 el mayor porcentaje se ubica en la segunda categoría, correspondiente al 79%; es decir, son licenciados en diferentes áreas de saber pedagógico o profesionales no licenciados; quienes para ascender no requieren cursos de formación y actualización docente a diferencia del decreto anterior.

Tabla 5. Ubicación de docentes por grado de escalafón – Decreto 1278 de 2002

Categoría - Escalafón	No. de docentes	Porcentaje
Primera	755	20,27
Segunda	2948	79,14
Tercera	22	0,59
Total	3725	100

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

El número de etnoeducadores es significativo, pues corresponde a 791, equivalente al 87% , los cuales se encuentran regidos bajo los decretos 829 y 1231 de 2012.

Tabla 6. Ubicación de docentes en otras categorías

Categoría - Escalafón	No. de docentes	Porcentaje
A	1	0,11
BC (Bachiller)	90	9,94
ET (Etnoeducadores) - Decretos 829 y 1231 de 2012	791	87,40
PT (Técnico profesional)	11	1,22
PU (Profesional Universitario)	12	1,33
Total	905	100

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

2. Descripción del docente y directivo docente del departamento del Cauca

En general, en los procesos educativos, se consideran factores como la institución educativa, el contexto, la planta física, la población a atender, los administrativos y otros elementos que construyen la sociedad educativa, pero no ha sido de gran interés conocer ¿cómo es el contexto del docente? su cotidianidad, su credo, sus necesidades, intereses, hábitos, gustos, sus habilidades, sus dificultades, su labor, los incentivos que tiene para ella, sus estudios, sus sueños, su tiempo... entre otros.

Concretamente en el Cauca, no se conoce a plenitud el papel humano del docente, no se consideran sus necesidades, sueños, dificultades porque es como un héroe que enseña con su ejemplo y no tiene vaivenes en su vida porque aparentemente lo tiene

todo, cuando su realidad es completamente (en muchos casos) diferente, lo anterior se deduce porque no hay diagnóstico de perfil del docente; sin embargo existen documentos a implementarse como programas y planes en beneficio del bienestar y cualificación del docente.

El docente que vive en su ciudad, vive diferente al docente que viaja continuamente a lugares alejados de su sitio de origen, de la tecnología, la tranquilidad, poniendo en riesgo muchas veces su vida por cumplir con su labor que no siempre es bien remunerada por tanto, lo cual mejoraría su calidad de vida.

El Cauca es un territorio azotado por la violencia desde hace no menos de 50 años, en el cual la guerrilla, el paramilitarismo, el narcotráfico y la pobreza y miseria, han destacado a esta región como una de las más débiles en aspectos como el económico, político, social, entre otros, sin olvidar el aspecto educacional, en el cual el Departamento no se ha destacado con respecto a otros departamentos; pero es importante reconocer que el Docente, en ese caso, es un miembro de la sociedad que cumple un papel determinante en el desarrollo de la misma, porque en medio del conflicto y las dificultades, cumple con su labor, aunque siempre es necesaria su valoración y aprendizaje que forma continua:

En el libro — Desarrollo de las competencias básica en educación infantil, se afirma que: — La formación del profesorado se convierte en un tema clave, que hay que abordar con profundidad, desde la formación inicial a la formación permanente, para que el profesorado pueda dar una respuesta adecuada a las necesidades de la escuela del siglo XXI. (Muñoz Sandoval, 2003, p. 124)

De esta forma y en general, el docente Caucaño, trabaja con miras a mejorar la calidad de vida de sus estudiantes, mejorar la escuela, su entorno o su sociedad.

La carga emocional que debe asumir el docente que labora en un lugar diferente al de su origen (que muchas veces se cumple por deber y no por querer) marca también la ejecución de su labor: dejar su familia, encontrarse con lugares de difícil acceso, complicaciones para viajar, alimentación, entre otras, por ello, puede resultar increíble ante estas situaciones encontrar aún, maestros que de corazón cumplen con su labor por bajos salarios y con posibilidades de no encontrar su empleo en el siguiente año o semestre, cuando son contratistas y en algunos casos sufren amenazas.

Para mejorar su calidad de vida, el docente continúa con sus estudios, de forma presencial, virtual, a distancia... lo cual, no siempre se verá reflejado en la retribución que por su labor recibe, porque en muchos casos no recibe suficiente dinero para pagar su inversión a largo plazo: la educación.

3. Descripción del Problema

En la actualidad no existe un documento que permita tener un perfil de los docentes del Cauca lo que ocasiona que se generen planes de formación donde no asisten los docentes a pesar de los diferentes procesos de divulgación, no hay insumos para que se generen planes de incentivos o estrategias que permitan mejorar los ambientes de trabajo, no se evidencia un impacto en la inversión en procesos de acompañamiento a los docentes con los resultados de los indicadores de calidad.

Para el efecto, como técnica validada se aplicó el procedimiento Q D C C P C, analizado bajo esta metodología de lo cual se logra la siguiente descripción:

¿QUÉ?: en la actualidad no existe un documento que permita tener un perfil de los docentes del Cauca lo que ocasiona que se generen planes de formación donde no asisten los docentes a pesar de los diferentes procesos de divulgación.

¿QUIÉN?: docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos ubicados en el departamento del Cauca.

¿CÓMO?: con un instrumento que permita recolectar la información, para ello se diseñará una encuesta.

Con el aporte de docentes del Departamento del Cauca y con el apoyo de proveedores de servicio.

¿CUÁNDO?: Desde el mes Junio de 2015 a Diciembre de 2015 se hará la caracterización de la población docente del Departamento del Cauca.

¿DÓNDE?: Departamento del Cauca.

¿POR QUÉ?: Porque no se conoce el contexto del Docente en el Cauca y las situaciones a las que se ve enfrentado para cumplir con su labor; no se generan políticas que amparen al docente y lo protejan de las dificultades que vive en su cotidianidad como el conflicto armado, el traslado a sitios que no son el de su origen, entre otros.

3.1 Pregunta problema

¿Qué estrategias podrían emplearse para caracterizar al docente y Directivo Docente del Departamento del Cauca para lograr una aproximación a su perfil?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General:

- Caracterizar el perfil de los docentes y directivos docentes del departamento del Cauca con el fin de optimizar la toma de decisiones en la Secretaría de Educación departamental.

4.2 Objetivos Específicos:

- Elaborar un instrumento (encuesta) que permita identificar el perfil de los docentes del depto. del Cauca.
- Consolidar y analizar la información obtenida con el instrumento de captura de la información a fin de articular y aportar al documento propuesto.
- Elaborar un documento que exponga la información del perfil de los docentes del Departamento del Cauca orientado a ser insumo para los planes de formación y planes de incentivos, de esta manera contribuir a mejorar los ambientes laborales y de cualificación de los docentes.
- Implementar el instrumento de la encuesta a un número de 200 docentes y directivos docentes del Departamento del Cauca.

5. Justificación

En la Guía No. 34: Guía para el mejoramiento institucional- De la autoevaluación al Plan de mejoramiento (2008) del Ministerio de Educación de Colombia se habla de ruta de mejoramiento, en la cual se describe la necesidad de realizar una contextualización del establecimiento educativo y en este contexto se revisan varias variables como la ubicación, la demografía, factores socioeconómicos y culturales, entre otros. Aspectos

relevantes para conocer si el establecimiento educativo es por ejemplo agrícola, el carácter técnico y la especialidad, que esté acorde a las necesidades sociales de la región, de esta manera, se busca construir un P.E.I acorde al entorno, o quizás que de alguna forma a través del sistema educativo se brinde respuesta algunas necesidad propias de la región.

Si en la sociedad, las personas se organizan para crear instituciones, realizar actividades, componer estructuras sociales que parecen poseer vida y estabilidad independiente a la del ser humano, — se puede hablar acerca de las metas, los motivos, las funciones y las características de las sociedades, las instituciones y otras totalidades sociales, como si existieran objetiva e independientemente de las personas que las componen [...]. Los seres humanos se organizan a sí mismos en relaciones simbióticas intrincadas para formar entidades mayores que ellos mismos. (Schwartz, 1984). De los docentes, por su calidad de miembros activos de la sociedad, se deberían conocer sus metas, motivos, funciones, características, sueños, deseos, necesidades, contextos, ambiciones... es decir, su integralidad como persona, ya que ellos son quienes crean y transforman la realidad de quienes están educando.

Estos análisis son muy importantes cuando se busca una educación con pertinencia, es decir una educación con un propósito y que esté acorde a diferentes factores de gran relevancia para la sociedad como condiciones económicas, como se mencionó anteriormente cuando nos referíamos al sector de producción, el medio cultural también juega un papel importante, aspectos necesarios para que el estudiantes adquiera,

fortaleza o potencialice sus habilidades para quizás en un futuro ingresar al campo laboral.

En la ruta de mejoramiento luego de obtener el P.E.I, se menciona la necesidad de articular este proceso con el proceso de autoevaluación y la construcción de los Planes de mejoramiento, donde sin duda alguna se debe hacer el ejercicio de dar un diagnóstico del establecimiento educativo, identificando debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, es decir poder sostener las fortalezas y aprovechar las oportunidades, pero mejorando esos aspectos donde existen debilidades. Es a través de este ejercicio donde nuevamente se debe hacer una radiografía del Establecimiento educativo buscando realizar una caracterización del mismo, es decir nuevamente buscando que los diferentes actores se articulen y el proceso educativo sea adecuado.

En estos ejercicios de construcción, reinciden los temas del entorno escolar como por ejemplo: su ubicación, ¿cómo es el sector productivo? A fin descubrir sus necesidades y poder dar respuesta a través de los estudiantes o alumnos que terminarán formando parte del sector laboral, ¿cómo está el establecimiento educativo?, se debe describir la infraestructura del mismo, el componente de dotación y la metodología o aspectos pedagógicos y académicos.

También se debe visualizar a futuro ¿cómo se espera que sean los egresados? y hacia ese propósito encaminar los esfuerzos, teniendo en cuenta la comunidad y ese componente — comunitario — que es tan importante como para ser estudiado dentro de estos procesos de construcción gerencial académico y de mejoramiento.

No se puede dejar de dar la relevancia a la razón propia de ser en el sistema educativo, el estudiante o alumno, esa persona con deseos de nutrirse, de apoyarse en el proceso de construcción de conocimiento, esa persona que debe permitir tener un horizonte amplio de la escuela más allá de los muros que la limitan físicamente, y de esa forma facilita dimensionar una escuela donde se estudia a los estudiantes como sujetos en un entorno integral; un estudiante al cual se debe hacer la lectura de todo su entorno, conocer su medio, ¿cómo?, ¿dónde? y ¿con quién vive?, para disponer de sus potencialidades pero en especial para — comprenderll y cuando se comprende, se entiende y se busca la mejor forma de dar al otro las herramientas necesarias para construir y alcanzar su plan de vida, con miras de poder cumplir con muchos de los textos y reflexiones que se logran al considerar que es la educación la que permite transformar.

Y es ahí donde el sistema, el ente regulador del sistema educativo y quien brinda lineamientos, como las universidades ofertan y desarrollan muchos programas, porque es necesario tener la información y formación necesaria para educar, a fin de obtener los elementos necesarios para brindar una educación con CALIDAD (en este se incorpora un término que se repite constantemente) y no solo hablando de indicadores, también hablando del índice sintético y analizando ¿cómo realizar para mejorar las pruebas saber y hasta las pruebas pisa?.

