

De acuerdo con la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR
Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996,
México.

Capítulo II De la Limitación a los Derechos Patrimoniales

Artículo 148.-

Las obras literarias y artísticas ya divulgadas podrán utilizarse, siempre que no se afecte la explotación normal de la obra, sin autorización del titular del derecho patrimonial y sin remuneración, citando invariablemente la fuente y sin alterar la obra, sólo en los siguientes casos:

I. Cita de textos, siempre que la cantidad tomada no pueda considerarse como una reproducción simulada y sustancial del contenido de la obra;

II. Reproducción de artículos, fotografías, ilustraciones y comentarios referentes a acontecimientos de actualidad, publicados por la prensa o difundidos por la radio o la televisión, o cualquier otro medio de difusión, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho;

III. Reproducción de partes de la obra, para la crítica e investigación científica, literaria o artística;

IV. *Reproducción por una sola vez, y en un sólo ejemplar, de una obra literaria o artística, para uso personal y privado de quien la hace y sin fines de lucro. Las personas morales no podrán valerse de lo dispuesto en esta fracción salvo que se trate de una institución educativa, de investigación, o que no esté dedicada a actividades mercantiles;*

V. *Reproducción de una sola copia, por parte de un archivo o biblioteca, por razones de seguridad y preservación, y que se encuentre agotada, descatalogada y en peligro de desaparecer.*

Si usted es el autor de la obra y no desea que sea visualizada a través de este medio, favor de notificarlo por escrito a:

Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Edificio de la Biblioteca Magna. Ciudad de la Cultura Amado Nervo s/n. Col. Los Fresnos. CP. 63190. Tepic, Nayarit.

O bien vía correo electrónico a: dd@uain.edu.mx

Universidad Autónoma de Nayarit

Área de Ciencias Sociales y Humanidades



T E S I S

(Etnografía educativa)

**Relación de la identidad docente con el desempeño de la actuación
en el aula**

Que presenta:

HILDA ARACELI ORTIZ ALCARAZ

Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior

Tepic, Nayarit; Octubre del 2010

Universidad Autónoma de Nayarit

Área de Ciencias Sociales y Humanidades



T E S I S

(Etnografía educativa)

**Relación de la identidad profesional docente con el desempeño de
la actuación en el aula de los docentes de la carrera de
Mercadotecnia del turno matutino del Centro Universitario
Guadalajara Lamar**

Que presenta:

HILDA ARACELI ORTIZ ALCARAZ

Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior

Director de Tesis

Mtro. Juan Manuel Sotelo Vaca

Tepic, Nayarit; Octubre del 2010

DEDICATORIA

Decididamente, para ti, **José Luis**
Fuiste apoyo incondicional en este proceso.

A

Tania, José Luis y Juan Manuel,

Por permitirme restarle esas horas de entrega y atención a quienes son el eje
de mi vida y el mayor tesoro que tengo.

A Mi Padre y Madre por ser un pilar importante en mi vida.
Modelo a seguir.

A Dios

Por acompañarme siempre y en todo momento de dificultad, y por cuidar
de mis seres queridos en mis horas de ausencia.

AGRADECIMIENTOS

A todos mis **maestros** por compartirnos sus conocimientos

A mis **compañeros** por formar parte de nuestro desarrollo personal y profesional.

A mi **Asesor** Mtro. Juan Manuel Sotelo por confiar en mi trabajo y por su apoyo constante.

GRACIAS A TODOS

RESUMEN

En la presente investigación se tiene como objetivo realizar un análisis de la relación que guarda la identidad docente con el desempeño de la actuación en el aula entre los profesores de la carrera de Mercadotecnia de la Universidad Guadalajara Lamar turno matutino, se analizó ¿Cuál es el papel de la identidad docente en la práctica de los profesores? En un periodo de Junio 2007 a Diciembre del 2008. Se aplicó la metodología cualitativa a través de la etnografía para poder abordar el objeto de estudio se creyó conveniente utilizar el paradigma epistemológico interpretativo, ya que se da razón de los significados que tiene el maestro así como los factores que influyen en la construcción de la identidad, a través del estudio interpretativo. La relación entre el investigador y el objeto de estudio fue de dependencia. Se estudiaron 7 docentes tipos, en este modelo no se plantearon hipótesis previas ni marco teórico precedente, se inició con preguntas o cuestionamientos a la realidad que permitieron el acercamiento al fenómeno que se estudió, el mismo objeto de estudio se va delimitando en el trayecto, y este tiende en un primer momento a abrirse para después irse definiendo con precisión. Para desarrollar lo anterior se utilizaron herramientas y técnicas de investigación como son: Entrevista, Observación, Historia orales y documental tanto de la institución, como del docente. En la etapa final de esta investigación se aportan resultados e información valiosa para la institución, que le servirá para conocer a fondo las condiciones en las que se desempeña el docente y la relación que guarda en cuanto a la identidad, esperando que esta información le sea útil a las autoridades para el bien del docente y por tanto de la institución en general.

ABSTRACT

In the present investigation aims to analyze the relationship of teacher identity with the performance of the action in the classroom between teachers Marketing Career Guadalajara Lamar University morning shift, was analyzed What is the role of identity in the practice of teaching the teachers? In a period from June 2007 to December 2008. Qualitative methodology was applied through ethnography in order to address the object of study was thought appropriate to use the interpretive epistemological paradigm, since it gives an account of the meanings that the teacher and the factors that influence the identity construction through the interpretive study. The relationship between the researcher and the object of study of dependence. Seven teachers were studied types, in this model were not raised prior hypotheses or theoretical framework above, began with questions or concerns to the reality that allowed the approach to the phenomenon that was studied, the same study goes on defining the route, and this tends at first to open and then go to define with precision. To develop the above were used research tools and techniques such as: interviews, observation, oral and documentary history of both the institution as the teacher. In the final stage of this research results and provide valuable information for the institution, which will serve to fully understand the conditions under which plays the teacher and the relationship of in terms of identity, hoping that this information is useful to the authorities for the good of teaching and therefore of the institution in general.

PREFACIO

En el presente trabajo de investigación de tipo cualitativa se intenta hacer un análisis de la relación que tiene la identidad docente con relación al desempeño de la actuación en el aula de los docentes de la carrera de mercadotecnia del centro universitario Guadalajara Lamar.

Busca recopilar las opiniones de diversos tipos de docentes y proporcionar tanto a los docentes como a la institución información importante para poder reflexionar sobre los motivos de ingreso a la docencia, la permanencia en la misma y la relación que guarda la identidad y su relación con el quehacer cotidiano del maestro.

INDICE

	PAG
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
PREFACIO	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1. SUSTENTACION TEORICA DEL OBJETO DE ESTUDIO	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Justificación	6
1.3 Propósitos	9
1.3.1 General	9
1.3.2 Particulares	9
1.4 Preguntas de Investigación	10
1.4.1 Pregunta central	10
1.4.2 Preguntas derivadas	10
1.5 Objeto de estudio	10
1.6 Contexto Interno	22
1.6.1 Historia	23
1.6.2 Filosofía	24
1.6.3 Misión	25
1.6.4 Visión	25
1.6.5 evaluación docente (UGL)	25
1.7 Estado del arte	37
1.8 Teorías del objeto de estudio	41
1.8.1 Teoría de representaciones sociales	44
1.8.2 Teoría de las expectativas	48
1.8.3 Teoría de identidad Terragosa	52
1.8.4 Teoría de motivación de Chris Argyris	53
1.8.5 Teoría de la motivación de Herzberg	54
CAPITULO 2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Y METODO DE TRABAJO	58
2.1 Enfoque de la investigación	58
2.2 Técnicas Utilizadas	61
2.2.1 Historia Oral	62
2.2.2 Documentos	63
2.2.3 Entrevista profunda a profesores	64
2.2.4 Observación	66

CAPITULO 3 RESULTADOS	68
3.1 Análisis de la información de la historia oral	69
3.2 Análisis de documentos.....	71
3.3 Análisis de los resultados de la entrevista.....	81
3.4 Análisis de los resultados de la observación	91
3.5 Hallazgos	92
CAPITULO 4.- RECOMENDACIONES GENERALES	99
CONCLUSIONES	103
ACERVOS	105
APÉNDICE	
LISTADO DE CUADROS Y TABLAS	

INTRODUCCIÓN

Entender porque las personas hacen lo que hacen en su trabajo no es tarea fácil de definir ni predecir; cada ser humano tiene su propia historia personal, su propia historia profesional y sus propias motivaciones o razones por las cuales se dedica a realizar el trabajo que actualmente efectúa, factores tales como el ambiente de trabajo, tipo de trabajo que realiza, salario que percibe, responsabilidades que tiene, seguridad en el empleo entre otros quizá, son algunos de los factores que determinaran, la satisfacción e insatisfacción en el empleo, y dicha satisfacción o en su caso insatisfacción será plasmada en la forma en que desempeña el ser humano su trabajo cualquiera que este sea.

En la docencia es difícil predecir qué factores motivaran o no al docente en su empleo, esto debido a que se está trabajando con motivaciones internas o subjetivas difíciles de medir.

¿Pero qué tiene que ver todo esto con la identidad del docente?

Se relacionan en esta investigación dos categorías importantes, (Identidad-Desempeño) suponiendo que el principal factor "La Identidad", será el que determinara la actuación del docente en el aula.

La identidad de manera sencilla, es el sentido o pertenencia a algo (en este caso estamos hablando de identidad hacia la profesión docente). La falta de identidad impactara directamente al desempeño del docente, y como consecuencia en los beneficios para el alumno y por tanto para la institución.

En la actualidad existe cierta desmoralización de los educadores en general y de los profesores en particular, para realizar la práctica docente, tales como falta autoridad reconocida y apoyada. La educación superior está llena de profesionistas de diversas carreras y no de maestros de profesión; no existe un gremio en la educación, los docentes se identifican con su profesión de origen. Los sueldos por hora clase en la universidad no son atractivos. Las condiciones laborales para el docente de manera general y específico no son competitivas. Actualmente la UGL está integrando a su personal a través de recomendaciones, casi todos los docentes de UGL trabajan en otro lugar y la universidad no cuenta con un proyecto educativo definido, por lo que el docente se siente inseguro, dentro de la institución.

De esta manera se podría seguir enumerando una serie de razones por la cuales la docencia ha sido devaluada en los últimos años ya que esta se ha visualizado como una labor secundaria o de tiempo libre, se considera que cualquier persona que trasmite conocimiento podrá ser docente, dichas razones han traído como consecuencia que la mayoría de quien ejerce la profesión de la docencia no está bien identificado con la misma y por tanto esto se vea reflejado en el desempeño docente.

El ingreso del docente de educación superior al magisterio y en particular las circunstancias que lo hacen ingresar a dicha actividad, tales como el desempleo, el horario y "el poco esfuerzo" que se requiere para ejercer dicha profesión, han propiciado que cualquier persona ingrese a la docencia, olvidándose de los verdaderos deberes de implica una profesión de docente.

Al respecto Rockwell dice:

"Ser maestro, sobrevivir durante años en el aula, requiere mucho más que el conocimiento de una teoría pedagógica y contenidos escolares. Implica siempre una cantidad de conocimientos más sutiles,

generados en esos puntos donde se cruza lo afectivo y lo social con lo intelectual en el trabajo docente; es ejemplo de ello la cantidad de saberes que se integran a una habilidad docente de trabajar con el grupo, de atender sus inquietudes y organizar su actividad, también de mantener la propia salud mental dentro de las condiciones del aula.”¹

La labor del docente no solo implica el conocimiento sobre los contenidos de las materias, si no que vas mas allá de esto alcanzando niveles afectivos, y emocionales que de no ser manejados correctamente podrían influir de manera negativa, tanto en la institución, como en el alumno.

El grado de identidad que presente el docente representa un aspecto importante para definir el desempeño de este en el aula.

El interés que se tiene para realizar este estudio, es el analizar como impacta la identidad (nula, baja, media o identidad aceptable) en el desempeño docente de UGL, y de qué manera se ve afectado el propio docente, el alumno, la institución y por tanto a la sociedad.

CAPITULO I

SUSTENTACION TEORICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos meses en el centro Universitario Guadalajara Lamar se ha observado que la mayoría de los docentes tanto ya existentes como los de nuevo ingreso presentan un cierto descontento con la labor de la docencia y que presentan algunas actitudes en las que demuestran ese cierto desinterés hacia la profesión, actitudes tales como el ausentismo, rotación de personal impuntualidad, ausencia a eventos sociales, culturales y académicos, que demuestran que el docente no se ha comprometido realmente con todas las funciones que traen consigo la labor partiendo del supuesto que la mayoría están ahí solo como un trabajo de medio tiempo o de tiempo libre, o incluso de tiempo provisional.

La falta de identidad, la identidad baja, la identidad aceptable afectaran la labor del docente en la institución. El problema de investigación que se está proponiendo atañe de manera personal al docente, porque este, está realizando actividades que no le generan satisfacción; también afecta al alumno por que el aprendizaje no podrá ser significativo y de manera institucional al centro universitario Guadalajara Lamar, porque se verá afectada la calidad académica de la institución.

Por lo antes mencionado, este problema de investigación, no sólo es personal o institucional si no que se convierte en un problema social.

¿Porque la falta de identidad se convierte en un problema social?

¿Porque la falta de identidad se convierte en un problema social?

Porque la labor del docente en la universidad no es solo de información, si no que es de formación del alumno, la enseñanza superior tiene o debería tener carácter formativo. Los profesores las prácticas y los contactos con el entorno profesional debería proporcionar elementos de socialización del mundo profesional para el que el estudiante sé está preparando y al que espera acceder.

La manera en que actué el docente, la imagen que del maestro se forme el alumno será determinante en su actuación, tanto durante el tiempo que este en la universidad, como una vez que egrese y por tanto se inserte en la sociedad.

En la actualidad se aprecia un marcado consenso al respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo el sistema educativo está basado principalmente en la calidad del desempeño docente,²

De acuerdo con lo mencionado anteriormente por Rosa Ma. Torres, en donde dice que el éxito de una organización, sea de cualquier tamaño, giro y magnitud depende en gran parte del buen desempeño de sus empleados, la identidad entre otros factores influye fuertemente en dicho desempeño docente del centro Universitario Guadalajara Lamar.

El objeto de estudio de esta investigación consiste en analizar la relación que tiene la identidad profesional docente con el desempeño de la actuación en el aula.

² Torres, R.M. "El maestro protagonista del cambio educativo". Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio, 2000.

1.2 Justificación

Esta investigación no está fuera de tiempo por el contrario en la actualidad hemos observado que la tendencia de la mayoría de las instituciones sea cual sea el giro y tamaño de esta se están encaminando hacia el humanismo, esta corriente administrativa que consiste en la valorización del empleado como persona; Para dejar un poco más claro esto se podría mencionar que enfoques tales como el Capital Humano, comportamiento y desarrollo organizacional, equipos de mejora, cultura organizacional, etc., están basando sus estudios en la satisfacción y realización del ser humano en conjunto con el logro de los objetivos de la organización. Dichos enfoques han dejado atrás teorías que basaban sus supuestos en el hecho de que el éxito de una organización depende de los recursos materiales, tales como sistemas o máquinas.

En el Centro universitario Guadalajara Lamar, como en cualquier giro de empresas constantemente se ha escuchado el término calidad; (aunque no es muy fácil definirlo) se definirá la calidad como el proceso a través del cual, se cumple y se eleva por encima de las exigencias establecidas.

El ámbito educativo no es la excepción ya que este actualmente se encuentra en un constante mejoramiento y evolución, esto debido a que las demandas sociales varían y modifican las pretensiones de la escuela.

En (UGL) últimamente se han implementado cursos de capacitación al docente. Así como instrumentos para calificar periódicamente el desempeño de dicho docente en la institución y existen también parámetros establecidos

tales como la evaluación continua del personal y otros que aunque subjetivos, pero que de alguna manera se pueden percibir en relación a la labor del docente factores tales como: Preparación y actuación profesional, actitudes, valores experiencia, organización, didáctica, habilidad de relacionarse y habilidad para transmitir la información, son importantes, pero se considera se han olvidado de realizar un análisis de un factor que será el determinante para la actuación dentro del aula. **"La identidad profesional docente"** que es de manera sencilla la pertenencia que el docente siente hacia su profesión.

La actuación docente es uno de los factores fundamentales de la calidad de un centro educativo. En la actualidad se aprecia una idea de que el fracaso o triunfo de todo el sistema educativo está basado principalmente en la calidad del desempeño docente.

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, por lo que se hace necesario que las organizaciones conozcan todos aquellos factores que puedan intervenir en dicho desempeño. Se considera necesario mencionar que para el objeto de estudio el factor principal que aumentará o disminuirá el desempeño docente será aquel que tiene que ver con la identidad hacia la profesión del docente.

De manera sencilla la identidad es la pertenencia a una comunidad. La identidad profesional docente, es realizar la tarea de docente por convicción, realizar toda tarea de docencia, con gusto, ética y pensando y actuando en beneficio principalmente del alumno y de la institución. La docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos.

Es una profesión, aunque no sea reconocida como tal, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio de la comprensión del fenómeno educativo.

Es importante mencionar que otro factor determinante para fomentar la identidad no solo a la profesión si no también a la institución es el proceso de socialización de personal, "Proceso mediante el cual el empleado empieza a comprender y aceptar los valores normas y convicciones de una organización".

A medida que los nuevos docentes ingresan a la universidad se hace necesario que estos sean integrados tanto a la universidad misma como a sus puestos en particular. Entre las principales ventajas de un buen proceso de inducción se encuentran:

- Que el docente se familiarice con sus compañeros de trabajo.
- Que el docente conozca de manera correcta las labores a realizar.
- Que el docente conozca las normas, políticas y lineamientos a seguir.

Se considera que en la (UGL), este proceso de socialización se lo lograra a través del proceso de identidad universitaria o socialización, que enfoca la interacción entre el sistema social de la universidad y los nuevos docentes, dicho proceso se refiere al proceso mediante el cual el nuevo miembro aprende el sistema de valores, normas, filosofía y patrones de comportamiento requeridos por la sociedad y por tanto por la universidad

En la actualidad en la UGL, la mayoría de los docentes no están identificados con la docencia, si no que más bien se identifican con su profesión de origen.