Pero si el problema es adquirir información, ¿por qué no hay una relación entre mayor información y mejores niveles de formación? Lo cual origina otra pregunta: ¿hoy es mucho más fácil que en otros tiempos adquirir información? El internet abre el panorama, quizás, permite fácilmente conocer otras ciudades y hasta visitar museos solo con estar

al frente de una pequeña pantalla con tecnología, sin embargo, reconocemos que muchos de los principios y valores que permitían ver una mejor sociedad se les resta importancia cuando la sociedad actual los requiere más en estos procesos más dinámicos de avanzar. De igual forma se pretende que algunas políticas que expide el Ministerio de Educación a través de programas deban llevarse a los establecimientos educativos, también en los procesos de contexto debe dar una mayor importancia a los entes que fortalecen dichos procesos. En este sentido, entes administrativos como las Secretarías, deben ser fortalecidas para poder tener una buena implementación de los programas con recursos, planeación y seguimiento, para de esta forma no exceder de muchos programas el mercado de la educación (por llamarlo de alguna forma) sin procesos articulados a los establecimientos educativos.

De igual forma, se considera que es necesario hacer una lectura del contexto del docente, una caracterización que identifique su perfil, no solo para categorizarlo en una asignatura, sino para poder brindar procesos que respondan a sus necesidades para tener en cuenta al docente como sujetos, como ser humano, más allá de trabajador del sector educativo, que se puedan dar las condiciones para que puedan educar con su ejemplo, porque es la mejor condición en la que los alumnos aprenden, lo cual se resume en: coherencia, entre lo que se es, se piensa, se habla y se dice.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propone diseñar un instrumento que permita conocer algo del docente, su contexto, algo más allá de identificarlo por su profesión, se propone un instrumento que permita construir acciones acorde a las realidades, donde los planes de formación puedan tener claridad por ejemplo en los tiempos de desplazamiento de los

docentes desde el lugar donde viven, identificar sus preferencias, mejorar el ambiente de trabajo y de incentivar la labor del maestro y apoyar su cualificación, teniendo recursos que permitan conocer el aspecto humano del docente el cual, dedica su esfuerzo a mejorar y construir una mejor país. Para ello se debe partir del reconocimiento de ese otro desde su esencia como ser, para ello es importante conocer los aspectos a describir en esta caracterización como: ¿con quién vive?, la cantidad de títulos profesionales obtenidos, sus preferencias, hobbies, entre otros.

Actualmente no existe ningún documento donde se haga esta caracterización y consideramos que al no conocer sus realidades, es muy difícil destacar su valor, generar planes de formación oportunos, incentivarlos... De esta forma, los programas de formación terminarán siendo procesos donde se brinda información pero no conocimiento, por consiguiente su aplicabilidad termina siendo mínima de ahí que se cuente con personas que con mucha información, profesional y especializada en diversos temas, no tienen las bases ni cuentan con motivación para la enseñanza, en otras palabras, docentes con años de trabajo y con muchas certificaciones académicas y estudiantes como bajos niveles académicos, aspectos que no terminan teniendo una correlación directa.

6. Marco Teórico

Para la comprensión objetiva de la información que este proyecto aporta a la comunidad educativa, es importante entender lo que afecta al docente caracterizado en este documento. Comprender la realidad y el contexto del docente, permite ver que te no es un sujeto sin presente ni pasado, al contrario, es su labor proyecta sus saberes por tanto,

es importante evidenciar las particularidades de su existencia como ser humano, además de creador y transformador de realidades en los contextos a los que se expone.

— La realidad social es una totalidad con dimensiones objetivas y subjetivas y la objetividad científica exige que las dos sean tenidas en cuenta, porque el comportamiento social explícito está cargado de valoraciones implícitas que lo condicionan y lo hacen posible. II (Bonilla, 1997)

Continuamente se hacen análisis sobre el contexto de los alumnos, los materiales que requieren, las entidades que se deben hacer cargo de ellos, las necesidades básicas insatisfechas y las que no lo son; se investiga y se alienta por medio de especialistas a — curar II sus problemas emocionales, se propende por su buena alimentación, por entender cómo ayudar a cambiar su realidad, entre otras tantas cosas para garantizar una educación de calidad, pero, ¿qué tan visible es para la sociedad la situación humana del docente?

— Desde esta perspectiva, la actividad pedagógica se identifica como una práctica cultural dialógica, consciente y reflexiva que permite al estudiante determinar cuán útil y significativo es el conocimiento. La educación se constituye así en un foro cuyos protagonistas — docentes y estudiantes— construyen mejores condiciones de vida para una sociedad que requiere de individuos capaces de comprender e interpretar el mundo desde una visión integral, crítica y comprometida con el cambio social III. (Andrade C. & Muñoz Dagua, 2003)

Al hablar de educación y específicamente de la calidad en la educación, es necesario tratar los factores que influyen en los procesos educativos: infraestructura, alimentación

escolar, transporte y en especial al talento humano, el docente y directivo docente. En cuanto al docente se refiere, es evidente la necesidad de un profesorado con competencias pedagógicas didácticas, personales y relacionales y competencias para la investigación, todo en función de garantizar la mencionada calidad educativa, más, ¿qué hay para el docente?

Desde la perspectiva del liderazgo transformacional (Salazar, 2006), es necesario potenciar el trabajo en equipo en el que se comparten la misión, visión, valores, objetivos, principios y metas de la organización educativa en ella, se debe considerar la importancia de contextualizar a las personas encargadas de la administración educativa conociendo así las fortalezas y debilidades del talento humano, así como sus características, necesidades y deseos.

En consecuencia, es preciso facilitar los mecanismos de comunicación, fortaleciendo el diálogo para la transferencia de conocimiento y la óptima gestión del mismo, por ende, la evolución e innovación de la información en conocimiento. Unido a esto, es importante comprender que empoderamiento juega un papel importante en la organización educativa y es el resultado de estos procesos, ya que al captar ideas y deseos grupales, favorecerlos y convertirlos en habilidades se logran metas tanto de forma grupal como individual. De igual forma, se debe considerar la constante dotación de saberes, facilitando el aprendizaje para motivar el aprendizaje de la organización, finalmente, hacer el seguimiento y la evaluación del talento humano, creando un sistema de planificación y control, para tomar acciones en caso de presentarse contingencias, así lograr un mejoramiento continuo.

El rol del docente en la calidad educativa obliga al ente rector en la educación, a generar programas y proyectos encaminados a la excelencia docente a través de maestrías, procesos de capacitación y formación.

Para poder generar estrategias de mejoramiento continuo encaminadas al docente se debe tener en cuenta el sistema de evaluación a dichos educadores. Los docentes vinculados por el Decreto 2277 de 1979, gozan de algunos privilegios como el de no ser evaluados, para ellos se creó el escalafón Docente, que se compone de 14 fases, según la norma, estos podían ascender de acuerdo al tiempo ejercido en la docencia y de créditos por participar de procesos de formación, obteniendo una recompensa mayor en su salario.

Por el contrario, los docentes vinculados bajo el Decreto 1278, deben presentar un concurso para obtener plazas en la planta docente nacional, pero su proceso no termina ahí, continuamente, una vez con el puesto laboral en sus manos, ellos deben someterse a una evaluación periódica, la cual mide las competencias en áreas como: evaluación, gestión y comunitaria.

La planta docente a enero de 2016 para el departamento del Cauca cuenta con una distribución de la siguiente manera, el 57% son docentes en primaria, un 7% pertenecen al área de matemáticas, un 6% en el área de lenguaje y ciencias sociales, ciencias naturales y educación ambiental tiene una participación de 4% y tecnología e informática se encuentran con un 3% al igual que áreas como educación física, inglés, química y preescolar. Los docentes en el área mencionados corresponden a un 90% de la planta

docente actual. El otro 10% se encuentran en áreas agropecuarias, artes, económicas entre otras de menor participación.

Tabla 7. Relación Docentes Formados por Cargo 2014

Cargo	No de Docentes	Total Docentes	Porcentaje de Formación
Coordinador	134	250	54%
Director de Núcleo	18	19	95%
Director Rural	221	302	73%
Docentes de Apoyo	11	11	100%
Docentes Orientadores	112	145	77%
Docentes Tutores	70	70	100%
Docentes de Aula	3428	9575	36%
Rectores	239	277	86%
Rectores ENS	4	4	100%
Supervisor de Educación	4	4	100%

Fuente: Calidad Educativa y Talento humano- Secretaría de Educación del Cauca Planta Docente cohorte a Febrero de 2015.

Los impactos logrados han sido satisfactorios de acuerdo a la formación docente por cargo, se logró cumplir al cien por ciento la demanda de en los docentes con funciones de supervisión, los rectores encargados de las normales superiores, docentes de apoyo y tutores; por otro lado, es satisfactorio observar que se obtienen porcentajes altos en los demás cargos, como lo son los directores de núcleo, con un tasa de formación del 95% , seguido del número de rectores, con una participación del 86% y los directores rurales, los cuales obtiene una tasa del 73% .

La tasa más baja se presenta en el número de docentes de aula formados, según la tabla 45 solamente se logró abastecer el 36% de la planta docente en este cargo, evidenciando la gran necesidad plantearse metas y políticas, que permitan lograr obtener una tasa de formación en este campo, superior al 50% de los docentes del Departamento.

Pese a los procesos de formación, no se ha logrado que el proceso de formación logre la transformación o impacte en los indicadores de los resultados de las pruebas externas.

Por lo anterior, para poder mejorar la calidad de la educación se deben tener en cuenta diferentes aspectos que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el mejoramiento de las prácticas de aula, razón por la cual se genera el programa todos aprender, donde se diseñan procesos de formación que mejoren las prácticas y a través de proceso de formación se brindan herramientas que mejoren innovar las prácticas y generar ambientes provocadores e inspiradores.

Sin embargo, la cantidad de docentes no evaluados puede ser un factor importante que puede incidir en las deficiencias en la preparación de las clases; así mismo el mal enfoque al estar afiliados a agremiaciones sindicales, donde en algunos casos buscan justificar su ineficiencia logrando sentirse respaldados para continuar en la misma actitud. Así mismo la poca capacidad para acceder al internet y la falta de manejo en los usos tecnológicos, puede ser uno de los factores que limitan la auto capacitación, limita la actualización y debilita el mejoramiento de las practicas pedagógicas, la incidencia de la experiencia o antigüedad en los proceso es otro de los factores, algunos a través del tiempo han logrado enriquecer el proceso, otros aprendieron la actividad y la repiten años tras año.

Estudios demuestran que la motivación juega un papel importante, para ello es importante la calidad de vida de los docentes, visibilizar una realidad conocida por todos pero que en muchos casos no se le da la importancia necesaria, los ingresos que perciben mensualmente, sus esfuerzo para poder satisfacer sus necesidades, pero en

especial identificar variables del trabajo que permitan brindar garantías que generen compromiso e incidencia en la calidad del servicio que ofrecen o por el contrario deben realizar acciones de mejora que lo mitiguen.

A fin de aportar datos reales sobre la situación y contexto de los docentes del Cauca, es necesario caracterizar a partir del instrumento implementado (encuesta), la información obtenida para así lograr la creación del perfil docente planteado, la cual se define de la siguiente manera:

— Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso. (Sánchez Upegui, 2011).