Por tal motivo se supone que el realizar un estudio de la relación que tiene la identidad con respecto al desempeño del docente dentro del aula, proporcionara los elementos necesarios para conocer la relación de estos factores y con esto ayudar a que el docente se identifique con la profesión para que este se convierta en un docente capaz de alcanzar los requerimientos personales y aquellos que tanto el alumno como la institución requieren.

UNIVERSI

1.3 Propósitos

1.3.1 General

Analizar la relación e influencia que tiene la identidad profesional docente, con el desempeño de la actuación en el aula.

SISTEM

1.3.2 Particulares

- Precisar el nivel de IPD de los docentes de la carrera de Mercadotecnia de la UGL.
- Precisar la calidad del desempeño docente en dicha carrera.
- Identificar las causas de determinado tipo de nivel (nulo, bajo, media aceptable alta) de Identidad Profesional Docente en dicha carrera.
- Ayudar a identificar los factores y las actividades que podrían auxiliaran a los docentes a introducir un sentido de aceptación y pertenencia a la profesión.

1.4 Preguntas

1.4.1 Pregunta Central

¿Cuál es el papel de la identidad docente en la práctica de los profesores de la carrera de Mercadotecnia del turno matutino de UGL?

1.4.2 Preguntas derivadas

- ¿Cuál es el nivel de IPD de los docentes de la carrera de Mercadotecnia de la UGL?
- ¿Qué papel juega la identidad en la calidad del desempeño docente?
- ¿Por qué el personal no se identifica con la profesión?
- ¿Cómo puede lograrse la identidad del docente?

1.5 Objeto de estudio

El objeto de estudio de esta investigación es analizar la influencia que tiene la identidad profesional del docente con el desempeño de la actuación en el aula vista desde siete profesores tipo, que opera en una institución privada Universidad Guadalajara Lamar (UGL), en particular de la carrera de Mercadotecnia del turno matutino. Se pretende realizar esta investigación en un periodo de 1 año. (Junio 2007-Junio 2008.)

Para poder abordar de lleno el tema de interés es necesario profundizar primeramente en este apartado definiendo las dos categorías principales de este estudio.

Se iniciara definiendo primeramente que es la **identidad**, y esta se concibe a como un conjunto de rasgos o informaciones que individualizan o distinguen algo y confirman que es realmente lo que se dice que es.

También se puede entender a la identidad como un conjunto de características datos o informaciones que son propias de una persona o un grupo y que permiten diferenciarlos del resto.

Para poder definir y comprender el concepto e Identidad, es necesario profundizar en el papel que esta juega en relación del hombre y de la sociedad, por lo tanto el concepto de identidad se remite a la relación entre individuo y sociedad.

La identidad hace referencia a un sistema de relaciones y representaciones, es un intento constante de mantener el equilibrio, de lograr la racionalidad, de dar coherencia, de integrar de buscar el consenso con el grupo, con ello la identidad tendría que resolver la mediación entre la realidad objetiva y realidad subjetiva.

A través de este camino la identidad viene a ser el espacio donde se condensa la realidad objetiva y la realidad subjetiva, es la manera en que se identifica el sujeto o se desconoce a sí mismo como parte "de". Es la forma en que uno se define y se auto comprende en un determinado contexto.

El tema de la identidad afecta a todas las sociedades y a casi todas las disciplinas. La identidad es una necesidad básica del ser humano. Poder responder a la pregunta ¿Quién soy yo? Es tan necesario como el afecto o el alimentarnos.

Erich Fromm plantea que: "Esta necesidad de un sentimiento de identidad es tan vital e imperativa, que el hombre no podría estar sano si no encontrara algún modo de satisfacerla". Según lo que él expone la identidad es una necesidad afectiva ("sentimiento"), cognitiva ("conciencia de sí mismo y del vecino como personas diferentes") y activa (el ser humano tiene que "tomar decisiones" haciendo uso de su libertad y voluntad).

Se puede afirmar, entonces que la identidad tiene que ver con nuestra historia de vida, que será influida por el concepto de mundo que manejamos y por el concepto de mundo que predomina en la época y lugar en que vivimos. Por lo tanto hay en este concepto un cruce individuo-grupo-sociedad, por un lado y de la historia personal con la historia social por otro.

Los individuos, los grupos y las culturas tienen conflictos de identidad. Hay una identidad personal y varias identidades colectivas que debemos siempre de aunar en este análisis. No hay un solo "nosotros", sino varios, no excluyentes, sino supuestos en la unicidad de la persona.

La identidad distingue nuestro colectivo de otros, así como la identidad individual distingue a nuestra individualidad de otras.

Se puede decir que la identidad es evolutiva y está en proceso de cambio permanente, lo que implica la afirmación de particularidades, pero también de diferencias y relaciones con los otros. Se trata de una pregunta siempre presente y cuya respuesta se busca en imágenes, fragmentos, requeridos, historias, relaciones con uno mismo y con otros, así la identidad es el resultado del conjunto de identificaciones que una persona va incorporando a lo largo de su historia.

En términos simples las identificaciones son aquellas cosas rasgos de carácter que una persona toma de otra que en algún punto admira, idealiza, o en el peor de los casos teme.

Sucede que muchas veces un sujeto no encuentra en su ambiente personas modelos con los cuales puede identificarse. Pensemos en la crisis de valores de personas que promuevan identificación por algún rasgo valorado de carácter o personalidad. Este es un problema social que afecta a la población joven de nuestra época actual.

Así entonces hay una identidad como totalidad, como universo que incluye varias partes o subsistemas: La identidad de género, la identidad física, la identidad psicológica, la identidad social, la identidad moral y la identidad ideológica.

La identidad que para este objeto de estudio interesa se refiere a la **identidad docente.**

En nuestro país la construcción de la identidad profesional de los docentes no ha sido una tarea fácil, hasta el día de hoy los educadores luchan por obtener el reconocimiento que merecen por la gran labor y contribución que entregan a la sociedad.

La identidad considerada como proceso de diferenciación socio-cultural y grupal en este caso, tiene como característica es ser una construcción simbólica que se elabora con relación a un otro.

Uno de los referentes en la constitución de la identidad del docente es el alumno.

En función de esa figura –muchas veces imaginaria– si bien no la única, la que aparece como referente importante para los maestros, pues se definen frente a esa representación y desde ella también desdoblan acciones y construyen aspiraciones.

Aspiran a guiarlo, a orientarlo, a impulsarlo a crecer, formarlo profesionalmente; si *"la identidad social se define y se afirma en la diferencia,"*³ las fronteras de la identidad magisterial están construidas por referencia a los estudiantes.

La identidad por otra parte existe también por el reconocimiento hacia los interlocutores inmediatos el proceso de definición del profesor son los estudiantes, evocarlos permite dar testimonio de la importancia de su práctica, en un doble movimiento que implica definirse hacia los demás y ante sí mismo.

La identidad es concebida como dimensión subjetiva de los sujetos sociales, no es un atributo o propiedad del sujeto en sí mismo, sino que tiene un carácter inter subjetivo y relacional.

La identidad es un sistema de relaciones y de representaciones, sin embargo la identidad no es algo esencial e inmutable, es un proceso activo y complejo, resultante de conflictos, de negociaciones.

La identidad es una actitud colectiva, una cualidad, orientación cognitiva y afectiva bajo un cierto sistema de valores culturalmente compartido.

³ Ginérez, G. "Cambios de identidad y cambios de profesión". México, Consejo Nacional para la cultura y las Artes (CONCA). 1993.

Gilberto Giménez dice:

*"La identidad, porque ya no podemos hablar de una única y estática, las comprendemos como procesos dinámicos e históricos, en el que se negocian los significados que dan sentido a las prácticas, que van construyendo las relaciones sociales en un determinado espacio y estas dinámicas están necesariamente mediada por las relaciones de poder. La identidad remite a un territorio geográfico o a una construcción espacio-temporal no geográfica (comunidades imaginarias e imaginadas)"*⁴

El estudio de la identidad, según a Guadalupe Valencia tiene implicaciones en el plano epistemológico. "Se trata de concebir la identidad como parte de la problemática de los sujetos, con un carácter relacional y no esencial, mutable y no dado; que posee eficacia esto es, que no sólo representa lo real sino que lo transforma.

Se está hablando de una realidad que exige, para su reconstrucción, la consideración del movimiento (como historicidad) y la multidimensionalidad (como la aprehensión y articulación entre las dimensiones constitutivas de lo social), ambos requisitos del análisis concreto".

La profesión magisterial en México desde su constitución como tal a principios del siglo pasado, es poseedora de características muy singulares: nace como un oficio, el estatus legal de profesión lo adquiere al paso de los años; comparada con las profesiones universitarias la profesión magisterial presenta una devaluación social, de ahí que el discurso del profesionalismo manejado en la profesión se ha centrado en mecanismos para elevar el estatus de la profesión a la vez que ha funcionado como un mecanismo de control de los propios maestros; además de considerarse una profesión de Estado, lo que ha marcado desde siempre su trayectoria y sentido.

⁴ REAREDI, E. "Expuestos en la identidad del maestro": materiales para discusión. México: departamento de Investigaciones educativas. CINVESTAV-IPN, 1989, p. 53

Para analizar la edificación de la identidad docente a través de la historia, podríamos decir que el punto de partida se da con el origen de la escuela, si recordamos que anteriormente el docente inicia su labor directamente de la escuela secundaria, en donde el que realizaba la labor docente realmente lo hacía por convicción. En el año 1993 se inicia un período de reforma curricular, en la educación básica con la idea de mejorar la práctica del magisterio, el Estado mexicano toma el reto de proporcionar a los maestros un mejor nivel educativo; pasando entonces a 7 años de formación de los docentes, en esa época la valoración que se tenía del magisterio era de protagonista destacado del quehacer educativo. La escuela no es una institución "natural" sino una construcción socio-cultural. Esto cobra más sentido cuando, al otro extremo del proceso histórico, se anuncia la caducidad de la escuela y del sujeto docente. En efecto, en recientes años, hubo enfoques y procesos que parecían acarrear la extinción de la escuela, a causa de la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Pareció probable su reemplazo y la desaparición del trabajo docente, lo que haría eventualmente inútil una discusión sobre su identidad. La identidad magisterial es resultado de una mayor o menor articulación de fragmentos y dinámicas procedentes de distintos campos y prácticas, cuya característica fundamental es la complejidad. Por lo tanto no hay un único elemento que marque la identidad, ni su construcción es exterior a la experiencia práctica y subjetiva; existen un cúmulo de experiencias, sentidos y dinámicas que se articulan y producen identidades.

Esta investigación parte de la certidumbre de que la identidad social y en particular, para el caso que nos ocupa, la identidad docente es el resultado de procesos colectivos de interacción, en donde se articulan tanto lo individual como lo social de los sujetos en la constitución de sus identidades.

En este sentido consideramos conveniente retomar las tradiciones teóricas provenientes de la perspectiva sociológica, que ha constituido en la actualidad un campo basto en el estudio de las identidades; esta perspectiva abre un abanico de posibilidades de aprehensión y explicación del objeto de estudio que dista mucho de determinismos y finalismos investigativos.

El magisterio, que aglutina en México a cerca de dos millones de docentes y que se constituye en una fuerza importante para el progreso cultural, económico y social, es sin duda una profesión en incuestionable crisis de identidad.

Se considera que los elementos y factores que han contribuido a profundizar la crisis de identidad del magisterio son diversos, tantos éticos, morales, sociales, políticos y económicos, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

Bajos salarios y pobres apoyos económicos; la frágil formación profesional integral ante la persistencia de ideas y planteamientos caducos y obsoletos; devaluada valoración social; la sobreexplotación política que hacen de los profesores por sindicatos y autoridades; el estado de abandono en que se encuentra el sector educativo en muchas sociedades del medio rural; la inexistencia de sistemas sólidos de producción eficiente de docentes; y la falta de políticas públicas racionales en la formación docente.

Con todo lo anterior podríamos decir que la identidad entonces, es un proceso socio cultural, que va cambiando y al cual se le van acumulando experiencias.

Los trabajos sobre identidad no abundan son un tema de estudio que ha sido poco trabajado a partir de la década de los setenta con el resurgimiento de la interpretación como protagónica en el buscar dar razón de lo que el fenómeno sociales, el concepto de identidad toma importancia y se convierte en un cruce interdisciplinario, sobresaliendo el que sucede entre psicología, sociología, historia, filosofía y antropología.

Cada ciencia desde su método y su objeto de estudio, ha intentado hacer un acercamiento a la identidad como objeto de explicación. Desde la psicología los conceptos que más se acercan a la identidad son los de personalidad, de auto concepto de percepción de sí mismo. Desde la antropología se ha trabajado este concepto muy cercano a la cultura. En el ámbito social se hace referencia a aquellos factores de la identidad de la persona que lo asemejan a los demás en relación a su comportamiento. Es decir, lo que comparte con el otro, incluyendo lo que la representación que de él tiene la sociedad, o un grupo social en particular.

El concepto de identidad, entonces lo podemos entender como la diferenciación de los individuos entre sí, dada por las particularidades de las Trayectorias personales y profesionales y que a la vez esta se ve influenciada por procesos socio-históricos, los desplazamientos en el espacio Social y acontecimientos que inciden en la imagen de uno mismo. Cada docente transita por momentos y espacios que conformaron su propia identidad, tienen características individuales que les permitieron comprender/entender la labor del docente, además de que dichas características permanecerán a lo largo del tiempo, es decir, las características se reiteran en diferentes momentos de los trayectos, que van de los inicios en la formación hasta el trabajo que realizan en los distintos contextos educativos en los que ejercen la profesión.

La continuidad temporal de estos rasgos constituye un eje identitario que marca el ser docente.

El interés del estudio de identidad se da por conocer la relación que esta identidad guarda con el desempeño que el docente tiene en el aula.

En segundo término y por eso menos importante la otra categoría a relacionar con la identidad es el **desempeño docente**, Desempeño: Significa cumplimiento del deber de funciones.

Desempeño docente: Se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: Eficacia y eficiencia que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

Los componentes para un buen desempeño son:

- Un buen ambiente externo
- Motivación de la organización
- Capacidad de la organización.

El Desempeño, se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Se Considera que el rendimiento hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el término unidad puede referirse a un individuo, o a un grupo de la organización.

El rendimiento y desempeño de los docentes de una institución tienen que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, **sentido de pertenencia** y el reconocimiento sobre del trabajo realizado, que permita contribuir con las metas empresariales.

Asimismo la institución por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados. Por esta razón la evaluación del desempeño, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados, la forma en que están desempeñando su trabajo y a elaborar planes de mejora.

Cuando se-realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los empleados cual es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas.

La evaluación el desempeño es de gran importancia para el desarrollo de la empresa al conocer puntos débiles y fuertes del personal, la calidad de cada

uno de los docentes, requerida para un programa de selección, desarrollo docente, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.

Permite determinar y comunicar la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora. Asimismo las evaluaciones a los docentes fomentan mejora de resultados. En este aspecto, se utiliza para comunicar a los docentes como están desempeñando su labor frente a grupo y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitudes, habilidades, o conocimientos.

En forma específica la evaluación del desempeño sirve para:

- Mejorar el desempeño laboral
- Reajustar las remuneraciones
- Ubicar a las personas en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas
- La rotación y promoción
- Detectar necesidades de capacitación de los docentes.

En cuanto a las Repercusiones que tiene se puede decir, que en la actualidad, la mayoría de las instituciones aplican un conjunto de técnicas de evaluación del desempeño basadas en criterios y procedimientos aislados, usualmente ajenos a las características propias del quehacer y objetivos organizacionales o no actualizados, los que por su mismo carácter extrínseco a las necesidades situacionales de la empresa, no se encuentran ligadas directamente a indicadores de desarrollo organizacional claros, ni por lo tanto, a estrategias confiables al desarrollo del personal, tampoco de

acuerdo a los criterios organizacionales estratégicos que son los que se encargan de definir el perfil del comportamiento de los docentes.

El desarrollo del desempeño depende de múltiples factores, tales como los ambientales, los referidos a motivaciones intrínsecas y extrínsecas respecto del trabajo, los de la capacidad de liderazgo adecuado por parte de las jefes, los de una comunicación adecuada, los de un sistema ordenado, práctico y funcional de organización de la fuerza de trabajo basado en el conocimiento claro de las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

Es justamente la comprensión y aplicación de la conjunción de éste conjunto de factores lo que proporcionará un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización.

El porqué de la definición de las dos categorías anteriores, es porque a lo largo de esta investigación, se pretende encontrar la relación que estas dos categorías guardan respecto de la actuación del docente entre los profesores de la carrera de Mercadotecnia del centro universitario Guadalajara Lamar.

1.6 Contexto interno

La presente investigación se desarrolla en la universidad Guadalajara Lamar, por lo cual se considero realizar una breve explicación de aspectos importantes sobre el contexto mismo

1.6.1 Historia

La hoy Universidad Guadalajara Lamar, fue fundada en 1979 como un Bachillerato orientado fundamentalmente a la capacitación en Turismo, el cual se ubicaba en la calle Francia #1933, llevando el nombre de "Centro Internacional de Empresas Turísticas"

6 años después, en 1985 y ya bajo la dirección del Lic. Ricardo Ramírez Angulo, se toma la decisión de cambiarle el nombre por "Centro Universitario Guadalajara Lamar" donde la oferta académica se amplía con la inclusión de los bachilleratos en: Administración, Comunicación e Informática.