En este sentido, Strauss & Corbin hacen una descripción que complementa la perspectiva de este estudio:

La caracterización es una descripción u ordenamiento conceptual (Strauss & Corbin, 2002), que se hace desde la perspectiva de la persona que la realiza. Esta actividad de caracterizar (que puede ser una primera fase en la sistematización de experiencias) parte de un trabajo de indagación documental del pasado y del presente de un fenómeno, y en lo posible está exenta de interpretaciones, pues su fin es esencialmente descriptivo.

En resumen, la caracterización se plasma en un documento que describe las características generales del objeto de estudio y en él se evidencian rasgos diferenciadores del mismo.

Siendo el objetivo principal de este proyecto: caracterizar el perfil de los docentes y directivos docentes del departamento del Cauca con el fin de optimizar la toma de decisiones en la Secretaria de Educación departamental, es necesario comprender lo que para el proyecto significa el perfil del docente, en este sentido, el perfil correspondería — al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas. (Wikipedia, 2016) Esto, desde la perspectiva de recursos humanos, puesto que es de la competencia de la parte humanista de las organizaciones el conocer todas estas características, sin embargo, fuera de la relevancia de esta información en la organización, existen factores externos que afectan de forma positiva y negativa (por ejemplo: cultura, condiciones económicas, físicas, cognoscitivas, experienciales, sociales, políticas, actitudinales...) la forma en la que las personas se desenvuelve en su labor, es así que comprender sus interioridades y contextos, aporta al mejoramiento de la persona misma, por tanto de la organización.

7. Metodología y Actividades

Considerando que el docente es un ser reflexivo y crítico sobre su labor y entorno, se evidencia la necesidad de formarse como docente pensador e investigador que comprenda la realidad de su entorno y de la educación que en él se da, incluyendo las necesidades y deseos que el contexto tiene.

— El docente investigador que relaciona la teoría con la práctica deja de hacer un trabajo técnico, basado en el conocimiento de otros, para hacer su propio discurso adquirir una autonomía intelectual. Desde su reflexión en la práctica pedagógica,

el maestro desarrolla capacidades investigativas, logra competencia y autonomía profesional, genera diálogo, discusión crítica y participativa; pone en cuestión la enseñanza impartida por sí mismo, estudia su propio modo de enseñar, permite que otros profesores observen su práctica, e intercambia experiencias. El maestro emplea un enfoque etnográfico de conocimiento, observa la realidad para reconstruirla, a partir de los acontecimientos observados y las significaciones que los propios sujetos le otorgan a sus propios acontecimientos. Usa la investigación participativa, mira sus prácticas en el espejo de sus vivencias y de sus pensamientos, se forma en la observación protagónica propia de este enfoque de investigación para generar procesos de transformación y de elaboración conceptual de su propia práctica.¶

Desde esta perspectiva, tipo de investigación escogida, en este caso en la investigación educativa.

— La investigación en educación y pedagogía tiene dos impactos centrales: i. De una parte, permite producir conocimiento sobre la educación, al estudiar problemas, tales como los relacionados con la educabilidad del ser humano o los relacionados con la enseñabilidad de cada una de las ciencias y las disciplinas. II. En segundo lugar, propicia las condiciones necesarias para la formación de los propios docentes como investigadores y ello indudablemente es una condición básica para formar a los estudiantes en el ambiente de la investigación y el desarrollo científico.¶

Para poder obtener el perfil docente es necesario construir un instrumento que permita obtener el mayor número de información requerida para poder conocer los docentes y

directivos docentes y de esta manera generar procesos que sean pertinentes como por ejemplo:

- Conocer la población demográfica en cuanto a género, edad, tipo de vinculación, ingresos que percibe y número de personas que conforman el hogar como las personas a cargo, se convierten en insumos para la construcción de programas a nivel del área de Bienestar Social de la Gobernación.
- Identificar si existen docentes que fuman, consume alcohol y si generan una actividad física, permite implementar estrategias a nivel de Salud Ocupacional.
- Identificar las prioridades y necesidades en los procesos de formación, contribuye en el proceso de formación se pueda incluir temas pertinentes, así mismo identificar la disponibilidad y el lugar de residencia, genera estrategias que garanticen la permanencia en el desarrollo de los mismos.

En consecuencia, es necesario generar un instrumento o técnica que permita la captura de la información requerida para la construcción del perfil educativo, por lo tanto y con el fin de poder llegar al mayor número de personas que facilite el proceso, de establecer necesario construir una encuesta que contenga temas relacionados con:

- Aspectos generales de Demografía
- Situación económico
- Nivel académico
- Experiencia laboral
- Preferencias en procesos de formación

Una vez construida la encuesta se realizan pruebas de escritorio que permitan mejorar el instrumento con el fin de que la construcción de las preguntas sean claras, precisas y facilite la consolidación y revisión de los resultados.

Cuando se realizan los ajustes y se obtiene la encuesta definitiva para implementar, se hace la distribución del instrumento para efectuar la captura de la información con las siguientes alternativas:

- Aplicarla en las actividades de movilización realizadas por la Secretaría de Educación.
- Apoyo en docentes para la prueba de escritorio, es decir validar la claridad en la interpretación de las preguntas.
- Entrega a operadores que contribuyan a la captura de la información.

Una vez se obtenga el número de encuestas diligenciadas, se realiza el proceso de consolidación y tabulación que permite realizar el análisis y obtener el perfil del docentes y directivos docentes del departamento del Cauca.

La encuesta inicia con 14 preguntas, pero se ve la necesidad de ampliarla a 27 con el fin de identificar variables de estilo de vida. Aunque se aplicó, se encontró en la primera muestra que se desconocían factores como: experiencia, calidad de vida, incidencia de internet en manejo de prácticas pedagógicas y desplazamiento del docente, entre otras, de esta forma, garantizar que los datos se aproximen más a la realidad del docente

Caucano.

7.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Indicador de resultados		
Elaborar un instrumento (encuesta) que permita identificar los perfiles de los docentes del departamento de Cauca	Encuesta elaborada	Implementación de la encuesta	Liliana Patricia Jacome
Implementar el instrumento de la encuesta a un número de 200 docentes y directivos docentes del Departamento de Cauca	Encuesta implementada	Encuesta diligenciada	Liliana Patricia Jacome
Consolidar y analizar la información obtenida con el instrumento de captura de la información a fin de articular y aportar al documento propuesto	Encuestas consolidadas, diligenciadas, transcritas y analizadas sobre encuestas proyectadas	Transcripción y análisis de la encuesta	Liliana Jacome y Margarita Pachino
Elaborar un documento que exponga la información del perfil de los docentes del Departamento de Cauca orientado a ser un insumo para los planes de formación y planes de incentivos de esta manera contribuir a mejorar los ambientes laborales y de cualificación de los docentes	Creación del documento de forma progresiva, basándose en la información obtenida en la investigación, lectura, implementación y análisis de las encuestas propuestas	Porcentaje de elaboración del proyecto	Liliana Jacome y Margarita Pachino

8. Recursos Humanos

El talento humano a participar en la ejecución de este proyecto corresponde a:

Talento humano	Labor
Las proponentes, estudiantes de la Especialización en Gerencia Educativa: Liliana Patricia Jácome Torrado. Margarita María Palomino Urbano.	Investigar Diseñar la encuesta Aplicar la encuesta Tabular de la información obtenida Describir la información obtenida Escribir el proyecto y sus resultados
Docentes y directivos docentes del Departamento del Cauca (200 personas)	Encuestados

9. Presupuesto

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL (HUMANOS)				Consolidación, tabulación y análisis	\$6.890.000
EQUIPOS		Computador			\$600.000
SOFTWARE					
MATERIALES			Reproducción de la encuesta (impresión, fotocopias)		\$100.000
			*Impresión, carpetas		\$25.000
			*Plegable de resultados		\$120.000
SALIDAS DE CAMPO					
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO					
PUBLICACIONES					
SERVICIOS TÉCNICOS				Diseño de la encuesta	\$380.000
MANTENIMIENTO					
	TOTAL				\$8.115.000

10. Resultados/ Hallazgos

10.1. Documento de captura de información: Encuesta

Ilustración 1. Encuesta Pág. 1/2

INVESTIGACIÓN PARA LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

Ayúdenos a mejorar nuestra labor, para ello responda por favor la siguiente encuesta. Recuerde que no debe escribir su nombre.

Generalidades demográficas, culturales y preferencias

1. Lugar de nacimiento:
Municipio _____ Departamento: _____ Edad: _____ Genero F M
2. Municipio donde trabaja _____ Zona :Rural Urbana
3. Marque con una X la Etnia la cual pertenece: Mestizo Afro Indígena Otro: _____
4. Marque con una X su CREDO: Católico Cristiano Otro, ¿Cuál? _____
5. ¿Celebran misas en el colegio?: Si No
¿Está de acuerdo?: 10% 30% 50% 80% 100%
6. Marque con una X su estado civil:
Soltero(a) Casado(a) Unión libre Separado(a) Viudo(a)
7. Número de personas del grupo familiar con las que vive (incluyéndose usted) _____
8. ¿Qué actividades le gusta hacer en su tiempo libre?: _____
¿Practica usted algún deporte?: Si No ¿Cuánto tiempo semanal dedica?: _____
¿Dedica usted tiempo a la música o actividades artísticas?: Si No
¿Cuánto tiempo semanal dedica?: _____
9. ¿Fuma?: Si No
¿Con que frecuencia? Semanal Quincenal Mensual Rara vez:
10. ¿Consume alcohol? Si No
¿Con qué frecuencia? Semanal Quincenal Mensual Rara vez

Información económica y laboral

11. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____ personas,
Vivienda es: Propia Arriendo Familiar , Si es propia marque con una X si ¿está hipotecada?
Estrato socioeconómico: Sisben _____ Estrato 1 2 3 4 ¿Otro?: _____
12. Reside en el municipio donde trabaja? Si No , Sí la respuesta es NO describa :
¿Con qué frecuencia viaja?: Diariamente Fines de semana Quincenalmente Mensualmente
Describa, ¿cuántas horas invierte en desplazarse en un solo trayecto? _____ hora(s).
13. Cargo: _____ Área: _____
Años de experiencia laboral: _____ Años de experiencia docencia: _____
14. Describa el tipo de vinculación que usted tiene con la Secretaría de educación:
DE PLANTA: a. Decreto 1278 Provisionalidad Periodo prueba Propiedad
b. Decreto 2277 c. Decreto 804 para comunidades indígenas
Provisionalidad temporal: _____ provisionalidad vacancia definitiva: _____
POR CONTRATO: a. Decreto 2500 (comunidades indígenas Administración delegada)
b. Contratación Decreto 2355 de 24 junio 2009: _____

Ilustración 2. Encuesta Pág. 2/2

¿Tiene un encargo?: Si No ¿Cual?: _____

15. ¿Se encuentra usted sindicalizado? Si No

Marque con una X, su nivel de satisfacción con la agremiación sindical: 30% 50% 80% 100%

16. Marque con una X, los ingresos que percibe producto del salario, se acerca a:

Menos de \$1.000.000 \$1.000.000 \$1.500.000 \$2.000.000
\$2.500.000 \$3.000.000 \$3.500.000 Más de \$3.500.000

¿Recibe usted otros ingresos adicionales? Si No Concepto: _____

17. Escala de satisfacción del trabajo que realiza: 10% 30% 50% 80% 100%

Información académica

18. Marque con una X el nivel de estudio:

Normalista Técnico Tecnólogo

¿Pregrado? Si No Título del pregrado: _____

¿Especialización? Si No ¿Cuántas? ____ Títulos obtenidos especialización: _____

¿Maestría? Si No ¿Cuántas? ____ Títulos obtenidos Maestría: _____

19. Escala de conocimiento en el manejo de herramientas tecnológicas como computadores:

10% 30% 50% 80% 100%

20. ¿Qué ayudas utiliza en el proceso de enseñanza?: Videos: Si No

Plataformas virtuales , ¿Cuales?: _____ Otros: _____

21. Numere de mayor a menor en una escala de 1 a 15 donde 15 es la mayor prioridad los siguientes temas de formación:

Actualización de currículo, planes de estudio Lengua extranjera Emprendimiento

Legislación escolar Herramientas digitales e innovación Atención Primera Infancia

Metodologías de Investigación en el aula Didácticas Lectoescritura

Manuales de convivencia y construcción de ciudadanía Evaluación y promoción de estudiantes

Inclusión, índice de inclusión y adaptaciones curriculares Resignificación del PEI

Ruta de Mejoramiento autoevaluación y planes de mejoramiento Pedagogía

Otro: _____

22. Cuantas horas de su tiempo podría disponer para recibir procesos de formación

Una hora Dos horas Tres horas Cuatro horas

En Las Mañanas: De Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sabados

En La Tarde: De Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sabados

23. Prefiere los cursos: Presenciales Virtuales

24. ¿Es fácil acceder a internet?: Si No . Si la respuesta es afirmativa (si) describa el lugar:

Colegio Casa Salas de internet

25. Describa dos aspectos favorables o positivos en su trabajo

A _____

B _____

26. Escriba dos factores o aspectos que le gustaría cambiar en su trabajo:

A _____

B _____



¡Muchas gracias por su amabilidad y por el tiempo dedicado a contestar esta encuesta!

10.2. Consolidación y Análisis de la Información

□ Lugar de nacimiento:

6 personas no son del Cauca, equivalente al 3% de los encuestados de 233.

□ Edad

44 años promedio aproximados, sin existir un número de docentes que predomine en una edad específica. Edades entre 24 y 64. 11% (26) no saben no responden.

Género: Del 100% el 57% son mujeres, 42% hombres y 1% NS/NR.

• Etnia □ Credo

Etnia		Credo	
Mestizo	55%	Católico	87%
Afro	24%	Cristiano	11%
Indígena	18%	Otro	2%
Otro	3%		

• Misa colegios

Celebración y nivel de aceptación de misas			
Si	68%	10	12%
		30	5%
		50	12%
		80	15%
		100	56%
No	32%		

• Estado civil

Soltero(a)	22%
Casado(a)	38%
Unión libre	31%
Separado(a)	5%
Religioso	3%
Viudo(a)	0%

• Grupo familiar

No personas	Porcentajes
1	2%
2	10%
3	17%
4	27%
5	20%
6	15%
7	3%
8	3%
9	1%
10	2%
12	0%

• Actividades tiempo libre

Práctica deportiva y actividades artísticas	
Si	53%

No	47%
Tiempo semanal	2 horas

Fuma Bebe

Fuma	Si 3%	Consumo alcohol	Si 30%
	No 97%		No 70%

• Personas que dependen económicamente del docente y/o directivo docente

No personas	Porcentajes
4	27%
	20%
	17%
6	15%
2	10%
7	3%
8	3%
1	2%
10	2%
9	1%
12	0%

• Vivienda: Estrato

Propia	53%
Si es propia, hipotecada?	5%
Familiar	30%
Arriendo	13%
NR	4%

Estrato		Sisben
1	31%	
2	23%	
3	23%	• <u>Reside</u>
4	9%	viaje
Otro (Indígena/NR)	14%	

donde trabaja Horas de

Si 53%

46% Entre 1 y 2 horas

No 47%

30% NS/NR

Si la respuesta es no, Diariamente 1368% % Entre 2 y 4 horas frecuencia con la que viaja

Fines de semana	519% %	Inferiores a 1 hora
Quincenalmente	57% %	Superiores a 4 horas

Mensualmente

5%

• Sindicato

Afiliado 78%

No Afiliado 15%

NR 7%

Nivel de aceptación

30%	17%
50%	27%
80%	24%

• **Salario** □ **Ingresos adicionales**

Menos de \$1.000.000	9%
\$ 1.000.000	14%
\$ 1.500.000	22%
\$ 2.000.000	17%
\$ 2.500.000	23%
\$ 3.000.000	11%
\$ 3.500.000	2%
Más de \$ 3.500.000	1%

Si	15%
Concepto	
Jubilación	28%
Difícil acceso	28%
Prestación de servicios profesionales	12%
Negocios	32%
No	85%

• **Nivel de**

satisfacción con el trabajo

10	1%
30	2%
50	26%
80	47%
100	23%

• **Nivel de estudio**

Estadística nivel académico de docentes y directivos docentes

Nivel académico	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	469	4,34%
Licenciado	6.351	58,82%
Normalista	734	6,80%
Posgrado en Educación	656	6,08%
Postgrado Doctorado	2	0,02%
Postgrado Especialización	1.191	11,03%
Postgrado Magister	57	0,53%
Profesional	1.299	12,03%
Técnico	19	0,18%
Tecnólogo	20	0,19%
TOTAL	10.798	100%

• **Escala de manejo de herramientas:**

El 77% tiene conocimientos iguales o inferiores en 50.

Manejo de herramientas tecnológicas

10	10%	77%
30	19%	
50	48%	
80	19%	23%
100	4%	

• **Ayudas didácticas**

Videos en el aula

Si	65%
No	9%
NR	26%

• **Temas de formación**

El tema de mayor preferencia es la actualización de currículo y los planes de estudio, seguido en herramientas digitales e innovación y el tema de inclusión y adaptaciones curriculares.

Actualización de currículo, planes de estudio	
Herramientas digitales e innovación	
Inclusión, índice de inclusión y adaptaciones curriculares	140
Lectoescritura	135
Metodologías de Investigación en el aula	128
Ruta de Mejoramiento autoevaluación y planes de mejoramiento	127
Manuales de convivencia y construcción de ciudadanía	121
Evaluación y promoción de estudiantes	118
Emprendimiento	115
Pedagogía	112
Didácticas	111
Legislación escolar	110
Lengua extranjera	108
Atención Primera Infancia	103
Resignificación del P.E.I.	97

• Horas a invertir en formación:

Dispuestos a invertir dos horas 35%, el día de la semana el sábado y en la mañana 27%, seguidos de los procesos de formación el viernes en la tarde con el 20%.

Una hora	12%	
Dos horas	35%	
Tres horas	22%	
Cuatro horas	32%	
En las mañanas	De Lunes	15%
	Martes	13%
	Miércoles	14%
	Jueves	15%
	Viernes	17%
	Sábados	27%
	100%	
En las tardes	De Lunes	17%
	Martes	16%
	Miércoles	16%
	Jueves	16%
	Viernes	20%
	Sábados	15%

• Cursos de tipo: Conectividad

Presenciales	84%	Tiene conectividad en su establecimiento educativo	
Virtuales	16%		
Totales	100%	Si	52%
		No	48%

• Acceso a internet

Si	46%	
Si es Si	Colegio	25%
	Casa	59%
	Salas de internet	16%
No	37%	

NR	23%
----	-----

• Aspectos positivos

Clima laboral	35%
Contacto con la comunidad	18%
Amor por su trabajo	11%
Contribución a la formación de la comunidad educativa	7%
Planta física	6%
Pedagogía	5%
Salario y condiciones laborales	5%
Condiciones humanas del estudiante	5%
Condiciones ambientales del lugar de trabajo	3%
Recursos para la labor docente	4%

Jornada laboral	1%
-----------------	----

□ Aspectos negativos

Ninguno	22%
Planta Física	17%
Falta de docentes	14%
Material didáctico y acceso a Internet	13%
Clima Laboral	12%
Salario y condiciones laborales	8%
Compromiso de los padres en el proceso educativo	6%
Desplazamiento al lugar de trabajo	5%
Compromiso de los estudiantes	2%
Cambio de metodología en el aula	1%

Fuente: Toda la información consolidada aquí es de elaboración propia.

10.3. Caracterización del perfil del docente y directivo docente del cauca

El talento humano en cualquier organización es el capital más preciado, la educación no podría ser la excepción, por lo tanto, el objetivo de este proyecto es obtener un perfil del docente y directivo docente para verlo como sujeto y dignificar así su profesión.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consideró necesario realizar la construcción del perfil docente y directivo docente, pretendiendo dignificar la profesión, visibilizando algunos aspectos económicos, sociales y familiares que lo reconozcan como sujeto que impacta

el proceso de formación y por ende el desarrollo de una región, a través de una encuesta como instrumento de captura de información.

10.3.1. Demográfico y nivel académico

La encuesta titulada — Investigación para la caracterización del perfil docente y directivo docente, fue aplicada en algunos municipios del departamento del Cauca a docentes del mismo, la muestra contiene un 97% de docentes y directivos docentes pertenecientes al Cauca y un 3% de otros departamentos; en ella se evidencia poca homogeneidad en las edades de los encuestados, teniendo 44 años promedio aproximadamente sin existir un número de docentes que predomine en una específica, las edades oscilan entre los 24 y 64 años.

El Departamento del Cauca, cuenta con 649 establecimientos educativos, de los cuales 93 son privados y 556 del sector oficial. De los 556 del sector oficial, 428 son Instituciones educativas y 221 Centros educativos con 2.578 sedes educativas. De esas 2.578, son oficiales 2.453 y 125 no lo son oficiales, ubicadas en la zona rural 2.276 y 302 en la urbana. De las 125 no oficiales, 103 son sector urbano y 22 de sector rural; lo que quiere decir que el 88% de las sedes están en el sector rural, evidenciando una vez más la ruralidad del departamento.

La planta de personal docente, cuenta con 10.798 cargos entre directivos docentes y docentes, de los cuales el 8.2 % son Directivos Docentes, (Supervisores, Directores de Núcleo, Rectores, Coordinadores, Directores Rurales) y el 91.8 % docentes, (docentes de aula y docentes orientadores). Al analizar la situación y clasificación en carrera docente, el 54.3% está vinculados bajo el Decreto 2277 de 1979 (ascenso a escalafón,

permanencia y no hay modificaciones) que establece el antiguo Estatuto Docente, aún vigente y el 45.7% en el nuevo estatuto de profesionalización expedido por el Decreto 1278 de 2002.

La reflexión que surge es contemplando en el escenario de que existe poca motivación de los que pertenecen al 2277 son diferentes al 1278, el nuevo debe ser evaluado permanentemente, la evaluación es un motivante para las prácticas pedagógicas en el aula y estas se ven reflejadas en los estudiantes, como una acción de mejoramiento continuo.

Se resalta, que la clasificación del personal docente en carrera docente bajo los parámetros del decreto 2277 de 1979 indica que el 59.2% están en el grado 14, es decir con formación académica en el nivel de postgrado y el 18.0% en grado 13, es decir con formación universitaria de pregrado mínimamente con título de licenciado en educación, siendo los niveles más altos. En tanto que por la reciente expedición y clasificación del personal docente vinculado en cumplimiento del decreto 1278 de 2002, el grueso de los docentes se ubican en el grado 2 A con un 47.8%, seguido de un 9.25% en el grado 2AE, docente que tienen en nivel de formación post gradual en Especialidad, influye aquí el nuevo procesos de evaluación y reclasificación de escalafón establecido para el nuevo régimen de carrera docente.