Sin embargo, es hasta el año de 1994, cuando la Máxima Casa de Estudios en Jalisco, otorga el permiso de incorporación a la Universidad Guadalajara Lamar, convirtiéndola en la primera institución privada, reconocida y avalada por la U de G; con la que se avalaba para impartir cinco licenciaturas:

Administración Empresarial, Contaduría, Derecho, Informática y Turismo, siendo en el año de 1996, cuando la SEP otorga el permiso para la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

Entre 1997 y 1998, debido a la gran demanda de estudiantes que requerían el servicio de la Institución, La Universidad Guadalajara Lamar, abre las Licenciaturas en: Negocios Internacionales, Mercadotecnia, Odontología e Ingeniería, para posteriormente, en el año 2001, dar inicio a las Licenciaturas en Arquitectura, Diseño Gráfico, y Medicina.

Actualmente la calidad académica de sus estudios y la constancia de sus servicios e instalaciones, la ubican en una categoría superior al resto de las entidades educativas con licenciaturas incorporadas a la U de G; ya que además de la gran oferta académica con la que cuenta, la Universidad Guadalajara Lamar, brinda la oportunidad de estudiar Diplomados y una Maestría en Educación Superior, dirigida a todo su personal Docente.

1.6.2 Filosofía

Universidad Guadalajara Lamar, una institución que brinda opciones prácticas e inteligentes para el desarrollo de una sociedad.

La filosofía educativa de la Universidad Guadalajara Lamar es el gran marco que orienta su vida institucional y da soporte a los proyectos: académico, formativo y ambiental de la Institución. En su ámbito situamos y entendemos los conceptos primordiales que siguen: La Educación es un proceso intencionado que se logra mediante la interrelación humana y que coadyuva al desarrollo de las potencialidades del ser humano y se concreta en la oferta de un proyecto educativo con una triple dimensión: académica, formativa y ambiental.

La persona, que participa en este proceso educativo, posee una dimensión corporal y espiritual inseparables, por lo que permanentemente demanda y es capaz de generar afectividad, sociabilidad, racionalidad y responsabilidad. El educando proviene de una familia, que concebimos como la unidad social básica, necesaria para el desarrollo de la persona, ideal en su conformación biológica o natural (padre, madre, hijos); y que también es absolutamente respetada en nuestra Institución cuando, por circunstancias reales, presenta configuraciones diferentes.

En ambos casos, la familia buscará atender las necesidades educativas de los adolescentes y jóvenes.

1.6.3 Misión

Somos una empresa educativa privada del Occidente de México, comprometida con la formación integral de profesionales competentes y especializados que les permite detectar, enfrentar y resolver problemas que les plantea la realidad social en la que conviven para insertarse con éxito y excelencia en los mercados.

Priorizamos el aprendizaje de competencias profesionales en donde maestros, administradores y alumnos trabajamos creativamente en la innovación educativa y tecnológica, privilegiando la cultura, el respeto mutuo y a la naturaleza, así como la satisfacción de nuestros clientes.

1.6.4 Visión

Seremos una de las mejores universidades privadas del Norte y Occidente de México, con programas educativos innovados, que respondan a los estándares de calidad nacional e internacional, preparando a nuestros estudiantes con una formación integral que les permita insertarse exitosamente en el entorno laboral y social, que nos haga ser la mejor opción educativa para nuestros clientes.

1.6.5 Evaluación docente en (UGL)

En la actualidad la universidad ha implementado un programa de evaluación del desempeño laboral que consiste en:

Objetivo General:

Tener un sistema de información integral, confiable, oportuna y permanente sobre la calidad del desempeño docente, que oriente la toma de decisiones en pro de la excelencia académica de la Universidad.

Objetivos Particulares:

- Generar un sistema de evaluación centrado en el aprendizaje que evalúe integralmente la práctica docente, con la participación de todos los actores que intervienen en el proceso educativo en la institución.
- Obtener información confiable y oportuna sobre los procesos educativos de la Universidad que permita a todos los actores de la comunidad educativa Lamar, tomar decisiones adecuadas, racionales y estratégicas, para la superación constante de sus procesos educativos en general, y en particular sobre los procesos de contratación, promoción, capacitación, reconocimiento e incentivación docente.
- Generar en los docentes una cultura de recuperación de la práctica educativa que desarrolle habilidades meta cognitivas que permitan al profesor realizar acciones intencionadas para elevar la calidad de los procesos educativos.
- Impulsar en la práctica docente los criterios y valores pedagógicos de nuestra Filosofía y Misión Institucional.

La cultura de la evaluación es una de las características comunes a todas las instituciones educativas que procuran alcanzar un nivel académico de excelencia, por cuanto ésta proporciona certezas sobre lo que acontece en ellas. De estas evaluaciones una de las más importantes es sin duda la evaluación docente.

En la Universidad Guadalajara Lamar, desde hace varios años se lleva a cabo un proceso de evaluación docente en el que participan maestros alumnos y coordinadores a través de encuestas.

Este proceso tiene la finalidad de proporcionar información sobre la práctica docente, e incluye la evaluación que del docente hacen los alumnos, el propio docente, y el Coordinador de carrera.

En la búsqueda de hacer del Proceso de Evaluación del Desempeño un proceso sistemático se aspira a conseguir dos cualidades importantes en la evaluación: hacerla confiable (que califique siempre de la misma manera los resultados iguales) y válida (que verdaderamente evalúe lo que debe evaluar). En nuestro caso, la intención no es hacer un proceso de validez y confiabilidad incuestionable pues consideramos que la educación contempla siempre elementos imponderables propios de las actividades eminentemente humanas, que escapan a cualquier control metodológico.

No obstante queremos mantener niveles de confiabilidad y de validez en los instrumentos al menos aceptables para la comunidad universitaria, y que sus resultados aporten elementos útiles para mejorar la docencia.

Por otra parte, dado que se trata de ponderar una parte de un proceso tan humano como es el proceso educativo, se pretende que la docencia se evalúe de la forma más integral posible, es decir, que el objeto de la evaluación sea analizado de manera completa, y no se centre en una visión parcial del mismo; de igual forma queremos cuidar cierta objetividad:

Que los datos obtenidos y su interpretación no estén sujetos a la subjetividad del evaluador, para que los resultados puedan ser reconocidos como confiables por todos los actores del proceso.

Para tener una visión integral de la actividad docente es preciso considerar los distintos actores del proceso, así como las diversas dimensiones que lo componen. La práctica docente se inscribe dentro de un proceso educativo en general, en el que la acción educativa es el propósito principal del aprendizaje y donde el alumnado y la docencia tienen la función de intervenir directamente en las condiciones que faciliten la adquisición de competencias profesionales congruentes con el perfil de egreso de cada asignatura. Por otra parte, la institución educativa es también un actor indirecto en la construcción de las condiciones requeridas para aprender, lo mismo que la sociedad y demás elementos ambientales, históricos, culturales que influyen en el aprendizaje.

Así pues, no es la docencia el proceso fundamental de la educación, y si en cambio lo es el proceso del aprendizaje que está mediado por el esfuerzo del alumno, su historia, capacidad, trabajo, etc.

Lo que aquí se busca evaluar no es todo el proceso educativo, sino exclusivamente la manera como la intervención del docente facilita el proceso de aprendizaje.

Dado que los elementos sociales externos a la escuela escapan generalmente al control de la institución, en este proyecto proponemos centrar la evaluación de la práctica docente vista desde la perspectiva de los tres actores fundamentales de la educación:

El alumno (actor principal responsable de aprender), el docente (CO-actor responsable directo de construir activamente las condiciones adecuadas para el aprendizaje), y la institución (actor secundario responsable indirecto de crear condiciones propicias para el aprendizaje).

Siguiendo la búsqueda de integridad, el proceso de evaluación docente pretende abarcar las principales dimensiones y factores que constituyen el proceso docente, vista cada dimensión como indicamos arriba desde la perspectiva de cada uno de los actores del proceso educativo. Las dimensiones que aquí se proponen, están organizadas en varias categorías: las condiciones de la docencia, indicadores de calidad de la práctica docente, resultados del proceso docente, y elementos característicos del proceso docente en Lamar. La lógica de esta propuesta es partir de ver si el docente cuida las condiciones básicas que le toca cuidar para ser realmente un catalizador del proceso de aprendizaje en el alumno, de manera que si no estuvieran, probablemente el alumno aprendería pero no gracias a la acción del maestro.

El segundo grupo de indicadores tiene relación con aspectos que luego de consultar se han considerado indicadores altamente significativos de calidad de la docencia.

El tercer aspecto tiene que ver con la congruencia ideológica que desde la visión y misión institucional que se consideran característicos de esta institución, indispensables y distintivos que dan están en coherencia con nuestra filosofía educativa.

Por último, se evalúa lo que consideramos es lo más importante: **el resultado de la gestión docente** comparando esos resultados con los objetivos educativos que el propio docente se planteo, enriqueciendo los contenidos curriculares. Se espera que con base en una evaluación más integral del proceso educativo, que comprenda no solamente la práctica docente sino también el proceso de aprendizaje se vayan puliendo los indicadores, lo mismo que los instrumentos de medición para acercarse más a la pretensión de confiabilidad y validez.

Además de la búsqueda de sistematicidad, este sistema de evaluación busca aplicar un método de evaluación centrada en el ejercicio de la docencia, ya que hablamos de evaluación del desempeño docente. **Cuando hablamos de desempeño nos referimos a la expresión conductual de una práctica, o a la realización de un trabajo, lo que es observable de la misma práctica.**

Esto con la intención de darle mayor objetividad a la evaluación. Sin embargo ello no quiere decir que se desprecien las intenciones y los aspectos educativos que no se puedan objetivar en una práctica observable. Sólo se quiere dar énfasis a lo objetivo para facilitar los consensos entre las percepciones de los diferentes actores, la sistematización de las mismas, y la elaboración de programas de mejora.

Dicho de otra forma la intención de darle centralidad a la evaluación de la práctica docente observable, es poder establecer en forma operacional los indicadores de calidad sobre los que la institución hará valoraciones sobre la práctica docente, para que tanto los directores de carrera, como los alumnos y los propios docentes los conozcan e intenciones su ejercicio sabiendo lo que se espera de su trabajo educativo y compartan la responsabilidad que el mismo atañe.

Para ello, los criterios de valoración deben establecerse en términos específicos de objetivos conductuales, y que la comunidad educativa en general, y el profesor particular los conozca.

Finalmente se cree que una evaluación del desempeño brinda una oportunidad periódica de comunicación entre la persona que asigna el trabajo, la persona que lo realiza y los beneficiarios del mismo, gracias a la

cual, se puede analizar lo que espera cada parte de las otras y se pueden establecer proyectos de mejora para satisfacer estas expectativas.

Ventajas de la evaluación de desempeño.

La implementación de la evaluación de desempeño tiene varias ventajas, entre las que se encuentran las siguientes:

- Permite hacerse una idea sobre el trabajo realizado y sobre quienes lo realizan.
- Cuando se mantiene una buena comunicación con los demás sobre las expectativas laborales y los resultados, se crean oportunidades para expresar nuevas ideas y mejorar métodos.
- La ansiedad se reduce ya que los empleados se enteran de cómo están trabajando.
- La productividad se incrementa por la retroalimentación correctiva.
- Se dispone de información confiable para la toma de decisiones
- Permite detectar de forma inmediata conflictos y hacer propuestas de solución a los mismos.
- También se puede ponderar aquellos puntos finos en los que el maestro puede ser apoyado en su quehacer pedagógico (por medio del diplomado de competencias docentes ofertado por la Universidad.

Con este plan de evaluación, se está buscando analizar el desempeño del docente, comparar estilos de enseñanza, metodologías y estrategias, valorar objetivos y metas, certificar conocimientos, evaluar procesos y productos; la autoevaluación de docentes y alumnos, determinar necesidades de los alumnos y mejorar la academia.

El establecimiento de una cultura de evaluación. El crear o establecer una cultura de evaluación no es una tarea sencilla, ya que requiere desarrollar elementos de toma de conciencia, estableciendo puntos de comparación y niveles de reflexión y análisis sistemáticos sobre las actividades que se realizan, es decir, de que es conveniente estar revisando el trabajo efectuado y así ponderarlo para ajustarlo y mejorarlo.

Esta cultura de evaluación debe de establecerse tanto en los alumnos, beneficiarios de la actividad docente, como en los formadores y en quienes administran los procesos académicos. Para ello los sistemas de evaluación deben ser conocidos por toda la comunidad educativa, tanto en sus objetivos como en sus métodos. La meta en el establecimiento de la cultura de evaluación es conseguir además del conocimiento la cooperación y la asunción del sistema, así como la apropiación de sus beneficios por parte de toda la comunidad educativa.

Retroalimentación de los resultados.

Posterior a la aplicación, es importante informar tanto a los docentes como a los alumnos sobre los resultados del proceso con la intención que sean conscientes de los avances en la mejora de la docencia y las estrategias a seguir respecto a problemáticas detectadas, de modo que sean partícipes tanto de los beneficios como de los compromisos resultado de su participación.

La retroalimentación docente.

Si la finalidad de la evaluación es mejorar el desempeño académico de la universidad es necesario informar al docente de cómo se está percibiendo su trabajo; a esto se llama retroalimentación.

El incorporar la retroalimentación del desempeño como parte fundamental del proceso de evaluación, se basa en la oportunidad que ofrece este espacio específico para promover la modificación positiva de la práctica de los docentes, y por consiguiente de la institución. Con esta retroalimentación se intenta lograr un crecimiento sostenido en tres sentidos posibles: alumno-maestro, coordinador-maestro y maestro-institución.

Para llegar al compromiso de mejorar la práctica docente es preciso "darse cuenta" y cambiar las actitudes, valores y formas de actuar que degradan nuestro quehacer profesional, para que la "relación dinámica" busque el logro de la calidad de la educación y de la institución; el momento de la retroalimentación, ofrece esta oportunidad de analizar, hacer propuesta y lograr mejorar.

Este espacio de retroalimentación ayudará a que los maestros puedan hacer de manera más consciente y veraz la recuperación de su práctica educativa y así al revisarla puedan detectar y/o identificar aciertos y fallas, y proponer alternativas de solución.

La propuesta de la retroalimentación parte de la necesidad que existe en el proceso de evaluación de que los resultados de la misma lleguen oportuna y claramente a los docentes involucrados en el proceso para así poder obtener un camino más consistente hacia el logro de las metas, de la calidad personal, profesional e institucional de Lamar.

La acción de retroalimentar al docente le corresponde al coordinador de carrera o en su caso al Jefe de Academia, porque es el que debe tener una relación más cercana con el profesor y además porque la normatividad de la

escuela le atribuye una serie de funciones para planear y administrar los requerimientos necesarios para facilitar la aplicación de los programas de carrera y entre estas funciones se pueden contar tres aspectos que son relevantes en el ámbito académico:

- Asegurar la integración de la planta docente.
- Supervisar la calidad del servicio docente.
- Realizar la evaluación del proceso de aprendizaje del alumno.

El coordinador de carrera debe tener en el programa de trabajo del semestre o identificados los momentos de reuniones con su planta docente para compartir las expectativas laborales e identificar las metas a lograr. La idea es que en estas reuniones grupales o individuales se tenga un espacio para poder dialogar con los maestros sobre su trabajo y hacerles ver que es importante el ir recuperando la práctica educativa para poder detectar las necesidades y fallas y una vez encontradas, solucionarlas y mejorar la labor.

Con estas acciones el quehacer de la retroalimentación encuentra parte activa en el docente como sujeto y objeto de la acción evaluativa, ya que es el mediador de la enseñanza. Así la retroalimentación se inclina fuertemente hacia una recuperación de la práctica educativa.

Esta recuperación de la práctica educativa es un proceso de involucración activa del docente y reivindica su papel en el proceso enseñanza-aprendizaje, como factor de excelencia y calidad académica.

Pero la recuperación de la práctica educativa requiere, para poder realizarse, un espacio institucional intencionado, que permita a los maestros llevarla a cabo.

Además de un compromiso personal y grupal de los maestros en el proceso de reflexión de la misma.

La formación docente, el desarrollo curricular y la evaluación son tres temas ligados en el mejoramiento de la calidad de la práctica educativa.

El cambio del maestro significa el cambio de la escuela. La formación del maestro debe centrarse y partir de los problemas suscitados en las aulas. Los problemas vigentes en la práctica educativa deben de ser analizados por los docentes mismos. La calidad de la educación no se da ni debe concebirse como un problema individual de acumulación de títulos universitarios. Con frecuencia los maestros cambian el discurso, pero no la práctica educativa.

Está muy arraigada la cultura individualista tanto en la enseñanza universitaria como en otras actividades. Hay que romper con la cultura individualista mediante la puesta en marcha de un espacio de tiempo en el cual los maestros puedan reflexionar sobre su práctica, expresar sus ideas y contrastarlas con las de los compañeros de manera que puedan proyectar colegiada y críticamente el plan de acción educativa.

Evaluar al maestro es por eso entrar en la intimidad del aula. La evaluación se vincula con el desarrollo profesional del docente y con la finalidad educativa.

Para ello es preciso que los resultados de la evaluación estén dedicados a promover la reflexión sobre la práctica, a cuestionar los supuestos implícitos en la misma, a romper con el individualismo, a compartir las consecuencias de su experiencia entre los compañeros de docencia, a apreciar las relaciones entre los fenómenos escolares y el ambiente externo.

Para poder realizar lo anterior hay que fijar métodos de observación como pueden ser, entre otros:

- El audio o video-grabación sobre lo que sucede en clase.
- Anotación de palabras y frases claves.
- Frecuencia de determinados tipos de conducta.
- El análisis de hechos áulicos
- Redacción de observaciones bajo la forma de diario.
- Categorizar la práctica docente
- Problematicar el quehacer cotidiano

Ante esto puede surgir la cuestión del tiempo de que disponen los docentes para poder hacer el análisis y el desarrollo, y la capacidad del personal para respaldar y facilitar el proceso, en este caso los coordinadores de carrera. Es necesario dedicar al menos una hora semanal de atención individualizada a cada profesor, así se impulsará su desarrollo de manera considerable.

(Por la cuestión del tiempo y disponibilidad de parte de los maestros es necesario que el coordinador programe sesiones de trabajo antes del inicio del trabajo docente, a la mitad del semestre o cuatrimestre y al final del mismo o después de la aplicación de los instrumentos de la evaluación.)
Toca entonces al coordinador de carrera intervenir para ayudar al personal docente a analizar y evaluar su práctica y lo puede hacer de la siguiente forma:

1. Crear un clima para el desarrollo del personal docente: establecer la idea de que resulta profesionalmente deseable pretender un cambio, evolucionar, mejorar, por excelente sea ya el profesor.

2. Proporcionar un respaldo práctico: otorgar el tiempo preciso a los profesores, conseguir los recursos y organizar y dirigir con eficacia las reuniones de grupos.

3.- Dispensar un apoyo emocional: mediante el reconocimiento de la intensidad del trabajo exigido, de la ansiedad que los profesores experimentan al exponer su trabajo a otros y de su necesidad de aliento y optimismo.

4.- Hacer propuestas a la dirección de evaluación y formación permanente para atender situaciones difíciles detectadas (que pudiesen ser atendidas mediante el diplomado)

Se espera que con la continuidad de la aplicación de este sistema, se logre recuperar y reflexionar la práctica docente para beneficio del alumno, del docente de la institución y porque no de la sociedad en general.

1.7 Estado del arte

Dentro de la búsqueda de trabajos relacionados a la identidad existen un sin número de artículos, revistas, manuscritos, que de alguna manera mencionan o trabajan el tema de la identidad.

La identidad es concebida como dimensión subjetiva de los sujetos sociales, no es un atributo o propiedad del sujeto en sí mismo, sino que tiene un carácter *inter* subjetivo y relacional.

La identidad, es un sistema de relaciones y de representaciones, sin embargo la identidad no es algo esencial e inmutable, es un proceso activo y complejo, resultante de conflictos, de negociaciones.

La identidad es una actitud colectiva, una cualidad, orientación cognitiva y afectiva bajo un cierto sistema de valores culturalmente compartido.

Los trabajos sobre identidad no abundan, son un tema de estudio que ha sido poco trabajado, a partir de la década de los setenta con el resurgimiento de la interpretación como protagónica en el buscar dar razón de lo que el fenómeno sociales, el concepto de identidad toma importancia y se convierte en un cruce interdisciplinario, sobresaliendo el que sucede entre psicología, sociología, historia, filosofía y antropología.

Cada ciencia, desde su método y su objeto de estudio, ha intentado hacer un acercamiento a la identidad como objeto de explicación.

Desde la psicología los conceptos que más se acercan a la identidad son los de personalidad, de auto concepto de percepción de sí mismo. Desde la antropología se ha trabajado este concepto muy cercano a la cultura.

En lo social se hace referencia a "aquellos aspectos de la identidad de un individuo que lo toman semejantes a los demás, esto es, los aspectos socializados del comportamiento"⁵.

Es decir, lo que comparte con el otro, incluyendo lo que la representación que de él tiene la sociedad, o un grupo social en particular.

Dentro de la búsqueda de trabajos relacionados a la identidad existen un sin número de artículos, revistas, manuscritos, que de alguna manera mencionan o trabajan el tema de la identidad, entre los que a continuación menciono:

- El maestro como criterio de la verdad
- Supuestos en la identidad del maestro.
- Maestros entrevistas e identidad.
- El trabajo de los Maestros.
- Tabúes relativos a la profesión de enseñar.
- El Maestro como criterio de la verdad.
- El Maestro como ideal.
- El Maestro como imagen de la perfección.
- El Maestro como imagen de la sabiduría.
- El Maestro como imagen de Identificación.
- El Maestro como vendedor de conocimientos.
- El Maestro como modelo de madurez y vida intachable.

Pero es importante mencionar que en Investigación educativa son menos aun los trabajos que encuentran sobre identidad para nuestro interés se localizaron los esfuerzos de Eduardo Remedi, Verónica Edwards, Adelina Castañeda, Patricia Arísti, Monique Landesman, Rosa Ma. Romo y Noemí Gómez, en un intento de dar razón de La identidad del docente.

Sus trabajos son producto principalmente de investigaciones en educación superior, cuyo objetivo ha sido observar las actividades que desarrolla el maestro, a la vez que objetividad o explicitar a la identidad que le sirve de soporte en el desarrollo de su hacer.

A partir de este acceso a las distintas formas y significaciones constituidas de la identidad docente, a través del reconocimiento y la interpretación de sus "actos", se entiende a los actos como las acciones y los discursos que los sujetos desarrollan a su hacer.⁶

⁶ *Ibidem* p.38

Las fuentes a las que se acudieron en búsqueda de estados de la cuestión de estos trabajos son:

Bibliotecas de la Universidad Nacional Autónoma de México,

- IRESIE del Centro de Estudios sobre la Universidad - UNAM,
- Biblioteca de la Universidad de Guadalajara.
- Departamento de Investigación Educativa - Cinvestav - Instituto Politécnico Nacional,
- Biblioteca de El Colegio de México,
- Biblioteca del Centro de Estudios Educativos
- Universidad Pedagógica Nacional,
- Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa

Las direcciones electrónicas a las que se acudió en busca de información fue:

www.aquies.mx

www.comie.com

www.revistadigital.com

www.monografias.com

www.iteso.edu.

www.bne.es biblioteca nacional de España.

www.csic.es Consejo superior de investigaciones científicas.

Existen Esfuerzos interesantes de acercarse a lo que el maestro es desde su actividad, los trabajos de estos autores consolidan una línea de investigación más sólida sobre la identidad de ser docente.

1.8 Teorías del objeto de estudio

Abordar el tema de la identidad docente es preguntarse sobre cómo vive el maestro en el espacio escolar la identificación o no identificación con su quehacer laboral y con su práctica cotidiana en el salón de clases. En concreto es indagar sobre su sentimiento de pertenencia o no pertenencia a la profesión.

*"La identidad profesional representa parte de la construcción biográfica y social, en la cual las sujetas, al establecer relaciones de trabajo, participan de otras actividades colectivas en las organizaciones lo que involucra al sujeto"*⁷

El maestro en innumerables ocasiones, no es maestro por un examen de autoreflexión, sino por las representaciones que de él tienen la institución, la familia, la sociedad, el currículo, el alumno, y su propia trayectoria de vida.

El maestro encuentra en la institución, una familia. Un lugar y un conjunto de representaciones simbólicas que lo legitiman en su hacer, y que comparte o niega desde su propio proyecto de vida profesional.

En este caso se comparte la opinión que se tiene del docente que muchas veces el docente muestra una máscara, en la clase pero **se** difiere de él porque antes que ser docente, **el docente es persona**.

⁷ Romo, B. R. "Interacción y estructura en el salón de clases": negociaciones y estrategias. Guadalajara, Jal. Universidad de Guadalajara, 1993

La docencia es un proceso de trabajo que aún resulta, dadas nuestras limitaciones conceptuales, poco tangible.

Es un proceso en el cual corren paralelos lo formal y lo sustancial, tocándose y apoyándose solo ciertos momentos, chocando en otros momentos.

Este conjunto de representaciones simbólicas, es decir la identidad docente se construye día a día en relación con otros factores sociales, personales e institucionales, por esta razón el maestro no se define como tal de una manera única y para siempre, si no que su concepción y la propia practica van cambiando, están en la búsqueda constante de lograr un equilibrio adecuado y tratando de dar respuesta a las preguntas que van surgiendo como producto de la relación entre su reflexión acción. *"Detrás de todo esto, el maestro busca acercarse a la imagen ideal que de docente se ha configurado".*⁸

La cuestión de la cultura del profesorado, entendida como una cultura ocupacional, es mediadora de la conexión entre factores estructurales y practicas pedagógicas. Las auto imágenes profesionalistas del profesorado, las expectativas sobre las características del propio rol, lo que el profesorado da por descontado en relación con el comportamiento de los colegas como grupo de referencia, son aspectos de la cultura ocupacional del profesorado que intervienen sobre las estrategias de adaptación

Algunas de las preguntas básicas que surgen sobre identidad son ¿Cómo el sujeto se ha insertado y lo sigue haciendo en el conjunto de significaciones y simbolismos que los convierten en un ser consciente de su propio camino de la vida?

⁸ ROCKWELL, E. (1995). *"La escuela cotidiana"* F.C.E., México, p. 103

¿Cómo ha surgido este sujeto?

¿En qué momento es sujeto de sí mismo?

¿Cuándo es un ser capaz de transformar su entorno?

¿Como se da el interjuego entre totalidad de sus experiencias acumuladas y el momento actual en que existe?

Al respecto Karel Kosik dice:

"El hombre vive en vanos mundos, y cada uno exige clave distinta... sin cambiar de intencionalidad y de modo de apropiarse de la realidad... los dos elementos constitutivos de todo modo humano de apropiación del mundo son el sentido subjetivo y el sentido objetivo... el proceso de captación y descubrimiento del sentido de la cosa es, a la vez, proceso de creación del sentido humano correspondiente... el sentido objetivo de la cosa puede ser captado si el hombre se crea un sentido correspondiente".⁹

Y en su concepto de totalidad completa, Karel Kosik vuelve a agregar:

"En mi audición y en mi visión participo por, en cierto modo, no saber por mi cultura, toda mi experiencia, viva o amonada en el olvido que aflora en determinadas situaciones, mis pensamientos y reflexiones... en la asimilación practico-espiritual del mundo, de la cual se derivan originalmente todas las demás modos de asimilación... la realidad es pues percibida, como un todo indivisible de entidades y significados".¹⁰

Es por ello que el ser humano para actuar y ser en un momento particular, se remite, no siempre de manera consciente, al conjunto de experiencias individuales y socialmente objetivadas introyectadas a lo largo de su historia en el mundo y que le sirven de referencia y de significación.

La identidad alude a lo individual del sujeto, desde la constitución de su personalidad, y al respecto social, desde la representación colectiva.

⁹ ZAREN E., "Dialéctica de lo concreto", México, Editorial Siglo XXI, 1976, p. 94

¹⁰ Ibidem, p. 47

Remedí y sus colegas abordan el estudio de la identidad entendiendo a la docencia como una práctica social, posible de ser explicada a través de prácticas académicas, curriculares e institucionales específicas, al igual que de imágenes y representaciones sociales subjetivas de los sujetos acerca de estas prácticas.

*"El maestro se constituye en su identidad como docente, incluyéndose en ese orden en un doble movimiento de reconocimiento y desconocimiento. Por un lado se reconoce, se identifica y "vive" lo instituido interiorizado las imágenes, estilos de un hacer y discursos sobre él y su práctica dentro las instituciones, por otro lado, se imagina en una situación de autonomía con respecto a ellas, como productor de su propio discurso académico y escolar, y como dueño del espacio privado del aula."*¹¹

Por todo lo anterior se considero que la teoría más completa y que ayuda a entender y analizar el objeto de estudio es la teoría de las representaciones sociales, la cual a continuación se desglosa.

1.8.1 Teoría de las representaciones sociales

Una representación social se puede definir como la percepción de un objeto de la sociedad.

Una Representación Social contribuye a formar conductas, orientar las comunicaciones y dar forma a las interacciones sociales.

Se basa en la tradición y el consenso. Es la versión del sentido común de la ideología.

¹¹ REMEDI, E, "Suguestos en la identidad del maestro": materiales para discusión, México, 1989 departamento de Investigaciones educativas, CINVESTAV, IPN, p. 19

Las representaciones sociales, en tanto que proceso social, sólo pueden aparecer en grupos y sociedades en las que el discurso social incluye comunicación. Una comunicación que implica tanto puntos de vista compartidos como divergentes sobre diversas cuestiones.

Esquemáticamente nos encontramos ante representaciones sociales cuando las personas debaten temas de mutuo interés.

Resulta evidente que las conversaciones trascienden la esfera de las simples opiniones, imágenes y actitudes. Se trata de "sistemas cognitivos que poseen una lógica y un lenguaje particulares, de "teorías", de "ciencias" sui generis, destinadas a descubrir la realidad y ordenarlas" (Moscovici, 1969).¹²

Su función proviene que son compartidas a nivel de una misma comunidad por lo que se refiere a las Representaciones Colectivas, a cuyo estudio se dedicó Durkheim.

Setenta años después de Durkheim, el concepto de representación colectiva se convierte en el punto de partida de la investigación sobre las representaciones sociales con la obra de Sergei Moscovici *La psychanalyse, son image et son public* (1961).

Su propósito era mostrar cómo una nueva teoría es difundida en una cultura determinada; cómo cambia a su vez la visión que la gente tiene de sí misma y la del mundo en que vive.

Lo relevante que se quiere destacar aquí y que sirve como analogía al estudio de Moscovici es que Ideología y Representaciones Sociales, más allá de estar en una relación constituyente, poseen un funcionamiento similar en el cual la Representación Social como forma de pensamiento cotidiano toma

¹² Material Utilizado en el Seminario de Psicología Social de la Escuela de Psicología de la Universidad Bolivariana (Santiago de Chile, 2002)

sus categorías del discurso ideológico, siendo su aparato que transforma a la ideología en realidad.

Ya está claro que la Representación Social, es social en virtud de sus procesos de formación y de mantenimiento.

También se tiene la idea de que en parte las Representación Social son la realidad ya que ellas nos permiten las relaciones cotidianas.¹³

Entre las principales representaciones que se tienen del docente están:

En un primer plano con respecto a las representaciones iniciales acerca del rol docente nos encontramos frases que tratan de definir así al docente:

Imagen ligada a la tradición normalista: entendida como la del buen docente, admirado, respetado superado, que lleva a cabo una tarea elogiada en tanto formativa, de alta responsabilidad y muy sacrificada

Relacionada con su imagen de desvalorización social actual: manifiestan que es una profesión de status inferior, mal pagada, se gana poco porque se trabaja poco, sujeto a un lugar polémico por su lucha salarial

Centrada en la dimensión pedagógica (la actividad en el aula): es un trabajo sencillo, fácil, limpio y reducido al aula (no se observan otros aspectos)

Relacionada con la motivación intrínseca: es una actividad sobre la cual sintió interés y predisposición inicial porque le gustaba enseñar, ayudar a otros, transmitir conocimientos para el crecimiento personal, contribuir con la sociedad, en algunos casos porque le gustaba la disciplina a enseñar.

¹³ Material Utilizado en el Seminario de Psicología Social de la Escuela de Psicología de la Universidad Bolivariana Santiago de Chile, 2002

En un segundo plano se encuentran las representaciones que circulan en la Institución (en los procesos de enseñanza-aprendizaje)

Dicen que el docente debe poseer una adecuada preparación académica y pedagógica. La práctica del rol no se reduce al aula, en tanto manifiestan su extensión hacia las prácticas institucionales.

Hay identificación de los modelos conductista y constructivista, viendo a éste último como aquél que hace del docente, una persona crítica, reflexiva y coherente con su práctica, lo cual hace al potencial personal y moral que requiere todo buen docente

Compromiso y responsabilidad con la tarea de enseñanza-aprendizaje, con la comprensión de la conducta del sujeto del aprendizaje para atender a la diversidad, lo cual demanda tiempo y perfeccionamiento. Se encuentra implícita la idea del rol docente como "mediador", "orientador" y "guía" en el proceso de enseñanza-aprendizaje

En cuanto a acontecimientos que influyen en estas representaciones:

-El recorrido de aprendizajes de los trayectos de la investigación y la práctica y el trayecto pedagógico-didáctico. En especial las temáticas del rol docente, teorías del aprendizaje, modelos de la enseñanza

-Actitudes de los profesores que "dejaron atrás concepciones antiguas sobre la docencia".

-El análisis y estudio de problemáticas educativas y de nuevos métodos para hacerles frente

-El nivel de algunos profesores (procedimientos, estrategias empleadas), relatos de anécdotas y vivencias de sus propias prácticas.

En cuanto a las características de los modelos de formación inicial:

- Actitudes auténticas de apertura, flexibilidad, entrega y servicio, inspirar respeto, dar confianza, ser abierto, tener carisma, saber ser
- Compromiso efectivo con los alumnos y la comunidad social involucrada, responsabilidad, interés por el aprendizaje de los alumnos
- Transformación-reconversión de sus prácticas educativas conforme las nuevas demandas, profesionalidad, seguridad en sus conocimientos .Saber
- Manejo de estrategias y procedimientos necesarios a la práctica. Saber hacer
- Toma de decisiones independiente, autonomía, modos de enfrentar situaciones.

Por la anterior se sustenta el objeto de estudio en esta teoría, porque la labor del docente, desde sus inicios se veía reflejada como una imagen o representación que la sociedad la familia y el propio alumno se forma de la manera en que debe de ser un docente, y que a pesar de que la educación ha mostrado cambios drásticos, en la práctica que se realiza, la imagen o representación del docente sigue permaneciendo a través de la historia.

1.8.2 Teoría de las expectativas

Otra teoría que sustenta el objeto de estudio es la teoría de las expectativas:

Esta teoría se distingue por la hipótesis de que la conducta de un individuo está determinada por las expectativas que espera.

Expuesta originalmente por Vroom el cual decía que en esta teoría existían dos componentes, que explicaban la conducta de una persona.

1.- El primer componente era aquel que predecía la valencia de algún resultado,

2.- Es un modelo que es el que motiva al individuo a actuar de determinada manera.

Las aplicaciones de la teoría de las expectativas han incluido de manera usual recomendaciones, para establecer nexos entre resultados y conductas, esto es que los empleados saben que si su desempeño es eficiente, este será recompensado.

De acuerdo con esta teoría **los esfuerzos laborales de las personas, conducen a determinado nivel de desempeño.** La gente desarrolla dos creencias importantes: expectativa, que relaciona el esfuerzo con el desempeño, e instrumentalidad, que vincula desempeño y resultados¹⁴

La Teoría de las Expectativas del Víctor Vroom se ocupa de la motivación y de la gestión. La teoría de Vroom asume que el comportamiento es un resultado de opciones conscientes entre alternativas.

Junto con Edward Lawler y Lyman Porter, Vroom sugirió que la relación entre el comportamiento de la gente en el trabajo y sus metas es tan simple como habían imaginado inicialmente científicos. Vroom se dio cuenta que el desempeño de un empleado está basado en factores individuales tales como la personalidad, habilidades, conocimiento, experiencia y capacidades.