Tabla 8. Estadística del Nivel académico de docentes y directivos docentes

Nivel académico	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	469	4,34%
Licenciado	6.351	58,82%
Normalista	734	6,80%
Posgrado en Educación	656	6,08%
Postgrado Doctorado	2	0,02%
Postgrado Especialización	1.191	11,03%

Postgrado Magíster	57	0,53%
Profesional	1.299	12,03%
Técnico	19	0,18%
Tecnólogo	20	0,19%
TOTAL	10.798	100%

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

Como se puede evidenciar el 58,82% son licenciados y solo un 4.71% corresponde a Bachiller, técnico y tecnólogo, 12.3% son profesionales y el 17.66% tienen estudios de posgrados, lo que nos lleva a concluir que existe un buen nivel de cualificación del personal docente y directivo docente; sin embargo, ¿por qué no hay buenos resultados en pruebas saber? ¿Será posible que el aprendizaje esté generando solo competencias del saber y no del saber hacer?, ¿los docentes están transformando las clases en el aula proporcionalmente al nivel académico? ¿Qué tipo de cualificación está generando la educación superior? son preguntas independientes que dentro de un gran contexto y profundidad nos podría generar otro tipo de investigación.

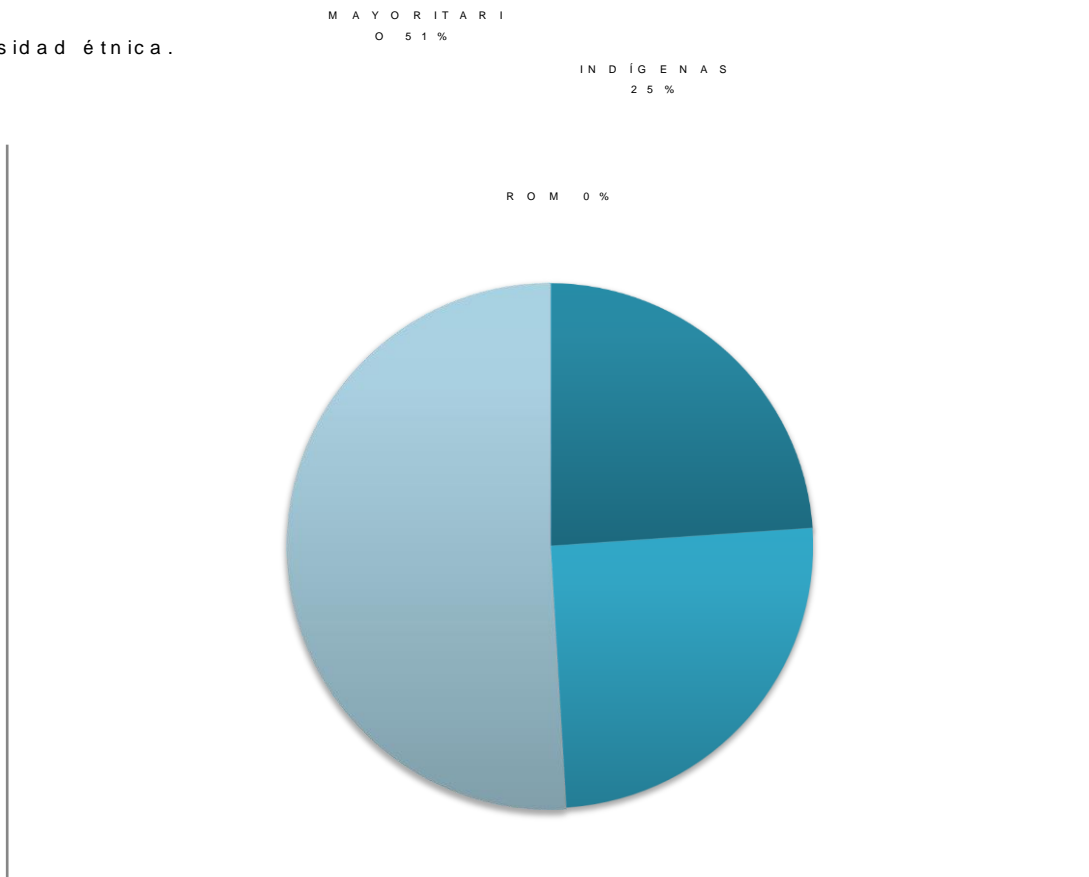
Existe en el marco de esta investigación, una asociación entre cualificación docente y educación estudiante: si la encuesta demuestra que el tema de preparación y cualificación del docente y directivo docente está tan alto, el índice sintético (Es una escala donde se maneja el progreso, desempeño, eficiencia, ambiente escolar) no lo refleja como se puede observar a continuación: educación básica primaria el índice sintético es de 4.55 (promedio nacional 5.1), en educación básica secundaria el índice sintético es de 4,18 (promedio nacional 4.9), y en la educación media el índice sintético es de 4,52 (promedio nacional 5.6), por tanto la información adquirida por los docente

no está siendo transformada en conocimiento o si lo está haciendo, no se está llevando a la práctica en el aula.

10.3.2. Aspectos sociales y culturales

El Departamento del Cauca, cuenta con 1.268.937 habitantes de los cuales el 39,87%

de la población se ubica en la zona urbana y el 60,13% en la zona rural. El 25% pertenecen a indígenas y el 24% son afrodescendientes y el 51% restante a mayoritarios lo que quiere decir que el departamento no sólo hay biodiversidad sino también diversidad étnica.



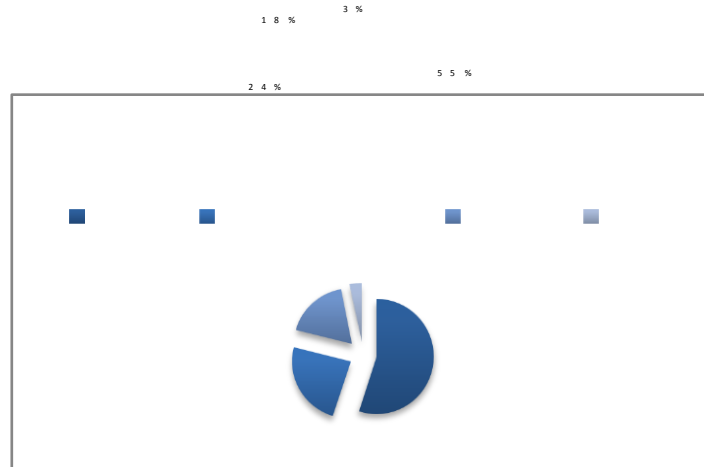
Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

La encuesta revela coherencia en relación a los datos proporcionados por la Secretaría de Educación, en la que de los encuestados para la creación de este perfil el 55% es de mestizos, 24% como AfroSES, 18% como indígenas y 3% para otros.

E T N I A

mestizos, 24% como AfroSES, 18% como indígenas y 3% para otros.

Ilustración 4. Etnia



Fuente: Elaboración propia

Una vez se destaca el rol de la mujer en los diferentes sectores, jugando un papel muy importante en la educación, como se puede observar en la tabla de la planta de personal docente y directiva docente, en las únicas zonas donde hay una mínima diferencia a favor del género masculino es en la zona pacífica con una diferencia de un punto y en el macizo con 3 puntos. La participación en la encuesta fue del 57% como femenino y 42% masculino y un 2% no responde.

Tabla 9. Planta de personal docente y directivo docente por género

Planta de personal docente y directivo docente por género

Subregión	F	%	M	%	Total	%
Centro	1.532	23%	949	23%	2.481	23,07%
Macizo	624	9%	478	12%	1.102	10,25%
Norte	2.332	35%	1.269	31%	3.601	33,49%
Oriente	533	8%	360	9%	893	8,30%
Pacífico	631	10%	369	9%	1.000	9,30%
Piedemonte amazónico	41	1%	33	1%	74	0,69%
Sur	922	14%	680	16%	1.602	14,90%
Total	6.615	100%	4.138	100%	10.753	100%

Fuente: Talento Humano Secretaría de Educación del Cauca - Cohorte febrero de 2015

Por otra parte, se pretendió conocer la participación y nivel de aceptación que tiene el sindicato, ya que el 78% de los docentes y directivos docentes, se encuentran afiliados a una agremiación sindical y tan solo un 15% no lo están; con el fin de poder conocer el nivel de satisfacción de su afiliación se realizó una escala de 30%, 50%, 80% y 100%, donde el resultado de los 181 encuestados que están afiliados, se clasifica en 47% por encima de 50 y del 44% cuando el puntaje es igual o menor a 50 puntos.

Sindicato		Nivel de aceptación	
Afiliado	78%	30%	17%
		50%	27%
No afiliado	15%	80%	24%
		100%	23%
Nr	7%	Nr	9%

Fuente: Elaboración propia.

La población docente y directivo docente de este estudio son mayormente católicos y cristianos, por lo cual se consultó, si en la Institución educativa donde laboran, se celebraban misas católicas y si así era, ¿cuál era el nivel de aceptación de las mismas? EL 83% está de acuerdo con la celebración de misas, lo cual se relaciona de forma coherente con el credo religioso mencionado previamente (Católico: 87%) y con el porcentaje de aceptación del 68% a las misas católicas.

Tras el análisis de los resultados mencionados, se hace una reflexión sobre la celebración de actos religiosos católicos, sabiendo de la existencia de otros credos en las instituciones educativas, lo cual no da vía libre a la libertad de cultos ante lo cual la Ley 115 manifiesta:

— PARÁGRAFO. La educación religiosa se ofrecerá en todos los establecimientos educativos, observando la garantía constitucional según la cual, en los

establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibirla.

ARTÍCULO 24. Educación religiosa. Se garantiza el derecho a recibir educación religiosa; los establecimientos educativos la establecerán sin perjuicio de las garantías constitucionales de libertad de conciencia, libertad de cultos y el derecho de los padres de familia de escoger el tipo de educación para sus hijos menores, así como del precepto constitucional según el cual en los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa.

En todo caso la educación religiosa se impartirá de acuerdo con lo establecido en la ley estatutaria que desarrolla el derecho de libertad religiosa y de cultos.