¹⁴ THOMAS S. B. Liderazgo, "Administración una ventaja competitiva" Mc. Graw Hill. México 2004. p479

La teoría de las expectativas dice que los individuos tienen diversos grupos de metas y pueden ser motivados si tienen ciertas expectativas.

Expectativas de la Teoría de las Expectativas

- Hay una correlación positiva entre los esfuerzos y el desempeño.
- El desempeño favorable dará lugar a una recompensa deseable.
- La recompensa satisface una necesidad importante.
- El deseo de satisfacer la necesidad es bastante fuerte como para hacer el esfuerzo de mérito.

La Teoría de las Expectativas de Vroom se basa sobre la creencia siguiente.

1. **Valencia.** Refiere a las orientaciones emocionales que la gente lleva tiene con respecto a los resultados (recompensas). La profundidad del deseo de un empleado por las recompensas extrínsecas (dinero, promoción, tiempo libre, ventajas) o intrínsecas (de satisfacción). La Administración debe descubrir lo que aprecian los empleados.
2. **Expectativa.** Los empleados tienen diversas expectativas y niveles de confianza sobre lo que son capaces de hacer. La Administración debe descubrir qué recursos, entrenamiento, o supervisión necesitan los empleados.
3. **Instrumentalidad.** La percepción de los empleados de que realmente van a recibir lo prometido por la gerencia. La gestión debe asegurarse de que las promesas de recompensas estén satisfechas y de que los empleados estén enterados de esto.

Vroom sugiere que la creencia de un empleado sobre expectativa, Instrumentalidad, y la valencia interactiva psicológicamente.

De esta manera, crean una fuerza de motivación tal, que el empleado actuará de una manera que traiga placer y evite el descontento.

(Lawler by Porter 1967) Realizaron una encuesta en la que hicieron que algunos de los encuestados estimaran la importancia del salario, promoción, prestigio, amistad, y los resultados o la comprobación es que *"la expectativa más determinante del empleado, es aquella que tiene que ver con el salario."*¹⁵

Se comparte la opinión con esta teoría porque gran parte de la actuación del docente es únicamente debido a sus expectativas, pero en contra aun de los resultados de las encuestas que se aplicaron en la UGL, en donde se manifiesta que la mayor expectativa es salario, creo que existen otras expectativas, más relevantes, tales como el reconocimiento, y no solo el de la universidad si no el de los alumnos, la sociedad, hacia el buen docente.

Para Theodor Adorno, el maestro, como el sabio y brujo, es sujeto de una ambivalencia arcaica que lo hace simultáneamente depositario de grandes honores y *"sujeto potencial de muerte por asesinato"*

*Para él "...La docencia es una profesión con poca valoración social, la cual ha estado vinculada con su bajo salario. Hay una codificación en la profesión de enseñar, el profesor, lento, pero incontinentemente, ha pasado a ser un vendedor de conocimientos, al que se compadece por que no es capaz de hacer valer estos de mejor manera. La imagen del maestro reproduce, aunque atenuadamente, algo de la imagen del verdugo...la idea de maestro de vida intachable y modelo para jóvenes inmaduros. Los maestros son agentes de civilización."*¹⁶

Históricamente los maestros se han quejado de los bajos salarios y de las malas condiciones laborales en las que trabajan, se evidencia una clara desvinculación entre su desempeño y el nivel de remuneración correspondiente.

¹⁵ JEFFREY, P. La diversidad de las perspectivas " Organización y teorías de las organizaciones" Fondo de cultura económica. México, 1982, p56

¹⁶ THEODOR A. "Tabúes relativos a la profesión de enseñar", en Hélice Rockwell (comp.), La docencia: entre el autoritarismo y la igualdad. México, SEP-Ed. Coballito, 1986, p.15

En la mayoría de los casos los incentivos económicos no acompañan la evaluación del desempeño como docente tienden a ser fijos para todos los del gremio o irse configurando a partir de criterios como la antigüedad, la formación profesional etc. Esta es una de las características que vuelve poco "competitiva" a la profesión ante otras profesiones.

1.8.3 Teoría de la identidad de Torregrosa.

Otra Teoría que sustenta este objeto de estudio es la de Torregrosa, de la cual no se encontró mucho material, pero que llamo la atención la siguiente información:

Que señala que la identidad es identificación, identificación desde otros y que nuestra identidad es, con anterioridad nuestra, personal una identidad para otros.

Que es solo desde los otros que podemos tener noticia inicial de quiénes somos. La realidad radical de nuestra identidad personal no es nuestro cuerpo, en el que obviamente tiene que apoyarse, sino las relaciones específicas con que hemos estado respecto de los otros.

La individualidad personal y su identidad son una construcción social, una realidad social.¹⁷

Del análisis de estas teorías antes mencionada se pudo inferir en que dichas teorías están dentro de la psicología social que es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad. Su objeto de estudio serían todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función, constituyéndose es sistemas de representaciones y de actitudes.

¹⁷ TORREGROSA, J.R. - "Perspectivas y contextos de la psicología social" - Editorial Hispano Europea - España

Además de la teoría de representaciones sociales y de la teoría de la identidad, existe una ciencia, la psicología social que analiza y explica los fenómenos que son simultáneamente psicológicos y sociales, (comunicación de masas, lenguaje, representaciones sociales). El abordaje de su objeto de estudio lo hace a través del análisis de la conducta humana, examinando el proceso histórico que dio lugar a la continua y mutua influencia y relación entre individuo y sociedad.

Para dar cuenta de esta interdependencia es necesario tener en cuenta la estructura social en la que tiene lugar la interacción, los nexos que mediatizan la influencia de la estructura social sobre la interacción y los procesos psicológicos por medio de los cuales, los determinantes sociales influyen en las personas individuales, que en definitiva son los que hacen posible la interacción.

Otro tópico a tener en cuenta en la identidad. Es el nivel de las relaciones interpersonales, entre la organización social y la cultura. Esta matriz sociocultural, cuya apropiación individualizada es, el otro generalizado, hace posible la comunicación simbólica y a través de ella el surgimiento de la persona.

La identidad entonces surge de una matriz sociocultural, esta debe ser respetada para hacer posible la comunicación simbólica.¹⁸

1.8.4 Teoría de la motivación de Chris Argyris

También se sustentó el objeto de estudio en las teorías de la motivación: En especial la de Chris Argyris que ha concentrado sus investigaciones en la coexistencia entre las necesidades individuales y organizacionales.

¹⁸ TORREGROS, *ibidem*, p104

Argyris afirma, que el hombre tiene una fuerte necesidad de obtener su propia realización y que los controles propios de una organización lo hacen sentirse subordinado y dependiente. Dice igualmente, que las técnicas operativas utilizadas en las grandes empresas pasan por alto las necesidades sociales y personales de los empleados.¹⁹

Además, como premisa básica, supone que es imposible que una persona pueda motivar a otra. Por tanto los subalternos que poseen lo que Argyris llama energía psicológica, dan máxima prioridad a la satisfacción de sus propias necesidades.²⁰

Entre mayores sean las discrepancias entre las necesidades individuales y las de la empresa, mayor será el descontento entre los empleados, manifestado por apatía, conflictos, tensiones o rebelión.

Se concuerda con esta teoría, porque si el docente no cubre en la institución primeramente sus necesidades individuales, difícilmente podrá identificarse con institución, en la que no se siente insatisfecho, y por tanto se verá reflejado en su desempeño.

1.8.5 Teoría de la motivación de Herzberg

También se tomo en cuenta la teoría de la motivación de Herzberg:

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación - higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, "¿Qué desea la gente de sus puestos?"

¹⁹ RICHARD L. "Administración". Ed. Thomson, México, 2004, p 544.

²⁰ RICHARD, Ibidem, p. 546

Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas.

Por el análisis de las contestaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal. Factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto.

Herzberg dijo que los datos sugieran que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. La eliminación de las características insatisfactorias de un puesto no necesariamente hace que el puesto sea satisfactorio.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto. Por tanto, los administradores que procuran eliminar los factores creadores de la insatisfacción con el puesto puede traer paz, pero no es necesario que sea la motivación, y bajo esta condición sólo aplacan a su fuerza laboral en lugar de motivarla. Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Para motivar a las personas en sus puestos, Herzberg sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto.

Herzberg supuso que hay una relación entre satisfacción y productividad, se preocupó por investigar cuales son los factores que motivan a las personas a trabajar con Mayor entusiasmo, los resultados obtenidos al analizar las motivaciones de los empleados le sirvieron de base para formular su teoría.

Por ello Herzberg considera que es erróneo pensar que la insatisfacción es polo opuesto de la satisfacción, cada una de ellas debe medirse en diferente escala.

Se considera que esta teoría también sirve para sustentar este objeto de estudio, porque la identidad profesional docente tiene que ver con los primeros factores que Herzberg denomina motivadores y son todos aquellos que tienen que ver con la realización en si del trabajo.

Anteriormente se había mencionado, que si un docente se siente satisfecho con la labor que él realiza, le será más fácil transmitir todos aquellos conocimientos y cualidades que tienen que ver con su actividad de docente, tales como lealtad, responsabilidad, honradez, honestidad, etc.

Las cinco teorías seleccionadas y mencionadas anteriormente, son aquellas que reúnen considero son las que sustentan el presente objeto de estudio, ya que cada una me aporta algo distinto e importante para relacionarlo y poder dar explicación al objeto de estudio.

CAPITULO II

ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Y METODO DE TRABAJO

2.1 Enfoque de la investigación

Para poder abordar el objeto de estudio elegido se considero conveniente utilizar el paradigma epistemológico interpretativo ya que se pretende dar razón de los significados que tiene el maestro, así como los factores que influyen en la construcción de la identidad.

El estudio interpretativo se basa únicamente en analizar y por tanto interpretar la realidad, así como las percepciones, intenciones y acciones de los docentes. La investigación interpretativa rescata al investigador en su subjetividad, resaltando la importancia de los universos simbólicos y de los procesos de significación de los objetos estudiados.

En este modelo no se plantean hipótesis, previas ni marco teórico precedente, se inicia con preguntas o cuestionamientos a la realidad que permitan al acercamiento al fenómeno que se pretende estudiar, el mismo objeto de estudio se va delimitando en el trayecto, y este tiende en un primer momento a abrirse para después irse definiendo con más precisión.

Los fenómenos humanos son muy complejos para ser estudiados utilizando únicamente los métodos cuantitativos de investigación. Los cualitativos, específicamente la fenomenología interpretativa o hermenéutica, probablemente, son más apropiados para entender y describir aquellos fenómenos humanos que se conocen poco e interesan a los profesionales de la investigación en educación.

La fenomenología interpretativa como método de investigación se basa en la filosofía de Heidegger su objetivo es comprender las habilidades, prácticas y experiencias cotidianas, y articular las similitudes y las diferencias en los significados, compromisos, prácticas, habilidades y experiencias de los seres humanos.

La metodología que se aplica fue de tipo cualitativo. Entre las que se sitúa la: **La etnografía.**

En el campo educativo se ha analizado la práctica docente, describiéndola desde una perspectiva teórica que permita explicar los procesos que se desarrollan en la escuela y los vínculos que guardan con otras instituciones y con una determinada formación social, se deben de realizar minuciosos registros del quehacer docente cotidiano a través de grabaciones, observación en el salón, filmaciones, etc., los cuales se acompañan de entrevistas, revisión de materiales y tareas usadas durante el trabajo docente, para que de esta manera se tenga una gran "fotografía" del proceso estudiado al que se añan referentes teóricos, que en el transcurso del registro y los minuciosos análisis que de éste se hagan, permitirán ir bordando explicaciones a los procesos de la práctica docente.

El trabajo etnográfico implica gran rigor teórico, técnico y metodológico aunado a apertura y flexibilidad para ir viendo, registrando y posteriormente analizando las situaciones que se presenten y que no se pueden explicar con los elementos teóricos previos o iniciales; implica la superación del dato empíricamente registrado a de la representación de sus significados.

La etnografía: Según Calvo *"Tiene como objetivo final la construcción conceptual de patrones que expliquen el orden social a partir de la búsqueda de esos significados"*.²¹

²¹ González, Luciano. "La recuperación de la práctica en la formación de docentes". *Guadalupe Jalisco Educador*. Num. 1, de abril-junio 1997

De la antropología se retoma el hacer, relatar y valorar las informaciones sobre el comportamiento habitual en sociedades concretas.

*De acuerdo a Evelyn Jackobs "La etnografía holística, fundada por Boas y Malinowski, busca definir las creencias y prácticas de un grupo para mostrar su unidad cultural. Esto implica considerar la suma total de conocimientos, actitudes y patrones de comportamiento habitual, compartidos y transmitidos por los miembros de una sociedad particular (Linton 1940); el sistema de patrones de comportamiento de un grupo particular (Good-enough 1971); y los rasgos distintivos de una cultura (Le Vine 1970, Spindler 1982, Walcott 1975)."*²²

En sentido epistemológico, de acuerdo con Frederick Erickson (1989, 1987) Benedict Anderson (1993), Anthony Cohen (1985) y John y Jean Comaroff (1991), "*documentar el mundo simbólico y significativo de los grupos subalternos es básico para lograr un nuevo consenso y discurso político, idea que sugiere la necesidad de recuperar las voces, las acciones y los significados inmediatos, desde el punto de vista de los actores, y de profundizar tanto en el carácter interpretativo de la etnografía*".²³

Se elige la etnografía por que se tiene la ventaja de observar al docente en las condiciones reales en las que se desarrolla, se toman las cosas como van sucediendo de manera natural.

²² BERTELY, M. "Conociendo nuestras escuelas" Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar. Edit. Piedad mexicana, México DF. 2000.

²³ BERTELY, M. La realidad emocional. Tesis de maestría, Departamento de Investigación Educativa, Instituto Politécnico nacional. 1985

2.2 Técnicas utilizadas

El Proceso de estudio es la identidad es ir en la búsqueda de la recuperación del conjunto de representación que sobre su actividad docente tiene un grupo de personas y la relación que guarda dentro del desempeño en el aula

Para desarrollar este estudio se eligieron tres niveles de análisis:

1.- Historias Oral:

A través de entrevistas individuales a cada uno de los maestros tipo, los elementos que se indagaron son:

- La historia personal
- La historia profesional
- La percepción que tiene sobre el docente
- La forma de ingreso al magisterio
- Los motivos de permanencia
- La percepción que tiene sobre la identidad
- Su desempeño laboral
- La relación que el encuentra entre identidad-Desempeño

2.- Vida cotidiana:

Conocimiento de las actividades cotidianas que realiza en su labor docente.

3.- Nivel institucional

Conocimiento de la percepción de la institución y sus estándares de desempeño.

Para lograr realizar este estudio se realizo a través de:

2.2.1 Historia Oral:

Entrevistando a los profesores tipo, se recupera las experiencias almacenadas en la memoria de los entrevistados y se registro en una grabación, a la vez de irse realizando anotaciones importantes.

Antes de realizar la entrevista con el informante, se le ofreció una breve explicación de lo que trata el proyecto y cuál es su interés, qué clase de información se busca esto con la intención de lograr la cooperación más amplia por parte del docente.

También se tuvo cuidado en elegir un lugar sin interrupciones y que fuese del agrado del docente se tomo la decisión de hacerlo en apropiada aula. Se realizo la recopilación de información de manera verbal, que el docente proporcione de manera amplia y a detalle de su vida cotidiana.

Sea cual sea la perspectiva disciplinar de partida, ayudar a que se produzcan historias orales, de procesos, situaciones y formas de elaborarlos y resolverlos cuestiona directamente la posición del investigador. De una manera tal vez más radical que otras prácticas de investigación.²⁴

²⁴ Ibidem, p. 261.

La historia oral están formada por relatos que se producen con intención de elaborar y transmitir una memoria personal o colectiva que hace referencia en las formas de vida de una comunidad en un período concreto.

La historia oral es fundamentalmente la comunicación de una sabiduría práctica, de un saber de vida y experiencia.

Con la historia oral se pretende rescatar algunos aspectos, que quizás se pasaron por alto, tanto en la observación como en la entrevista.

Se procura influir lo menos posible a la hora de recoger los testimonios.

Posteriormente se realizó la categorización para su al final realizar el análisis

2.2.2 Documentos:

Recopilación y revisión documental (base de datos, registros y expedientes).

El trabajo inicio con la revisión documental que tenía la institución acerca de la labor docente.

-La revisión de base de datos para conocer las características generales y personales de los docentes a investigar.

- Se tomaron en cuenta los registros que se tenían en base al desempeño del docente, dichos registros los elabora la coordinación de carrera esta sirve para evaluar el desempeño del ciclo.

- Se revisaron los expedientes de los maestros para conocer su historial laboral.

2.2.3 Entrevista profunda a profesores

La entrevista de manera general, se define como un proceso de comunicación interpersonal.

*Como señala Bleger, "En todos los casos la entrevista es un fenómeno grupal, pues aun con un solo entrevistado, se establece una relación entre él y el entrevistador que debe ser entendida a través de la psicología social."*¹³

La entrevista es una averiguación para conocer la opinión pública. Consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas.

Para poder definir los 7 docentes tipo se realizó un análisis de las principales características que presentan los docentes, se hicieron categorías y se logró identificar a siete tipos de docentes que están desempeñándose dentro de (UGL) A continuación se presenta una breve descripción de los mismos.

Profesores tipo

- a.- El formador:** Se describe a este tipo de maestro como aquel que realmente realiza su función por convicción, por identidad propia, porque su naturaleza se lo ha exigido.
- b.- El circunstancial:** Aquel profesor que esta por circunstancias ajenas a, el propio mercado laboral lo empujo a dar clases. Trabaja solo para cumplir
- c.- El maestro barquito:** Aquel que siempre pone diez a los alumnos para poder ser aceptado.
- d.- El militar:** Aquel que hace que los alumnos trabajen solo por su autoridad.
- e.- El Benévolo:** Se lleva muy bien con los alumnos, sin importar si aprenden o no aprenden

¹³ Ibidem, p. 249

f.- El cumplido: Solo con actividades meramente administrativas o de gestión, pero no en si en su tema.

g.-Perezoso: Aquel maestro que asiste, cumple solo en presencia, mas no trabajo ni administrativa, ni académicamente.