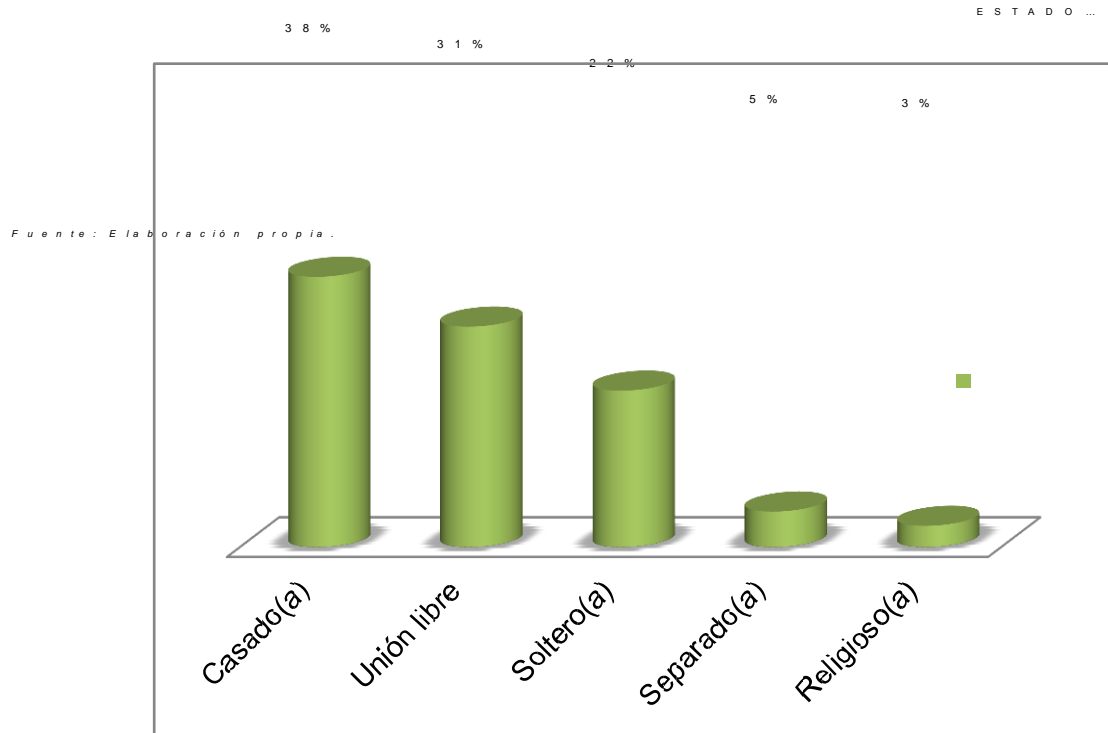
(Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

Credo	Celebración de misas	Nivel de aceptación
Católico	Si	10 12 %
		30 5 %
		50 12 %
		80 15 %
Cristiano	Si	100 56 %
		32 %
Otro	No	

Fuente: Elaboración propia

Fuera de esta reflexión, se considera importante en esta investigación la connotación que tiene el docente como sujeto humano, ya que es importante comprender su cosmovisión, pues con él, convive diariamente cada uno de los estudiantes y es quien forma, influye y transforma la percepción de realidad que la comunidad educativa tiene, de ahí la importancia de destacar a través de este proyecto visibilizar su importancia en la educación pero no solo como docente sino también como persona, esa persona que tiene una familia y que en muchas oportunidades es responsable del sustento económico de la misma, con preferencias y en especial con amor por lo que hacen. Sobre el estado

civil, la información arrojó que el más común de los estados civiles es casado(a), lo que tiene relación con el credo religioso que se mencionó anteriormente y la aceptación de los eventos católicos religiosos en las Instituciones educativas; sin embargo existe un porcentaje muy representativo del 31% en unión libre lo que no es coherente con las cifras del 98% pertenecen a católicos y cristianos.



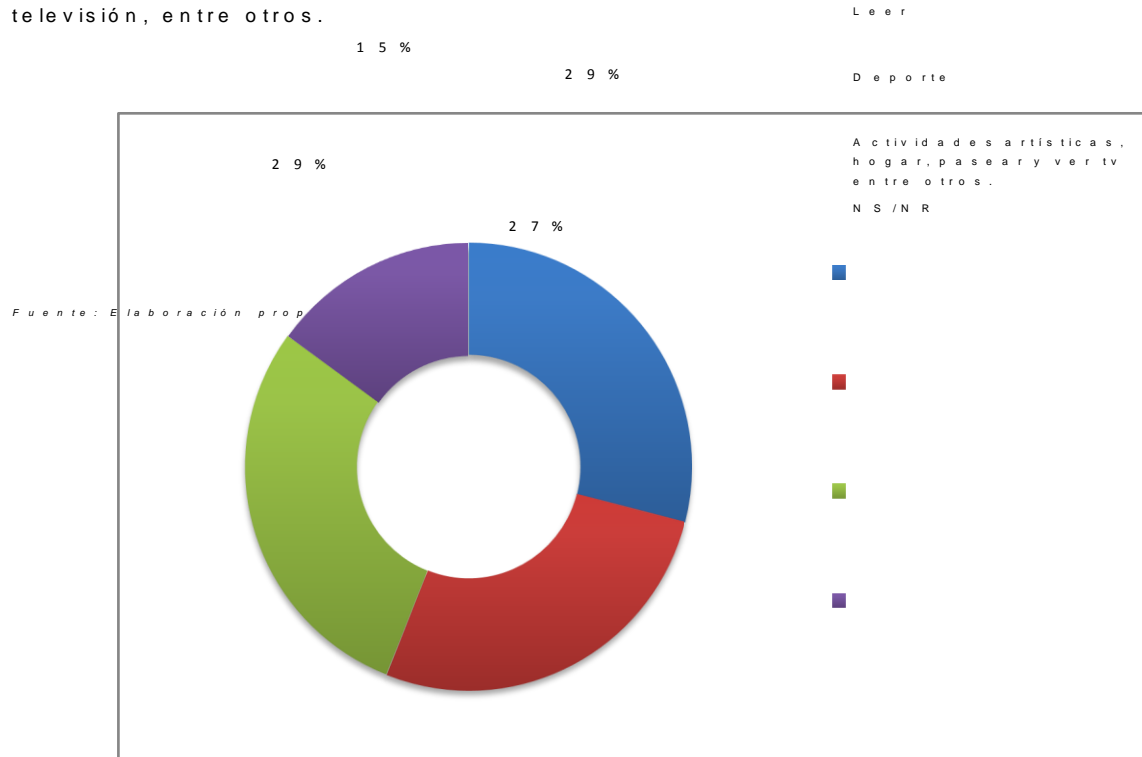
Paralelo a la labor del docente y directivo docente se demuestra que los encuestados no son necesariamente sedentarios puesto que realizan actividades deportivas tales como caminar y practicar algún deporte, de igual forma, las actividades artísticas son del interés y práctica del docente tales como la música, manualidades, danza y artes plásticas entre otras, para ello gastan en promedio semanalmente 2 horas de su tiempo.

Práctica deportiva y actividades artísticas

Si	53%
No	47%
Tiempo semanal	2 horas

Fuente: Elaboración propia.

Además de la práctica deportiva y de las actividades artísticas, los docentes usan su tiempo libre para leer, hacer ejercicio en el hogar, compartir con sus familias, pasear, ver televisión, entre otros.



Siendo el docente un ser social con necesidades y deseos, se consultó sobre la tendencia a tener hábitos nocivos para la salud como fumar y consumir bebidas alcohólicas.

Fumar y consumo de bebidas alcohólicas

¿ Fuma ?	Si	3%
	No	97%
¿ Consume alcohol?	Si	30%
	No	70%

Fuente: Elaboración propia.

Estos datos, según interpretación de esta investigación demuestran que el docente y directivo docente no fuma en un 97% y no consume bebidas alcohólicas en un 70%, lo cual se considera un aspecto positivo en la vida del docente, puesto que como ejemplo

para la sociedad, maneja hábitos saludables que pocas veces (considerando el bajo porcentaje de consumo de cigarrillo y alcohol) atentan contra su integridad física y son un reflejo de lo que ellos promueven en los estudiantes cuando propenden por el cuidado del cuerpo, valoración y respeto al mismo.

10.3.3. Conectividad

Para dar diversidad y apoyo a la labor docente, se hace necesario el manejo de herramientas tecnológicas, de igual forma, para crear cultura digital e ir a la par con el desarrollo informático y tecnológico de la actualidad.

Manejo de herramientas tecnológicas

10	10 %	77 %
30	19 %	
50	48 %	
80	19 %	23 %
		100
		4 %

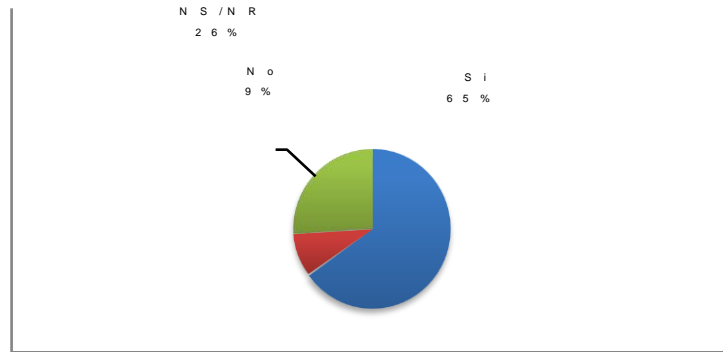
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al manejo que se tiene de herramientas tecnológicas tanto en el aula como en la preparación de las clases del docente, el 77% de ellos tiene conocimientos iguales o inferiores al 48%.

Los docentes implementan el uso de ayudas audiovisuales para facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, inferencia que se realiza teniendo en cuenta el resultado a la pregunta, si la Institución educativa posee instalaciones que contengan los elementos para la proyección de videos, la respuesta es de un 65% favorable con respecto al 26% de no lo implementan.

Ilustración 7. Recursos didácticos en el aula

**IMPLEMENTACIÓN DE VIDEOS EN
EL AULA**



Fuente: Elaboración propia.

La relación material didáctico- conectividad es realmente estrecha y al no contar (generalmente) con elementos como video beam , televisores, tablets y computadores, el porcentaje de conectividad en el establecimiento educativo se ve limitada a:

Conectividad a internet

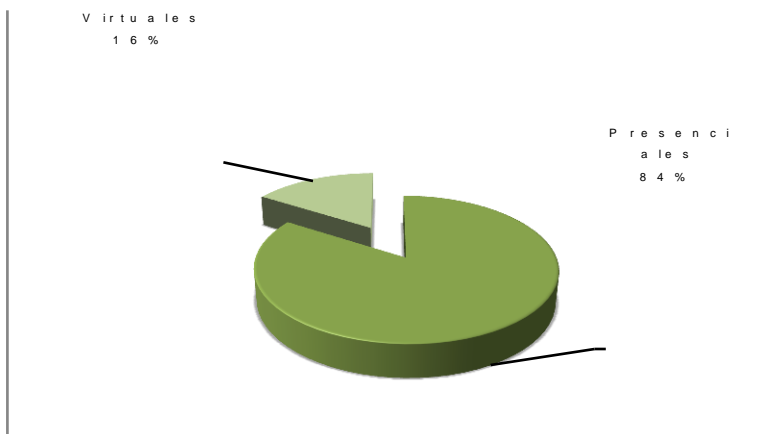
Si	46 %	
Si es Sí	Colegio	25 %
	Casa	59 %
	Salas de internet	16 %
No	37 %	
NR	23 %	

Fuente: Elaboración propia.

Sumado a la dificultad de poseer elementos tecnológicos en las instituciones educativas, se considera que no hay cultura digital para el manejo, uso y aprovechamiento de las TIC's.

Relación de conectividad, si no la hay, es difícil implementar ayudas didácticas en el aula cuando no la hay, si no hay internet no hay cultura digital, razón por la cual la preferencia seleccionada para formarse es presenciales con el 84% y 16% virtual. Ilustración 8. Tipos de procesos de formación

T I P O S D E P R O C E S O S D E
F O R M A C I Ó N

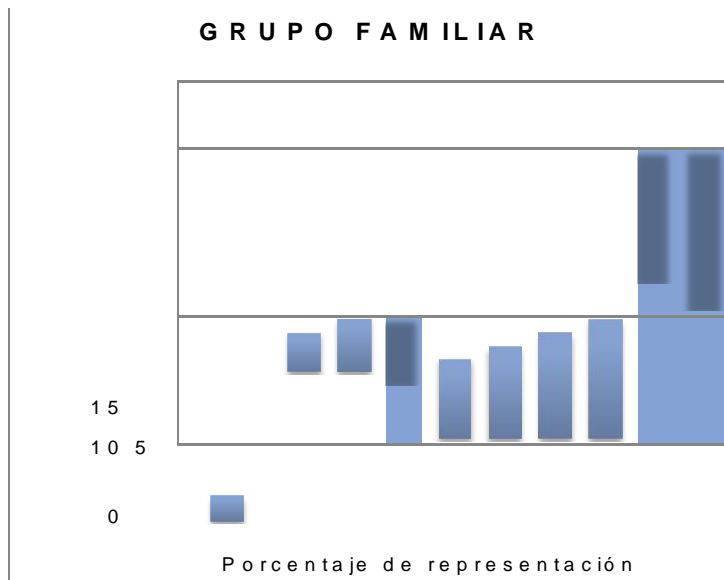


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la cantidad de horas dispuestas a invertir en formación, el docente manifiesta que los procesos de formación pueden llevarse a cabo el sábado en la mañana 27%, seguido del 20% los sábados en la tarde y los días viernes en la tarde 53%.