Para realizar esta entrevista se llevo a cabo el siguiente procedimiento:

1.- Se realizo la guía de entrevista en las cuales se realizaron algunas preguntas las cuales se consideran ayudarían a conocer algunos aspectos entre las preguntas están:

- ¿Motivos por los cuales ingreso a la docencia?
- ¿Por qué motivo permanece en la docencia?
- ¿Significado que tiene la actividad docente para usted?
- ¿Percepción que tiene sobre su actividad docente?
- ¿Percepción sobre la institución?
- ¿Conocimiento del contexto en el que trabaja UGL?
- ¿Relación que encuentra Usted entre IPD y desempeño de la actuación en el aula?

- Análisis de la historia profesional.
- Análisis de su historia personal.
- Quehacer cotidiano del maestro.

Posteriormente a realizar la entrevista se realizo la categorización de variables, para su posterior análisis.

2.2.4 Observación

Observación: Investigación de tipo de visual que se realiza con la finalidad de Explorar, precisar aspectos previos a la entrevista, Reunir información para interpretar hallazgos y describir hechos.

Tipos de observación

"De Gortau dice: "En la observación de campo es menester distinguir dos clases principales: la observación participante y la no participante. En la primera participan varios investigadores dispersos, con el fin de recoger reacciones colectivas. Otro tipo de investigación participante es aquella en la que los investigadores participan de la vida del grupo, con fines de acción social".²⁶

La observación que se llevara a cabo será la observación participante.

"La ciencia comienza por la observación, Cuando pretendemos acercarnos al interior de un grupo o sistema social, Es preciso asumir que la tacita obligación de ser extranjero o al menos ser lo más extranjero posible, respecto al grupo humano, residir durante un periodo relativamente largo en la comunidad y participar activamente en su vida cotidiana (generalmente adoptado funciones de maestro, medico etc.) son condiciones basadas en el relativismo cultural y en la posibilidad misma del saber antropológico cultural".²⁷

El instrumento de observación se diseño según el objeto de estudio.

Se considero relevante e imprescindible utilizar la observación, como técnica de Investigación ya que el medio en el que, se va a estudiar es la actuación en el aula y no se podría autenticar las entrevistas e historias de vida, si no se aplicara dicha observación

En las observaciones de clase es necesario analizar la intervención del docente y de los estudiantes, Para ello se requiere generar o utilizar categorías del saber pedagógico. Por ejemplo, si atendemos a las categorías

²⁶ Kosik, Karel. "Dialéctica de lo concreto". México Siglo XXI, 1976

del saber pedagógico que sugiere Eloisa Vasco, el docente puede reconocer eventos de la clase que den cuenta del qué, cómo, para qué y a quiénes se enseña y podrá así comprender la necesidad de reconocer la utilidad de estos conceptos y la función de ellos dentro del ámbito educativo.

También se podrá analizar las metodologías de enseñanza, los estilos de aprendizaje, las formas de apropiación del conocimiento, los modelos pedagógicos, por señalar algunos de los posibles eventos que cuestionen a los docentes sobre la acción pedagógica.

Las observaciones realizadas con los docentes se registrarán y se propondrán pre categorías para el análisis de ellas.

Al respecto de las observaciones se llevo a cabo también varias guías de observación (se encontraran en los anexos)

CAPITULO III

RESULTADOS

En este apartado se pretende dar resultado de los principales hallazgos que se encontraron en la investigación, que como trabajo de tesis presento. No pretendo plantear generalizaciones, mi ambición se ciñe a compartir lo descubierto, lo reflexionado, lo teorizado.

Acto seguido procedo a nombrar algunos planteamientos que a mi juicio condensan mi acercamiento a definir la relación que guarda la identidad y el desempeño docente en el centro universitario Guadalajara Lamar en particular en la carrera de Mercadotecnia.

Al ser lo educativo un espacio de personas descubro que cada maestro se ubica en la práctica docente desde diversos imaginarios, con un interjuego permanente entre el encuentro y el desencuentro entre la satisfacción y la frustración entre el presente inmediato y el futuro idealizado, así la identidad docente es la manera en que el maestro se incluye en la actividad educativa, es el sentimiento de pertenencia o no pertenencia a la profesión.

La identidad del docente se encuentra en permanente movimiento, las condiciones concretas en que se desenvuelven su actividad y los cambios estructurales de las instituciones educativas favorecen la movilidad de la identidad del maestro. El maestro busca responder de manera distintiva a las exigencias de la demanda de su práctica educativa, por ello le resignifica al reconstruir el imaginario en torno a la profesión y enseñar con ello reconstruye su identidad.

3.1 Análisis de la información de la historia oral

El campo de estudio del docente es muy amplio, se realizaron las historias orales a los profesores tipo, las cuales resultaron ser un proceso muy enriquecedor para ambas partes, una de las principales historias que llama la atención es una en donde se observa en la historia oral, que al inicio el maestro manifiesta su descontento hacia la profesión de manera general, ya que toma su trabajo como repetitivo, rutinario, nos repite su desmoralización por falta de reconocimiento por parte de la institución, algo que llama la atención es que en toda la narración el docente jamás menciona el aspecto económico como motivarte o desmotivante de su labor, si no que el mas bien reitera la falta de reconocimiento por parte de la institución.

Según cómo va avanzando la historia oral, se puede notar el cambio de ánimo y la percepción que sobre su labor tiene, incluso finaliza diciendo que no podría dedicarse a otra cosa, dicha percepción, cambia a raíz de recibir un correo electrónico en el que una alumna, le manifiesta lo agradecida que esta con él, lo reconoce como persona y como docente, incluso le dice

" Ojalá y todos los maestros fueran como Usted" lo que hace reflexionar que dentro de las características que los alumnos observan como positivas están el trato humano que reciben por de parte del docente, y por otra parte la preparación de su clase que el maestro hace, esto deja ver como el docente tiene identidad, ya que se identifica con las actividades de la profesión y que dicha identidad si influye en la manera de desempeñarse independientemente de cómo sea el grupo o la materia que imparta, ya que el pone especial interés en las dos cosas antes mencionadas:

- Trato humano al alumno
- Preparación de su clase.

El docente termina diciendo. "De hecho no me podría dedicar a otra cosa que el ser docente"

A continuación se analiza otra historia oral.

Existe otra historia oral en donde el docente inicia su narración, precisamente en el momento que inicia en la docencia, menciona una **imitación a la representación** que ella realizó de acuerdo a la imagen que tenía en ese momento de un docente ideal, aquí las experiencias de la primera historia y esta es muy diferente, ya que en este caso la experiencia del docente es motivadora desde el primer día clase aun sin tener experiencia en la docencia, se considera capaz de prepararse y enseñar más allá de lo que se le pedía, y eso le hace reiterar su convicción por ser docente, prepararse actualizarse e incluso crecer como ser humano y como profesionista se tiene también la constante sobre el buen ambiente de trabajo y el gusto por trabajar con los alumnos, pero al final termina también con la opción de irse a otro lugar por que las condiciones laborales que se le ofrecen y el ambiente ahora diferente con los alumnos ya no le agradan. Se puede rescatar que aunque esta maestra se retira de la institución, y aun teniendo oportunidades de otro tipo de trabajo ella solo cambia de escuela, pero sigue dedicándose a la docencia.

Si analizamos las dos historias podemos observar que los dos docentes desean seguir desempeñando la labor, y que el desempeño que los dos tienen en el trabajo es eficiente, ya que se cruzo la información con datos sobre las evaluaciones del desempeño y estos dos docentes tienen un promedio superior al requerido por la institución, que aunque muchas veces esa evaluación puede ser subjetiva, la manera en que los alumnos se expresan de ese docente confirma su eficiencia.

Prevalece la constante de la identidad hacia la docencia aparece también la desvalorización por parte de la institución hacia su quehacer docente.

Se realizaron otras historias orales aquí algunos extractos:

"La docencia es un proceso complicado y apasionante de muchas responsabilidades y que de alguna manera si no tienes la estima de los estudiantes y el reconocimiento de la institución se hace todavía más difícil, pero aun así volvería a ser docente"

"Pues a nivel personal el ser docente me ha traído tanto satisfacciones como insatisfacciones, pero creo que las primeras superan a las segundas, aspectos como el sueldo y el ambiente pasan a segundo término en relación a la satisfacción de que un alumno te busque para que lo ayudes aun cuando ya no eres su maestro"

"Inicie en la docencia por circunstancias ajenas a mí, pero la verdad es que bueno que eso paso, el ser docente me ha ayudado a prepararme, actualizarme y a ser hasta mejor persona, el convivir con los alumnos me hace sentirme útil."

Se tomaron extractos de historias que parecieron significativas, pero todas tienen sus aspectos que nos hacen reflexionar en la importancia del quehacer docente.

3.2 Análisis de documentos

En este apartado se pide la ayuda del Coordinador de la carrera de Mercadotecnia, el cual ayudo revisar documentos como los siguientes:

- Expedientes del empleado en donde se revisaron fechas de ingreso, los siete docentes investigados tienen en la institución alrededor de diez años, lo cual podría garantizar que el docente permanece por convicción, ya que de acuerdo a otras investigaciones realizadas en relación al desempeño laboral, la persona difícilmente permanecería más de 1 año en un lugar de trabajo del cual no reciba recompensas, ya sea intrínsecas o extrínsecas.
- También se revisó la evaluación del desempeño que ha tenido el docente investigado y como ha sido, si satisfactoria o insatisfactoria. En esta parte se quiere reflexionar un poco más amplio acerca del sistema de evaluación del desempeño de la universidad, como cualquier sistema de evaluación que es llevado a cabo por personas, la primera característica que se presenta es la subjetividad de los resultados, comúnmente se entiende por evaluación la "valoración de conocimientos, aptitudes, capacidades y rendimiento", comprendiendo por "valoración" la apreciación o cálculo de una o varias cosas. Por lo tanto al evaluar se le está asignando un valor numérico, ya sea calculado o apreciado, a lo que se examina y ese valor dependerá de las reglas pre-establecidas o impuestas asociadas a una escala en particular cuando se valora se compara y de manera particular se considera que es muy difícil valorar a las personas, en relación a un número, se evalúa más el cumplimiento a normas, políticas, lineamientos que realmente el desempeño del docente, y quizá aquí también debíamos preguntarnos si realmente las personas que evalúan tienen la capacidad tanto intelectual como moral para decir lo que está bien hecho o mal, sin dividarnos de los parámetros que se establecen a cumplir.

- En esta parte se pudo comprobar que dichas evaluaciones no podían ayudar a identificar la relación entre desempeño e identidad, ya que muchas veces el docente mejor evaluado es aquel que tiene excelentes relación, con los alumnos, y que no toman en cuenta su desempeño realmente, según como existe la relación con el docente, tanto por parte de los alumnos, como de los jefes inmediatos, esa será la calificación que se le dará a su desempeño. Y nos encontramos también que docentes que se preparan constantemente, se actualizan, y lo principal exigen trabajo a los alumnos, esos docentes son los que están mal evaluados por parte del alumno, lo cual afecta al promedio que es el estándar del desempeño del docente.

Se hizo revisión documental, de información tal como asistencia de los docentes a eventos institucionales, cumplimiento de entrega de trabajo administrativo, y hasta conocimiento que tiene el docente sobre aspectos como misión, visión, valores y políticas de la universidad. En esta parte se pudo percatar que en los últimos 3 años ha aumentado la ausencia de los docentes a eventos institucionales, por considerar que en realidad no tienen por qué asistir, se muestra cierta inconformidad con tantos cambios administrativos, que traen consigo confusión en el seguimiento de la misión, y visión de la universidad.

3.3 Análisis de los resultados de la entrevista.

La entrevista fue una de las partes en las que se pudo rescatar más información, después de realizar la entrevista se realizaron categorías los cuales a continuación se presentan:

Tabla No. 1

Identidad docente	<p>Yo concibo a la identidad como el sentido de pertenencia a algo. Que significado en lo personal para mí es el mejor trabajo que he tenido en la vida</p> <p>Al segundo semestre que estuve dando clases me di cuenta que esto realmente me gustaba.</p>
Motivos por los que ingreso a la docencia.	<p>Me ha gustado bastante estoy a gusto dando clases, de hecho para mí quisiera solo dar clases y no dedicarme a mi profesión. No tengo manera de explicarlo me siento a gusto lo que pasa es que convivo con personas jóvenes aparte de que uno siempre se está tratando de actualizar, esto lo mantiene a uno, con más, entusiasmo y activo.</p> <p>Primero porque siempre me ha gustado el trato con la gente o sea las relaciones humanas y segundo siempre tuve ganas de dar clases y tercero por cuestiones económicas es un complemento de lo que se consigue por otro lado. Yo soy abogado y esta es una labor extra que realizo.</p>
Desempeño docente	<p>El desempeño es lo que realizamos en nuestro trabajo.</p>
Motivos por los que permanece en la docencia.	<p>Al segundo semestre que estuve dando clases me di cuenta de que realmente le gustaba.</p> <p>Tengo 6 años y la verdad me gusta sigo aquí.</p>
Relación de Identidad con desempeño	<p>Si el docente que no cree en la profesión, se nota en el aula. Realizo mi trabajo por gusto y no por dinero.</p> <p>El docente que tiene gusto se nota, en la manera de dar su clase, de tratar al alumno, de prepararse, de resolver dudas en general de la manera en que se desempeña dentro y fuera del aula.</p> <p>Yo creo que el docente en gran medida realiza su trabajo bien, debido a su identidad, tanto personal como con la institución.</p>
Contexto de la universidad	<p>Si conozco de manera general las políticas, de la institución, filosofía, mision e etc. Solo que en algunos aspectos no se nos informan bien los cambios y a veces son tantos que apenas asimilamos unos y ya están los otros.</p>

Al analizar estas categorías el maestro de la entrevista anterior menciona que inicia en la docencia por cuestiones circunstanciales, pero que una vez que el realizo el trabajo docente decide seguir en ella, que le gusta y que incluso quisiera dedicarse más a la docencia que a su profesión de origen. Es una persona que considera la docencia lo ha ayudado a crecer y seguir actualizándose en lo que hace y no existe nada más satisfactorio que los cuando los jóvenes se expresan y defienden sus ideas, la mezcla de edades, culturas y por qué no, hasta mañan hacen de un salón de clase un lugar muy agradable en el cual cada persona tiene la oportunidad de expresar lo que quiera. Una frase que el maestro dijo fue **"soy maestro porque me gusta enseñar y aprender"**... Considera que existe una estrecha relación entre identidad y desempeño, que difícilmente una persona que no se identifique con la labor docente, podrá realizar eficientemente un trabajo.

A continuación, se presenta otra categorización de entrevista

Tabla No.2

Identidad docente	<p>Bueno creo, no sé si estoy seguro, pero creo que la identidad en tener pertenencia a algo o a alguien. Es identificarte con algunas características comunes.</p> <p>El ser docente significa ser alguien que no solo está formando, no solo está formando profesionistas o egresados, si no que está formando personas, creo que tengamos una labor muy importante, y más en estos tiempos en donde el alumno se encuentra un poco desubicado.</p>
Motivos por los que ingreso a la docencia.	<p>Fue una manera más o menos rápida de iniciar a trabajar, ya que después salir de la escuela, la chamba estaba muy difícil, no era fácil conseguir un empleo establecido y la verdad estaba muy difícil que estableciera un negocio propio.</p>
Desempeño docente	<p>A que en Lamar ya tengo 4 años y la verdad estoy muy a gusto, he seguido capacitándome, no igual que antes, pero sí cuanto más puedo, además de que leo mucho y esto me ha permitido poder estar actualizado. También estoy en otra universidad desde hace 3 años, pero haya tengo un puesto administrativo. Y La verdad me gusta muchísimo más la docencia.</p>
Motivos por los que permanece en la docencia.	<p>Después de que ya ingrese en la docencia, la verdad, me gusto, tuve oportunidades de salirme de este empleo e iniciar en una empresa, pero la verdad ya no me llamo la atención, creo que el permanecer en la docencia me ha traído cambios hasta en mi persona. En primer lugar estoy actualizándome diariamente, los jóvenes nos contagian de su entusiasmo cosa que me ha servido para no sentirme fuera de campo, aunque no nos pagan como deberían pagarnos, el ser docente me gusta, quiero mencionar que ahora, si convino un negocio propio por la tarde y la docencia en la mañana, por esta razón el pago no me afecta mucho.</p>

Relación de Identidad con desempeño	Yo encuentro mucha, relación ya que creo que si no tenemos una identidad docente, difícilmente podremos desempeñarnos bien dentro del aula. Incluso el alumno llega a sentir esto. No en los mismos términos, pero ellos dicen que se nota perfectamente el maestro que le gusta dar clases.
Contexto de la universidad	Últimamente tenemos más acceso a la información, que antes, solo que a esta fecha nos confunden mucho los cambios tan repentinos que se hacen, pero ya tenemos más comunicación con los "jefes "y hasta cierta confianza para preguntar cualquier duda, conocemos ya la filosofía, la misión, y hasta algunas políticas de la universidad, todos los sistemas de trabajo nos los explican bien ya sea el coordinar o el jefe de academia.