10.3.4. ASPECTOS ECONÓMICOS INFLUYENTES

Ilustración 9. Grupo familiar



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al grupo familiar se refiere, existe un mínimo de 0 a un máximo de 12 personas que lo conforman, siendo 4 personas la cantidad más común, con lo cual se puede inferir

que el docente en general no tiene grandes familias con las que conforman su hogar, podemos especular que vive en su mayoría con su pareja y tiene un promedio de dos hijos.

A partir de esta información, se hace el análisis de la información sobre la dependencia económica de dicho grupo familiar del docente o directivo docente, el cual está en un promedio de 3 a 4 personas aproximadamente, lo cual revela que el docente tiene una alta carga económica por la cual debe responder en proporción con los ingresos que percibe.

Un aspecto importante que se considera como necesidad básica por satisfacer para tener una buena calidad de vida es la vivienda. En la información obtenida mediante la encuesta, se muestra que los docentes encuestados tiene vivienda propia el 53%, seguida de vivienda familiar con un 30% y en último lugar en arriendo con 13% lo cual podría mostrar que existe una estabilidad económica relativa porque no cuenta con capacidad de ahorro o de endeudamiento para obtener un bien inmueble propio.

Vivienda

Propia	53%
Si es propia, hipotecada?	5%
Familiar	30%
Arriendo	13%
NR	4%

Fuente: Elaboración propia.

Para el estrato socioeconómico, se evidencia que la vivienda adquirida corresponde a estratos sociales (1) Bajo-bajo, (2) Bajo, (3) Medio-bajo y (4) Medio, a lo cual el D.A.N.E. referencia de la siguiente forma:

— De éstos, los estratos 1, 2 y 3 corresponden a estratos bajos que albergan a los usuarios con menores recursos, los cuales son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios; los estratos 5 y 6 corresponden a estratos altos que albergan a los usuarios con mayores recursos económicos, los cuales deben pagar sobrecostos (contribución) sobre el valor de los servicios públicos domiciliarios. El estrato 4 no es beneficiario de subsidios, ni debe pagar sobrecostos, paga exactamente el valor que la empresa defina como costo de prestación del servicio. (DANE, 2016)

Estrato socioeconómico

Sisben		14%
Estrato	1	31%
	2	23%

	3	23%
	4	9%
Otro (Indígena/NR)		14%

Fuente: Elaboración propia.

Esta información expresa que dicho poder adquisitivo es bajo. Se debe considerar también la cantidad de personas que dependen del salario que devenga el docente o directivo docente (que recordando en promedio eran 3 o 4).

El 47% de los docentes y directivos docentes del Cauca tiene su lugar de trabajo fuera de su lugar de residencia y un 31% vive en zonas alejadas, desempeñando su labor en la zona urbana y rural del departamento. Cuando el docente no vive en el lugar donde trabaja debe desplazarse diariamente, cada 8 días, quincenalmente y mensualmente, donde el 47% que no vive en el municipio de trabaja en su mayoría viaja diariamente; sin embargo hay una cifra representativa del 19% que viaja semanalmente y un 12% quincenal y mensualmente.

Residencia en el lugar de trabajo

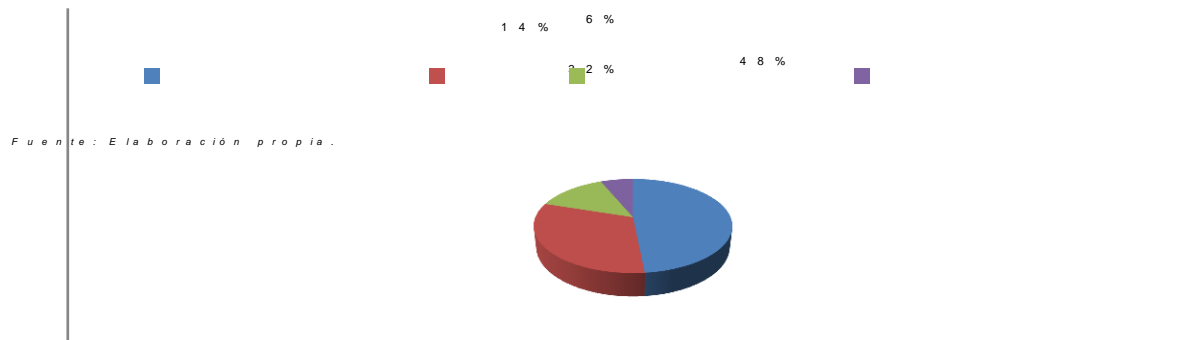
Si	53%	
No	47%	
Si la respuesta es no, ¿Con qué frecuencia viaja?	Diariamente	68%
	Fines de semana	19%
	Quincenalmente	7%
	Mensualmente	5%

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se muestra la cantidad de horas y la frecuencia con la cual se desplazan los docentes y directivos docentes en el Cauca.

Ilustración 10. *Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo*

TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO
 Entre 1 y 2 horas N S / N R Entre 2 y 4 horas Inferiores a 1 hora



El 63% de los docentes y directivos docentes del Cauca reciben un salario por debajo de 2 millones de pesos; lo que se puede relacionar con la participación de los estratos 2 (23%), 3 (23%) y el 4 (9%), esto genera una participación entre los encuestados mayor al 54%, comparado con el de vivienda propia en un 53%. Teniendo un porcentaje de 45% en estrato 1 y Sisben, se relaciona con el 44% de las personas que viven en arriendo o viviendas familiares con mucha dificultad para tener capacidad de ahorro para asumir el valor de una cuota inicial y endeudamiento para vivienda propia.

Salario

Menos de \$1.000.000	9%
\$ 1.000.000	14%
\$ 1.500.000	22%
\$ 2.000.000	17%
\$ 2.500.000	23%
\$ 3.000.000	11%
\$ 3.500.000	2%
Más de \$ 3.500.000	1%

Fuente: Elaboración propia.

Solamente el 15% de los encuestados cuentan con ingresos adicionales por otros negocios, sobresueldo por pensión o por trabajar en zonas de difícil acceso. El 50% de la población no vive en el mismo lugar donde trabaja, lo que ocasiona que se incurra en gastos de traslados, por lo tanto, se disminuye la capacidad adquisitiva.

Ingresos adicionales

Si	15 %
Concepto	Jubilación 28 %
	Difícil acceso 28 %
	Prestación de servicios profesionales 12 %
	Negocios 32 %
No	85 %

Fuente: Elaboración propia.

Del 15% de docentes y directivos docentes que respondieron sí a la pregunta ¿Recibe usted otros ingresos adicionales? se encontró que dichos ingresos se reciben por conceptos de: personas que reciben ingresos adicionales son mayores de 60 años, zonas de difícil acceso y otros negocios como asesorías profesionales.

Con respecto al 85% de personas que no reciben ingresos adicionales bajo ningún concepto, se hace visible la baja relación (en cuanto a la pregunta que pretende hacer una escala de los temas de formación que interesan a los docentes y directivos docentes se refiere) con el ítem de emprendimiento, puesto que no está entre las prioridades de los mismos, por tanto, pretender formar para el emprendimiento mencionado, sin que la comunidad educativa se involucre en el mismo es bastante contradictorio.

Durante el análisis de los datos arrojados por las encuestas se notó el positivismo que los docentes y directivos docentes con respecto a su profesión, dentro de los aspectos positivos de su trabajo, se pueden destacar las siguientes características especiales:

- **Contacto con la comunidad:** se compone de la disposición, apoyo, aceptación, de la comunidad educativa y el conocimiento del contexto donde trabajan, siendo en el caso de algunos, un contexto ajeno al cual se adaptan.

- Contribución a la formación de la comunidad educativa: incluyendo el trabajo humano con los estudiantes, padres de familia, sociedad y al país mismo como aporte a la paz.
- Planta física: Representa la admiración por los lugares y las condiciones de la planta física que a pesar de evidenciarse como un aspecto negativo en la siguiente tabla, se atribuye a espacios deportivos y condiciones del medio ambiente.
- Clima laboral: se valora la responsabilidad, compromiso, comunicación, compañerismo, disciplina, sentido de pertenencia, trabajo social, voluntad, y dedicación (entre otros) con respecto a la comunidad educativa,
- Pedagogía: trata los aspectos de metodologías docentes, procesos pedagógicos, gestión del conocimiento, innovación y solución de problemas en el aula.
- Amor por su trabajo: corresponde a los sentimientos que despiertan en los docentes y directivos docentes la comunidad educativa, compromiso con la institución y con la educación y el mejoramiento continuo que ellos aprecian en sus contextos.
- Salario y condiciones laborales: la estabilidad (relativa) laboral haciendo énfasis en el sustento de la familia.
- Condiciones humanas del estudiante: potencial, capacidades, talentos, la motivación por salir adelante y la interacción con ellos.
- Recursos para la labor docente: material didáctico, uso de las T.I.C's y capacitaciones para mejorar el proceso de la enseñanza.

- Condiciones ambientales del lugar de trabajo: Entorno, clima, paisaje y fácil acceso al lugar de trabajo.
- Jornada laboral: Horario de trabajo su preferencia de hacerlo en las mañanas.

Aspectos positivos del trabajo

Clima laboral	35%
Contacto con la comunidad	18%
Amor por su trabajo	11%
Contribución a la formación de la comunidad educativa	7%
Planta física	6%
Pedagogía	5%
Salario y condiciones laborales	5%
Condiciones humanas del estudiante	5%
Recursos para la labor docente	4%
Condiciones ambientales del lugar de trabajo	3%
Jornada laboral	1%

Fuente: Elaboración propia.

La tendencia al positivismo del docente y directivo docente Caucaño, demuestra que a pesar de las circunstancias, los aspectos negativos no superan a los positivos. Las categorías corresponden a:

- Ninguno.
- Planta física: en ella se refleja el estado de las instalaciones de las Instituciones educativas y la contraria relación entre educación de calidad y ausencia de buenas estructuras físicas para promoverla. Se evidencian: falta de salones (y Escuela nueva), falta de agua, la poca existencia de aulas para las TIC's, ausencia de bibliotecas, mejoramiento del restaurante escolar y el menú del mismo, ornamentación del lugar, inseguridad y falta de adecuación de aulas para el clima ya sea caliente o frío.

- Falta de docentes: expresan su sentimiento de desamparo por parte de los entes que deben influir en la contratación del personal, sumado a esto que el personal tenga las habilidades y conocimientos para el trabajo en el aula, la burocracia que existe y la cantidad de informes para entregar los cuales no tienen impacto puesto que ellos dicen es que no es tenido en cuenta por las entidades gubernamentales.
- Material didáctico: En algunas instituciones educativas no se cuenta con conectividad a internet, el acceso a tecnología para uso y aprovechamiento de las TIC's y la poca presencia de material didáctico.
- Compromiso de los padres en el proceso educativo: Evidencia la falta (a criterio de los docentes) de responsabilidad de los padres en el proceso educativo de sus hijos, falta de acompañamiento y evaluación de dicho proceso.
- Desplazamiento del lugar de trabajo: desplazamiento a zonas rurales, distancia al trabajo y lejanía con la familia, la incomunicación, los constantes viajes, las vías de acceso y la ausencia de un transporte escolar para ir de zonas urbanas a rurales y viceversa.
- Compromiso de los estudiantes: falta de entusiasmo por el estudio, la puntualidad, disciplina y sentido de pertenencia con la institución.

Con base a este punto, se puede ver que la relación planta física, material didáctico, planta docente - estudiante, puesto que al no tener los recursos apropiados para el aprendizaje, el estudiante pierde el interés, la motivación y la confianza en que la educación lo puede ayudar a salir adelante y cambiar su realidad, lo que hace que su labor sea más compleja porque no solamente es el docente que trabaja en la construcción del conocimiento, es el que forma, pero en muchas oportunidades es la

representación del estado en una comunidad, es el padre o madre para un estudiante, el consejero y su defensor como autoridad que vela porque se respeten los derechos humanos de los estudiantes, de igual manera es un garante de los mismos en condiciones que no lo permiten y donde el restablecimiento de los mismos tiene un costo mayor, no solo desde el punto de vista económico.

Aspectos negativos del trabajo

Ninguno	22 %
Planta física	17 %
Falta de docentes	14 %
Material didáctico y acceso a internet	13 %
Clima laboral	12 %
Salario y condiciones laborales	8 %
<u>Compromiso de los padres en el proceso educativo</u>	<u>6 %</u>
Desplazamiento al lugar de trabajo	5 %
Compromiso de los estudiantes	2 %
<u>Cambio de metodología en el aula</u>	<u>1 %</u>

Fuente: Elaboración propia.

Un aspecto relevante cuando se habla de directivos docentes y en especial de docentes es pensar cómo se cualificación, para que contribuya con el proceso de excelencia educativa y para ello el sistema genera actualmente estrategias como excelencia docente, consiste en maestrías, proceso de formación en lengua extranjera, pero también es necesario hacer transformaciones como las que se hacen al estudiantes donde se debe tener en cuenta no solo un proceso de formación para un resultado de las pruebas saber, o para el índice sintético es generar espacios donde se incluya como sujeto y se crean modelos flexibles, creo que en todos los procesos de formación debe dar un espacio a rescatar la esencia del ser, como se viene avanzando en algunas estrategias no directamente del Ministerio de Educación pero sí iniciativas de universidades como ser más maestro o rectores líderes transformadores donde el

proceso de formación inicia en el sujeto en la esencia de su ser. En consecuencia se incluye en la encuesta las preferencias de formación.

El resultado en cuanto, a la preferencia en los temas hay una mayor tendencia en cuanto a evaluación y promoción de estudiantes, donde hay debilidades en la implementación del Decreto 1290 del sistema interno de evaluación a estudiantes, SIEE, donde se puede creer que se ve como un sistema de premios y castigos dejando de lado su verdadera esencia de mejoramiento continuo y no solo de evaluación a los estudiantes sino también de evaluación del docente de su metodología, así mismo el tema de emprendimiento, es una debilidad muy grande.

Surge la inquietud con respecto a las capacidades y habilidades de la preparación del sistema educativo para que el estudiante vaya al campo laboral, solo seguir y conseguir trabajo o impulsarlo a conseguir algo mejor, puede hablarse de emprendimiento e innovación, si no las hay, ¿los estudiantes están siendo preparados para las necesidades del mercado? o ¿para que continúen necesariamente en el campo de la educación?, sabiendo que no hay recursos para continuar con ella, no es consistente con las necesidades de estudiantes propiciando procesos de deserción incluso en educación superior, en primeros semestres.

¿Para qué usar una línea de emprendimiento si en la preparación del estudiante no hay experiencia para desarrollar negocios y para aplicarlo al propio proyecto de vida? Se limita a seguir los textos ya que no puede abrir la línea como docente en el campo de los negocios; como hablar de emprendimiento sin recursos para poder promover estas actividades no como un fin sino como un medio que permita lograr y alcanzar otros

sueños, como ingresos para ingresar a la universidad, para prepararse artística o para poder prepararse en aspectos competitivos dentro del deporte, no podemos olvidar que la preparación no es sólo cognitivo.

El docente sigue reconociendo la realidad de poder mejorar los planes de estudio, los temas de inclusión y adaptaciones curriculares, hay muchas deficiencias y se sigue considerando el estudiante con discapacidad como un problema, incluyendo los estudiantes que presentan problemas de atención, indiscutiblemente hay una incidencia mayor en problemas comportamentales en su delegación de formación entregada directa y en su totalidad a la escuela. Hay muchas deficiencias en las herramientas digitales el cual no es coherente con los cambios tecnológicos y la vida digital que se vive en la actualidad, existe un gran reconocimiento de la importancia de los procesos de lectura crítica, como herramienta transversal para todo el proceso de vida independientemente de su rol.

10.3.5. REFLEXIONES

Adicionalmente al reconocimiento económico, se reitera la necesidad de tener en cuenta al docente y directivo docente como sujeto, persona con familia, necesidades y deseos; aspectos que inciden en su labor, impactando de forma elevada positiva o negativamente a los estudiantes y el sistema educativo.

Se generan entonces diferentes inquietudes, ¿qué se debe hacer para mejorar los indicadores de calidad?, ¿qué se debe hacer para que los estudiantes salgan con las competencias acorde con las necesidades del mercado, al dinamismo de la economía y de la sociedad?

¿Cómo hablar de excelencia en la educación como responsabilidad exclusiva del docente, donde no hay recursos para que puedan ejercer sus funciones, donde el proceso de corresponsabilidad está únicamente en la teoría con abundancia de normas que garantizan su exigencia pero no existen los recursos y medio para su implementación?

¿Cómo delegar la transformación de la sociedad en la educación cuando la labor de quien lo realiza no es dignificada, ni tiene un estatus dentro de las profesiones, dentro del reconocimiento social?

¿Cómo hablar de pertinencia y del contexto en la educación cuando los dos actores no se tienen en cuenta (estudiante y rol)? Se han logrado avanzar en la identificación del entorno de los estudiantes pero de los docentes no hay mayores avances desconociendo su rol como sujeto que tiene sueños, preferencias y donde no se visibilizan las acciones de transformación que realiza diariamente.

La responsabilidad con la educación que en algunos casos la institucionalidad y el mismo estado atribuye exclusivamente al docente, que está carente de materiales, instalaciones, elementos que cubran sus necesidades básicas, pero donde las carencias están al interior de ese mismo sujeto porque no alcanza con recursos las metas, porque tiene dificultades para su desplazamiento; en muchas ocasiones madres que dejan sus hijos para recibir a los estudiantes como suyos.

¿Cómo dignificar la profesión del docente?, A través de este proyecto se quiso aportar visibilizando esa persona que no es médico pero sana heridas físicas y escucha los problemas del corazón; no es ingeniero, ni arquitecto pero construye personas, no es

abogado pero defiende y vela por los derechos, no es actor pero todos los días debe poner su mejor rostro y dejar sus problemas en la puerta para comenzar un día más en la profesión más importante pero que es olvidada y solo se revisa para evaluar ¿qué tanto está cumpliendo con sus responsabilidades, si asume su labor con compromiso?, ese que tiene la difícil labor de educar y hoy queremos dignificarla y valorarla con este pequeño reconocimiento.

11. Indicadores

Tabla 10. Indicadores

Numero de formato de captura proyectado	Número de formatos de captura diseñado
1	1
Numero de encuestas aplicadas	Número de encuestas proyectadas
233 (117%)	200 (100%)
Análisis de información capturada por variable de la encuesta	Número de variables de la encuesta
26 preguntas analizadas (100%)	26 (100%)

Fuente: Elaboración propia

12. Conclusiones

- La cualificación del personal docentes es muy buena; sin embargo esta no es coherente con los resultados de las pruebas saber, lo que genera que los procesos de formación se realicen dejando capacidad instalada en el establecimiento educativo y para ello debe hacer parte un mayor número de participantes de la misma institución.
- Se debe mejorar los procesos de conectividad y la formación en el uso y manejo de medios tecnológicos para llevarlos a los procesos de enseñanza aprendizaje del aula; de igual manera el material didáctico.
- Las actividades de bienestar deben estar encaminados a mejorar los ambientes escolares, motivando y generando estrategias donde se visibilice y realce la labor de cada uno de los docentes, campañas de sensibilización a las familias sobre el rol en el proceso de formación y construcción de estrategias junto con los estudiantes.
- Los docentes y directivos docentes trabajan en el sector educativo por amor hacia lo que hacen porque los ingresos que perciben no son representativos y provienen en su mayoría de su sueldo, el 64% tiene a cargo entre 3, 4 y 5 personas que dependen económicamente de ellos.
- El 68% de los establecimientos celebran misas, lo que implica que no hay respeto por la diferencias y por lo tanto no hay inclusión, también podemos deducir que la formación en las clases de religión no se hacen acorde a la constitución y las normas, consideramos que es importante generar y propender en la educación por los valores, principios, que generen procesos críticos que lleve a la toma de decisiones por convicción, no por tradición y con libertad sin temor hacer juzgado.

13. Bibliografía

Andrade C., M. C., & Muñoz Dagua, C. (2003). ¿Perfil o rostro para el docente? *Tabularasa*, Núm. 1, enero-diciembre, 213-218.

Bonilla, C. E. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Santa fe de Bogotá: Norma.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (D.A.N.E.). Estratos socioeconómicos. Disponible en:

[<http://www.dane.gov.co/index.php/estratificacion-socioeconomica/generalidades>]

M.E.N. Ministerio de Educación Nacional, Colombia. Ley 115 de Febrero 8 de 1994.

Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-85906_archivo_pdf.pdf]

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía No. 34: Guía para el mejoramiento institucional- De la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento. Recuperado de:

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-177745_archivo_pdf.pdf

Muñoz Sandoval Aurora. (2003) El desarrollo de las competencias básicas en Educación Infantil. Madrid, España. Editorial Eduforma.

Osorno, Marta y Varios autores. Experiencias docentes, calidad y cambio escolar: investigación e innovación en el aula. V Congreso Distrital de Investigación Educativa e Innovación Pedagógica IDEP: Estrategias para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación, Bogotá, 9-11 jul., 2002. Disponible en: [<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expedocen/expedocen5a.htm>]

Osorno, Marta y Varios autores. Investigación en educación y pedagogía. Experiencias docentes, calidad y cambio escolar: investigación e innovación en el aula. V Congreso Distrital de Investigación Educativa e Innovación Pedagógica IDEP: Estrategias para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación, Bogotá, 9-11 jul., 2002. Disponible en: [<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expedocen/expedocen5a.htm>]

Salazar, María Angélica. El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? Unirevista, Universidad del Viña del Mar, Chile. Junio 2006.

Sánchez Upegui, A. A. (2011). *Manual de redacción académica e investigativa: cómo escribir, evaluar y publicar artículos*. Medellín: Católica del Norte Fundación Universitaria.

Schwartz, H. y. (1984). *Sociología cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad*. México: Trillas.

Wikipedia. (13 de 02 de 2016). *Wikipedia*. Recuperado el 29 de 02 de 2016, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Perfil>