Al principio de la entrevista se encuentra al maestro un poco nervioso en esta entrevista se inicia por circunstancias ajenas, pero se sigue en la docencia es un docente actualizado, que ha tenido la oportunidad de salir y sin embargo sigue en la docencia, es organizado en su quehacer cotidiano. Nos dice que últimamente se ha encontrado con esta pregunta de por qué soy maestro, nos dijo soy maestro porque cada día aprendo más de lo que enseño, porque es la única forma que existe de ganarlo todo sin perder nada. **"Y creo que tenemos una labor muy importante con la sociedad de formar además de profesionistas. "**

Al terminar la entrevista el maestro siguió hablando del tema y dijo, tal vez deba explicarle mejor. Siendo maestro, siento que cada día aprendo mas ya que cada experiencia es diferente, soy maestro porque mis estudiantes, mi gente me concede el privilegio de contarme sus confidencias, y de platicarme sus desaliento e ilusiones. **"A diferencia del otro trabajo administrativo, me gusta más este, porque la verdad no le llamo trabajo"**

Podemos observar nuevamente el gusto por seguir en la docencia, a pesar de poder dedicarse a otra cosa, respecto a la institución se nota una mejoría, pero por parte de los compañeros más no de las autoridades, ya que no están de acuerdo con cambio estructurales y en políticas que la universidad realiza.

En esta tercera entrevista, se llevo una guía de la misma, solamente que la entrevista, aportada preguntas nuevas, que se tenían que improvisar, posteriormente se hizo una categorización de variables como las que continuación se mencionan.

Tabla No.3

Código	Texto
Identidad docente	Es una identificación que yo tengo con todos aquellos aspectos que se relacionan con la docencia. Como el tener ética, estar actualizado, no trabajar solo por dinero, tomar conciencia que lo que yo enseñe se verá reflejado en la sociedad.
Motivos de ingreso a la docencia	<i>La verdad, el motivo que me llevo a ingresar a la docencia, fue circunstancial, en ese momento, me encontraba, sin trabajo y busque algo relacionado con mi carrera, pero nunca pensé en la docencia, salió un anuncio en el periódico en donde solicitaban administrador y fui , pero me dijeron que era para docente, yo le comente a la persona que me entrevisto que nunca había dado clases y él me respondió que con la experiencia laboral que traía, consideraba que no era difícil, la materia era administración I , revise el programa y efectivamente me di cuenta de que si tenía los conocimientos(disciplinarios) para dar la clase. Al principio me dieron 3 clases solamente y la verdad estaba mal pagada, pero me daba la oportunidad de hacer otra cosa, por que tenía un horario muy corto.</i>
Motivos por los que sigue en la docencia	Tengo actualmente 10 años en la docencia, en la escuela que les comente, dure año y medio y la verdad ya no busque trabajo en otro, lado porque en ese momento puse un negocio propio y me daba tiempo para el negocio y la docencia. Después busque en otra escuela, sentía que ahí donde estaba, ya no tenía

	<p>mucha proyección, me seguían dando las mismas materias y me estanque un poco hasta en el material que preparaba, ya que ya sabía hasta qué grado me podían exigir en esa escuela.</p> <p>Busque y encontré desde entonces a que en Lamar, aunque en ese tiempo no estaba tan organizada, sentí que si había hecho un cambio positivo.</p>
<p>Actitudes positivas en función de la labor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro del aula: <ul style="list-style-type: none"> • Llego saludo y me instalo en el escritorio. • Saco de mi portafolio, mi fólder donde traigo todas las listas de asistencia de los grupos. • Saco también ya sea el libro, copias o mi propio material para iniciar la clase. • Nombre lista. • Anoto en el pizarrón el tema que vamos a ver. • Doy un repaso del tema que vimos el día anterior. • Realizo una sesión de preguntas para verificar si existe alguna duda. • E inicié con el siguiente tema. • Generalmente me gusta mantener el orden y la disciplina. • Fuera del aula: <ul style="list-style-type: none"> • Reviso diariamente el material que voy a dar el día siguiente. • Trato de sacar algunos casos prácticos de algunos libros. • Reviso mis listas de asistencia diariamente. • Me gusta chocar que traiga, marcadores, borrador y lo que vaya a necesitar al día

	<p>siguiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato de actualizarme en el tema, buscando recortes, noticias etc. ▪ Reviso tarea en mi casa, pero la verdad casi no dejo, las actividades que realizamos las hacemos mejor en clases. ▪ Cada semestre reviso si cambio el programa para cambiar mi material.
<p>Relación de Identidad con desempeño</p>	<p>Si el docente que no cree en la profesión, se nota en el aula, incluso nosotros mismos hemos escuchado comentarios positivos o negativos del alumnos acerca de aquel docente creen que si tiene identidad, yo en lo particular creo que sí, el docente que tiene gusto se nota, en la manera de dar su clase, de tratar al alumno, de prepararse, de resolver dudas en general de la manera en que se desempeña dentro y fuera del aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪

Análisis de esta entrevista.

En esta entrevista se inicia en la docencia por situaciones circunstanciales, no se encuentra trabajo y se inicia aquí, manifiesta fue difícil al principio, pero posteriormente se empieza a preparar, tiene más de 10 años en la docencia y no percibe cambiar de trabajo a otra cosa, algo que llama la atención es que menciona que proporciona la misma clase en cantidad y calidad tanto en la escuela en la que le pagan \$ 74.00 o en la que le pagan \$ 240.00 habla de ética en el docente de preparación y actualización constante considera la relación identidad desempeño se da , ya que considera el docente con identidad se nota en función de sus actitudes frente a grupos.

3.4 Análisis de los resultados de la observación:

Guía de Observación

Fecha **18 de Octubre del 2007** Hora: **11: 05 Hrs.** Aula **No. 3**

Docente Investigado: **Sujeto Investigado No. 1**

Semestre: **6to.**Carrera: **Administración** Tiempo de Observación: **1 Hora.**

Observador: **Hilda Ortiz Alcaraz**

Anotaciones

El ambiente fisico

En primer lugar, el salón era en la parte de abajo del modulo era un salón amplio y estaba haciendo un poco de frío. Estaban ahí ya algunos estudiantes 4 adelante y 4 atrás del salón platicando entre ellos; y por el otro lado, los estudiantes (cuyas edades y estilos son muy diversos), que habitualmente se encuentran platicando y otros estaban tomando café una alumno se estaba maquillando

La limpieza del edificio, es buena la iluminación también, Generalmente, se observa a los intendentes limpiando los accésos y los patios

El pizarrón estaba limpio también.

El material didáctico, que traía el maestro eran marcadores para pintar, borrador, unas copias y su portafolio, del cual sacaba el material. Y un libro.

Observación en la clase

- El maestro llega a las 6:55, al entrar saluda a los alumnos que estaban ahí, los cuales eran únicamente 8 alumnos, 4 de ellos estaban adelante y los otros 4 hacia atrás.

- El maestro se espera aproximadamente 5 minutos para verificar si llegaban los demás alumnos, mientras esto pasaba, los alumnos platicaban, entre ellos (Cosas ajenas a la clase).

- Al dar la 7:00 El maestro paso lista de asistencia, saco de su portafolio un fólder con separaciones y se fue a uno que decía listas.

- El maestro les dijo iba a empezar a dar un repaso en lo que llegaban los demás compañeros, que tenían la tolerancia de 10 minutos.

- El maestro empezó a anotar en el pizarrón un cuadro sinóptico que se refería a la nomina y empezó a explicar los conceptos de percepciones y deducciones

- Llegaron otros dos alumnos y le pidieron permiso para entrar eran las 7:06 minutos. Les dijo que si que mañana procuraran llegar temprano

- A partir de aquí empiezan a llegar los otros 6 alumnos, eran las 7:15 y ya estaban todos los alumnos.

- Al entrar cada uno pedía permiso

- El maestro indica que a partir de esta hora nadie entra. Y cierra la puerta.

El maestro pregunta si existe una duda sobre el contenido del repaso de la clase anterior.

- El alumno A, pregunta, por que casi no se paga la nomina mensual y el maestro le contesta amablemente que por que las personas casi no saben administrar su dinero, que solamente a niveles jerárquicos altos esta nomina si se utiliza.

- El alumno A, dice OK, mientras dirige la mirada hacia el maestro.
- El maestro afirma con la cabeza sí.
- El maestro pregunta si hay otra duda, los alumnos contestan que no
- El grupo estaba muy atento, el maestro se movía de un lugar a otro tratando de caminar por todo el salón, sigue explicando el proceso de nomina.
- Otro alumno, pregunta maestro ISPT que es y el maestro responde es el impuesto al producto del trabajo, y empieza a dar una amplia explicación sobre lo que las leyes marcan en base a este impuesto.
- después de explicar el maestro regresa algunas preguntas al alumno para ver si aprendieron, los alumnos responden correctamente.
- El Maestro camina por el salón y dice alguna otra duda, el está parado la parte de atrás y 4 alumnos dicen volteando para atrás. Ninguna.
- Todos los alumnos están atentos al maestro, y es un salón muy disciplinado.
- El maestro Explican en el pizarrón el procedimiento para cálculo de ISPT, lo hace minuciosamente y deteniéndose cada que un alumno pregunta algo
- Los alumnos calculan de manera practica el ejercicio existe un ambiente de participación y comunicación, pero todo referente a la clase.
- Los alumnos se paran y le entregan al maestro el ejercicio, el maestro lo verifica y a los que están en correcto se los firma a los que les explica que lo corrijan y les dice cómo hacerlo.
- El maestro se dirige con los alumnos que aun no han terminado para preguntarles como van. Los alumnos responden bien maestro y siguen trabajando.
- Casi al final de la clase todo los alumnos habían terminado se paran y el maestro revisa y firma.
- Se sientan los alumnos y el maestro vuelve a hacer cuestiones tales como:
- Que es el ISPT, Cual ley lo reglamenta, cada cuando cambian las tablas etc.

- Y la mayoría de los alumnos levantan la mano y contestan correctamente.
- El maestro pregunta si existe alguna duda.
- Los alumnos contestan que no.
- El maestro entrega una copia de un ejercicio al concejal e indica al grupo que es la tarea para la siguiente clase que hay que calcularla completo.
- Guarda sus cosas y les dice nos vemos mañana. Los alumnos responden amablemente que le vaya bien maestro. El dice gracias y se va.

Análisis de la observación:

Clima de la clase: En general se produce un muy buen clima entre profesor y alumnos. Había mucha disciplina, atención y participación a la clase sólo se observó, que un alumno situado en la parte de atrás estaba distraído. No hay problemas de conducta ni situaciones que distraigan al docente.

Rol del docente:

El maestro llega puntual trae el material completo se organiza perfectamente se acercan a sus alumnos, se mueve por todo el salón, explica adecuadamente y sin titubear contesta todas las dudas serio pero con certeza de lo que habla. Se compromete afectivamente, y salvo alguna excepción existe respeto entre docente-alumno.

Realizan preguntas continuamente para recoger la experiencia previa de sus alumnos, y poder construir nuevos conceptos a partir de la misma.

Plantean situaciones hipotéticas para despertar la motivación de los alumnos. Utiliza ejemplos que son significativos para los estudiantes.

Habitualmente trabaja en constante comunicación con el alumno, realiza cálculos en el pintarrón.

En general, el maestro responde a cualquier duda del alumno.

Preguntas que interrelacionan el conocimiento con la realidad del adolescente. Utiliza su problemática como disparador de su motivación. El alumno se siente identificado y se conecta fácilmente con el tema de estudio.

Análisis

El proceso de aprendizaje se produce por descubrimiento.

Las preguntas de los docentes permiten que los alumnos lleven el hilo conductor de la clase a través de sus respuestas (conocimientos previos), demostrándoles que ellos mismos producen el saber y que el profesor es sólo un guía en la apropiación de los conocimientos.

Existe un descubrimiento y actividad personal del sujeto que aprende. De esta forma, se induce a que el alumno realice una verdadera asimilación, acomodación y adaptación de los nuevos conocimientos. Por lo tanto, estos nuevos saberes pasan a ser significativos para los alumnos, incorporándose a una nueva estructura cognitiva.

El profesor acompaña el proceso de aprendizaje, es un guía y mediador; potencia las capacidades de los alumnos, para lograrlo, utiliza diferentes recursos y estrategias, como por

Genera conflictos para que los alumnos rastreen en su estructura cognitiva, relacionen nuevos saberes con los anteriores, y lleguen a la comprensión (memoria a largo plazo)

Siempre se parte de los conocimientos previos de los alumnos.

Utiliza ejemplos concretos, relacionados con la vida del adolescente, para que se produzca un aprendizaje significativo. "Se aprende mejor lo que se comprende y se comprende lo que se vive".

Se valora la interacción y el trabajo grupal como herramienta para conocer (se valora el aspecto social del aprendizaje).

Se define al alumno como un ser pluridimensional que aprende en un contexto social determinado; por tal razón, se valoran los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinal es. Se realiza una evaluación integral del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Guía de Observación

Fecha 20 de Junio : Hora de inicio: **12:00** Hora de terminación **13:00**

Docente Investigado: **Informante No. 2** Aula **No. seis**

Semestre **8vo.** Carrera: **Administración.**

Observador: **Hilda Ortiz Alcaraz y Martha Elia Macías Rodríguez.**

→ Sucesos dentro del aula.

- Actividades previas al inicio de clase

La maestra, entro al salón, y saludo había únicamente dos alumnos se sentó en el escritorio, acomodo su bolsa, saca unos plumones y un trabajo engargolado, lo abrió y se ubico en una unidad. Saco un bote de agua y tomo unas tragos, lo tapo y se paro al pintarrón. Tomo el borrador y borro lo que había escrito en el pintarrón. Anoto un cuadro sinóptico.

- Forma de iniciar la clase

Inicio la clase 5 minutos después de la hora tomo asistencia. Y tomo unas hojas en la mano.

Inicio, diciendo que iban a dar un repaso de lo que habían visto la clase anterior, e inicio con la explicación del cuadro sinóptico. Los alumnos no estaban muy atentos y ella levanto la voz diciendo silencio ya iniciamos la clase.

Siguió explicando el cuadro y haciendo nuevas indicaciones de cada tema, cambiaba de color de marcador.

- Hacia quien se dirige primero.

Volteaba para todos lados, pero llamaba la atención por su nombre a quien veía distraído. Se paraba siempre a un lado del pintarrón, y únicamente se volteaba cuando iba a escribir algo, e inmediatamente se volteaba a explicar.

- Autoridad que ejerce en el grupo.

Era una autoridad hasta cierto tipo, autocrática, llamaba constantemente la atención pero con voz muy fuerte a los alumnos, los alumnos de cualquier manera estaban distraídos y cuando ella volteaba ponían atención y se callaban. Creo que por temor a que les llamara la atención y les preguntara de que estaban hablando.

- Participación de los alumnos

Los alumnos estaban participativos y en cierta forma ella los obligaba a participar llamándoles por su nombre. Solo 3 de toda el grupo (21) no supieron que les había preguntado, la maestra dijo, debes poner atención, si no a la próxima te vas.

- Reacción del docente a las interrupciones.

Respondía bien, solo que en dos ocasiones le preguntaron algo que no supo responder y titubeo sobre eso. Iba muy rápido en la explicación, mientras ella explicaba los alumnos anotaban lo que ella ponía en el pizarrón. Realizo en algunas broma relacionada con la clase, los alumnos se reían.

- Dominio del tema:

La maestra explicaba, cada tema sin ver nada de las copias solo el tomo al inicio para ubicarse en el tema que se había quedado, en ningún momento de la clase se fue al material

- **Material didáctico que utiliza.**

Únicamente copias, las cuales tiene el alumno y marcadores y borrador.

- **Posturas que asume durante la clase**

Parada y caminando, se recarga en el escritorio, pero se tambalea. Se seca constantemente el sudor y se dirige a tomar agua.

- **Tono de voz que utiliza**

Muy fuerte incluso se escucha hasta afuera, un alumno de otro grupo le dice que dice su maestro que si puede bajar la voz.

- **Tiempo que habla el docente durante toda la clase.**

Aproximadamente de 1 hr. Habla 40 minutos.

- **Tiempo en que habla el alumno.**

Aproximadamente 20 minutos

- **Relación general con los alumnos.**

Era de respeto, les hablaba, por su nombre a otros les decía compañero, que opina, pero siempre de Usted.

- **Cierre de la clase.**

En cada tema iba preguntando si existían dudas, al final volvía decir, de lo que vimos ahora, alguna duda. Los alumnos respondieron no. Borro el pizarrón y anoto la tarea, dijo que debían de realizar una investigación referente al tema anotado para la siguiente clase, Dijo ya saben que sus tareas son puntos extras o en su caso puntos menos.

Se dirigió al escritorio, se acomodó faldas, se limpió el sudor, guardó los marcadores y el folder, tomó su bolsa y dijo nos vemos la próxima clase.

Unos alumnos contestaron que le vaya bien y otros no. Dijo gracias y se salió.

Análisis de la observación.

Se considera que la maestra domina la clase, pero si le preguntaban algo ajeno a la plática, ella titubeaba, creo que estaba un poco nerviosa, no sé si porque veía que yo hacía anotaciones de todo, iba demasiado rápido, decía alguna duda? Pero no daba opción a responder por que pronto se pasaba a otro tema, estaba muy al pendiente de su presentación. Su tono de voz es muy fuerte, hasta en la forma de escribir en el pizarrón, los materiales didácticos eran los tradicionales. No sé si quería mantener el orden solo por ser observada, el grupo se comportaba bien solo cuando los observaba por que les llamaba la atención, no hizo que los alumnos reflexionaran sobre ningún tema. El grupo estaba inquieto, participaba solo cuando la maestra preguntaba.

Creo que esta maestra solo cumplía con la labor de dar clase, mas no abono nada al proceso de reflexión por parte del alumno para poder otorgar un Aprendizaje significativo. En esta observación, se nota una tendencia a cumplir mas con el trabajo administrativo y de escritorio, más que realizar la labor por convicción.

3.5 Hallazgos

Entre los principales hallazgos después de haber realizado el análisis de la información se encuentran los siguientes:

La identidad docente es cuestión personal y si se tratara de explicar si los docentes UGL de la carrera de mercadotecnia tienen identidad, la respuesta sería sí.

Por que como se presento anteriormente la mayoría de los docentes manifiestas estar aquí por la plena convicción, por las satisfacciones que les da el ser docente, por permitirles transmitir y aprender al mismo tiempo. Coinciden en que esa vocación, o identificación, se ha ido formado conforme con el tiempo, y experiencias vividas incluso consideran ha sido incrementado el gusto por la docencia.

En cuanto a los cuestionamientos iniciales

Pregunta central

¿Cuál es el papel de la identidad docente en la práctica de los profesores de la carrera de Mercadotecnia del turno matutino de UGL?

La identidad es determinante en el desempeño que el docente tenga en el aula.

Preguntas derivadas

En esta parte como el estudio es cualitativo, no se pudo precisar realmente el nivel, pero si se pudo comprobar que existe la identidad docente.

El papel que juega la identidad es determinante ya que si se relaciona la identidad que el docente tenga con el desempeño que este muestra, la identificación se da más hacia la profesión de origen que a la docencia, ya que no existe un gremio formal de la docencia, y la manera de cómo puede lograrse la identidad, esta se individual, y es parte de la personalidad pero se puede ir formando a través de las propias.

La identidad no es el único factor que determina el desempeño docente existen otros factores que influyen en el desempeño tales como:

1 Valorización que el docente tenga por parte tanto del alumno, del jefe inmediato y de la institución:

Cuando el docente no se siente bien psicológicamente y/o emocionalmente, por lo tanto las interacciones que tiene con el contexto, con el medio, con la sociedad, y con los otros empieza a deteriorarse.

2 El trabajo excesivo de escritorio:

Las presiones a las que están expuestos los docentes, como parte explícita e intencional de la política educativa, como también a las exigencias de la gestión y de las permanentes demandas de los alumnos de hoy, son factores que afectan a la eficiencia del desempeño del puesto en cualquier docente que no tenga la costumbre y capacidad de mantenerse centrado. Los docentes están permanentemente sometidos a fuerzas descentradoras.

3 El desconocimiento y/o inadecuado uso de las técnicas didácticas:

Al no utilizar las diferentes estrategias y técnicas didácticas, en el aula el docente en primer lugar no logra la participación activa del alumno, el profesor no tiene manera de comprobar si se han adquirido los conocimientos en el nivel deseado. Y se dificulta el aprendizaje y la socialización por parte del alumno.

4 El no tener el perfil adecuado para la materia:

Muchas veces el docente por situaciones ajenas a él tiene que impartir materias de las cuales no conoce el contenido y le cuesta dificultad impartir la clase, pasa más tiempo en tratar de investigar los contenidos, que en actualizarse y buscar estrategias de aprendizaje significativo.

5 Los cambios en las políticas educativas de la universidad y la falta de motivación y reconocimiento del docente por parte de la institución:

Está afectando el desempeño que el docente presente en el aula, recordemos que el docente es el principal trasmisión de valores, de la institución ante el alumno y de manera indirecta, pero el alumno logra percibir la falta de motivación del docente.

6 Debido al aspecto económico:

El docente se ve obligado a buscar otro empleo y esto le ocasiona que tenga menos tiempo para dedicar a la preparación de sus clases.

7 La inseguridad en el empleo:

Este fue una de las constantes que presentaron los docentes que cada semestre se enfrenta a la situación de no saber cuántas horas clase va a tener, esto lo desmotiva y aunque le gusta lo que hace se encuentra en la necesidad de buscar esa seguridad en otras instituciones, ya que en la UGL no se tiene un plan de carrera definido para los docentes independientemente de la antigüedad, desempeño que estos tengan.

8 Falta de recursos tecnológicos.

El docente no cuenta con los suficientes recursos tecnológicos, computadoras, cañón, proyectores acetatos suficientes, ya que gran parte de las veces aunque el docente tenga preparado utilizar los recursos tecnológicos como una herramienta más para poder desempeñar la labor eficientemente, estos no son suficientes para toda la platilla de docentes y en algunas ocasiones lo que se planeo no se puede realizar y el docente debe improvisar.

9 Se está enseñando al maestro a desaprender:

Es importante mencionar que el docente manifiesta que para él es difícil por una parte olvidarse de los tradicionales métodos de enseñanza y aprender nuevas formas de transmitir sus conocimientos. El contexto que hace a la función docente es pues sumamente conflictivo, contradictorio, complejo y cambiante, paradójicamente hay también una fuerte tendencia hacia la conservación de formas tradicionales de convivencia al interior de los espacios áulicos, ciertas rutinas escolares se han mostrado sumamente resistente al cambio, hay una tendencia a la «absorción» de tendencias modernizante dentro de formas tradicionales.

10 Se considera el sistema de evaluación docente de la institución subjetivo.

La mayoría de los docentes consideran que la evaluación docente que actualmente está realizando la institución no es muy objetiva, ya que no se han llevado labores de hacer una cultura de evaluación, ni para el docente ni para el alumno, y estas evaluaciones se realizan de manera subjetiva, tanto el alumno como el maestro acuden a realizar la evaluación como un mero requisito y no por convicción de querer mejorar el desempeño docente, y por otro lado se ha comprobado que en repetidas ocasiones se evalúa bien al profesor más popular y no al más eficiente, esto como se mencionó antes debido a la falta de cultura de evaluación en la institución.

Otros hallazgos importantes en esta investigación y que de alguna manera afecta tanto el desempeño como la identidad son:

El cien por ciento de los docentes investigados, iniciaron en la docencia debido a situaciones circunstanciales.

Los docentes ingresaron a la institución, por adquirir experiencia, por un horario flexible, por que se podía combinar con otro trabajo e incluso por que no encontraban trabajo en otro lugar.

Los docentes investigados, permanecen en la docencia por vocación. Pueden haberse ido a otro trabajo y una vez que iniciaron en la docencia permanecen en la misma.

El docente de manera general tiene identidad, con la profesión, pero le está afectando la identidad que no tiene con la institución.

Los docentes se actualizan constantemente valoran el trabajo que realizan tratan de ser mejores en lo que realizan.

Existe un ambiente de trabajo entre los docentes e incluso entre los alumnos de afecto y comunicación abierta.

Los docentes se siguen identificando con su profesión de origen.

La mayoría ejerce autoridad en el grupo

En la consulta podemos observar dos posturas por un lado la buena relación y afecto que se tiene hacia la docencia y hacia el entorno general de alumnos y compañeros de trabajo.

El maestro se empieza a vincular más por satisfacción que por obligación.

Trabajar las prácticas docentes y su relación con la construcción de su identidad implica consideraciones en torno a ambas significaciones de estos términos. Así, el concepto de práctica docente remite a un lugar de tensiones complejas donde se cruzan determinaciones y limitaciones del contexto; regulaciones propias del trabajo docente y un sentido singular vinculado a sus propias creencias y valoraciones.

Se reconoce la desvalorización social del maestro. Pero esto no se asume fatalmente, ni hay conformidad con el estereotipo: hay una actitud proactiva, se reconocen carencias pero se hacen esfuerzos por superarlas.

En cuanto a las teorías que sustentan el objeto de estudio se pudo encontrar que todas ayudaron a responder de manera certera los cuestionamientos del inicio de la investigación.

La de las expectativas coincide en que los motivadores económicos son importantes para los docentes, pero que existen otras expectativas que pueden variar de un docente a otro. **La de representaciones sociales** confirma que aun con todos los cambios que han existido se sigue teniendo una representación simbólica del docente, por parte de la sociedad y del alumno, **las dos de motivación** comprueban a través de las respuestas de los docentes como afecta factores motivacionales tales como el reconocimiento y la importancia que para el docente tiene que se le tome en cuenta como persona, la parte afectiva del mismo. **Y por último la teoría de identidad** comprueba que la identidad es algo personal, que personal, que es el conjunto de características, datos o informaciones que son propias de una persona o un grupo y que permiten diferenciarlos del resto.

CAPITULO IV

RECOMENDACIONES GENERALES

Entre las recomendaciones que se realizan de manera muy particular y basadas exclusivamente en los resultados de esta investigación se encuentran.

- Se valore mas al docente como una parte importante en la institución, pero no solo como docente, si no de manera integral como persona. Que las autoridades se den el tiempo y espacio para escuchar inconformidades de los docentes, ya que muchas veces las autoridades no se enteran de lo que está pasando con los maestros.
- Que se realice una planeación de carrera definida para cada docente a través de un sistema de horas frente a grupo en base al desempeño y tomando en cuenta la antigüedad.
- Que se actualice o modifique el sistema de evaluación de la institución, ya que es un sistema muy subjetivo que puede apreciar solo la afinidad que los alumnos tienen con los docentes, mas no arroja realmente como se está realizando el desempeño docente.
- Que se revisen las condiciones laborales de los docentes. Entre las cuales esta, salario, prestaciones y por qué no hasta el trato injusto por algunas autoridades.
- Que se realice una adecuada selección de personal docente ya que en la actualidad se ingresa por recomendaciones, sin pasar por un previo proceso de selección.
- Que las personas que realicen los cambios en las estructuras organizacionales se involucren primero en la cultura organizacional de las instituciones para poder aportar cambios positivos.

- Promover la profesionalización en la investigación.
- Que reciban el reconocimiento moral y material adecuado a su calificación y responsabilidades;
- tengan un ambiente adecuado en el trabajo, incluyendo la tecnología y los recursos necesarios para enseñar.
- Que se ofrezca una remuneración comparable a otras instituciones y en base a las calificaciones y responsabilidades
- Que reciba una buena formación docente a través de los cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades del contexto.
- Que los docentes gocen de libertad académica y profesional para encontrar los métodos y los abordajes que mejor respondan a los objetivos del sistema educativo decididos democráticamente.
- Queda abierta la posibilidad de realizar una línea de investigación en base a la motivación del docente.

Los verdaderos avances en educación; en la calidad y la excelencia de los procesos educativos, no se generan como consecuencia de grandes cambios estructurales o funcionales, se generan más en lo esencial; en los cambios personales. La calidad educativa depende esencialmente de la "calidad del ser"; especialmente de quienes se comprometen con la educación. Los procesos de calidad los hacen personas de calidad.

Estos avances incluyen a los directivos y a las autoridades, a los docentes a los coordinadores e incluso a los alumnos. Sin embargo, el maestro es la piedra angular, es causa ejemplar y modelo, es el eje conductor, junto a los padres de familia, de guiar al más pleno desarrollo humano. Aunque, hay que reconocer que es el responsable de los resultados (buenos o malos) que se generan en dichos procesos formativos.

Ni las corrientes modernistas, han podido anular la importancia del maestro, pues el binomio educador-educando es condición sin la cual no puede generarse la acción educativa.

Ni la tecnología, ni las metodologías, ni las ideologías educativas, pueden sustituir al maestro en su quehacer educativo. Me atrevo a aseverar que ninguna máquina, ninguna tecnología por avanzada que sea, podrá sustituirnos como profesores.

Su papel es y seguirá siendo relevante, especialmente en la formación de los alumnos, en el desarrollo de su inteligencia, sensibilidad, autonomía, solidaridad y en lo humano y no sólo en el manejo de la información, de los contenidos y de los temas escolares.

Si bien las tareas del maestro por los avances científicos, tecnológicos y sociales, se están transformando y deben innovarse, la misión del educador es esencial en el éxito de la tarea de "educar" en su sentido más amplio.

Ciertamente el alumno es el centro y el protagonista de la formación, es el propio alumno quien realiza la dinámica de apropiarse y hacer suyo el conocimiento, del hacer y de la virtud aprendida, pero es innegable, que sin la ayuda, cálida guía y compañía del maestro, la educación no puede consolidarse.

"Aún en los modelos educativos a distancia, virtuales, o abiertos; por mejores sistemas y métodos pedagógicos que se planteen, el uso y apoyo tecnológico falla, si los maestros que se implican en su manejo y uso, no actúan en coherencia con lo que como maestros se les exige y se les requiere". (Leticia García de Pejenaute. UPAEP, 2001).

En estos sistemas el maestro debe estar mejor preparado, para que a través de su capacidad y competencia pueda hacerse presente, accesible y más cercano al alumno, de manera que pueda hacer efectiva la relación de autoridad-amistad, con su alumno.

El verdadero maestro actúa más en relación a su propio interior como persona y en el interior o más íntimo del educando, con ello logra una "impronta" (como un seguir al maestro, a su ejemplo) en la vida del alumno. Esto no puede hacerlo sino a través de contagiar y conquistar al educando, por su propio dinamismo interior, que lo invita a dejarse guiar, a imitarle y a seguir superándose.

Es así como se da la "libre adhesión del educando" hacia su maestro. Es el alumno quien le permite al maestro el privilegio de tener un acercamiento a su intimidad personal, lo cual se logra, haciendo posible una relación de autoridad-amistad, sólo al verdadero maestro le permitimos entrar a nuestra vida personal, para ir hacia la realización del bien, la verdad y la belleza.

Existe en esta relación, una base firme en la autoridad del maestro, pues se reconoce su saber y su prestigio, pero también su entrega y su afabilidad para con los educandos.

CONCLUSIONES GENERALES

Al reflexionar sobre la situación actual de la educación y las nuevas introducciones de diversos modelos educativos y nuevos métodos de enseñanza así como la imperiosa necesidad de hacer la educación cada día más eficiente y de mayor calidad, porque la sociedad actual lo está requiriendo, no podemos dejar de lado el tema del Maestro y su reconocimiento como uno de los principales agentes del cambio, que aunque mucho se desvalorizado desde años atrás y en la actualidad se sigue haciendo esta desvalorización la labor del docente.

Lo preocupante es que la identidad del profesorado día a día se está perdiendo a causa del trabajo cotidiano y las bajas condiciones laborales en el trabajo, entre las prisas por cubrir el programa, las presiones burocráticas para el llenado de formatos, los exámenes y su laboriosidad, la revisión de los mismos y la elaboración de materiales didácticos, etc. Aunado a lo anterior nos encontramos con la irrupción, en el sistema educativo, de un sinnúmero de profesionistas de las más diversas disciplinas dedicados a la docencia, sobre todo con la triste perspectiva de que "dan clases" porque no hay de otra o porque están a la espera de una mejor oportunidad laboral.

Pero aun con todos los factores antes mencionados podríamos decir que existen por otro lado, que la gran mayoría de los docentes están realizando su labor por convicción, por identidad, solo que existen factores tales como la falta de reconocimiento, la falta de condiciones favorables, la inseguridad en el empleo y la remuneración económica, que a través de una carga de horario deficiente han contribuido a que el desempeño de la labor docente se vea demeritado.

Situación que no ha dejado que el docente, que realiza su trabajo por convicción le afecte, por el contrario día a día está buscando la manera de realizar su trabajo eficientemente encontrando nuevas y diversas técnicas de enseñanza que le aseguren logra dejar en sus alumnos un aprendizaje significativo y contribuir a la sociedad con la formación de profesionistas integrales.

Así pues, "Ser maestro" supera el simple liderazgo en cuanto a ejercer atractivo e influencia sobre los otros por una situación de poder o superioridad. También es más que el ejercicio del profesor experto, quien sabe transmitir conocimientos ordenados con métodos y técnicas avanzadas.

El Maestro ejerce su liderazgo, con un poder de autoridad real, basado en un prestigio tanto personal como profesional, posee autoridad porque demuestra su "saber, saber hacer, saber ser y saber ser con los otros".

Su acción Magisterial sólo tiene sentido, si tiene sus cimientos o fundamento en el "amor pedagógico hacia el alumno y a su vocación". Esto lo impulsa y le hace permanecer en el esfuerzo de educar y educarse. El buen maestro no educa sólo a los talentosos, ni a los alumnos "brillantes", está más bien atento a educar a quienes desde sus limitaciones, y sus obstáculos, quieren o necesitan superar sus deficiencias.

ACERVOS

- Abraham, Ada. "El enseñarte es también persona" Barcelona, España. Ed. Gedisa, 1986.
- Aristi, Patricia "La identidad de una actividad": ser maestro, México. Departamento de investigaciones educativas, CINVESTAV, IPN, 1987.
- Bertely, Maria. "Conociendo nuestras escuelas" Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar. Edit. Plada mexicana. México D.F. 2000
- Bonal, Javier. "Sociología de la Educación". Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona 2002.
- Bordiu, Pierre. "Questions de Sociologie". Tr. De Gilberto Gimenez. Les editions de Minuit, 1998.
- Cortina, C. "10 palabras claves en Ética de las profesiones". Editorial Verbo Divino, Navarra, España, 2000.
- Diaz, Barriga Angel. "Tarea docente. Una perspectiva grupal y psicosocial". México, D.F. Nueva Imagen, 2003
- Durkheim, Émile. "Educación y Sociología". Barcelona. Ed. Península, 1972.
- Gómez, N (1999) "Identidad docente".
- Giménez, G, "Cambios de identidad y cambios de profesión", México, Consejo Nacional para la cultura y las Artes (CNCA), 1993.
- Gonzalez, Luciano. " La recuperación de la practica en la formación de docentes". Guadalajara Jal. Educar. Num. 1, de abril-junio 1997.
- Ibáñez, j (1993). "El debate metodológico": Varios Autores: Las ciencias social en España, Mdrad. UCM

- Jeffrey, P. "La diversidad de las perspectivas" Organización y teorías de las organizaciones" Fondo de cultura económica. México .1982.
- Kuhn,Thomas. 'La estructura de las revoluciones científicas". México. Fondo de cultura Económica, 1975.
- Kosik, Karel. "Dialéctica de lo concreto", México Siglo XXI, 1976
- Melucci, Alberto. "Sobre identidad". Manuscrito. Tr.de Mónica Manssur, 1982.
- Merino Carmen, "Investigación cualitativa e investigación tradicional". ¿Incompatibilidad o complementariedad? 1a parte. Siglo XXI perspectivas de la educación en América Latina, año 1 No. 1, mayo-agosto 1995.
- Mendoza, Javier. "El proyecto ideológico modernizador de las políticas universitarias en México (1995-1980), perfiles educativos, México, num.12. abril CISE-UNAM,1981
- Pérez-Argote,Alfonso. "La identidad colectiva: Una reflexión abierta desde la Sociología". México.(Mirneo.), 1992.
- Remedi, Eduardo, et al "Supuestos en la identidad del maestro"
- Richard L. Daf, "Administración". Ed. Thomson, México, 2004.
- Rockwell, E, "La practica docente y la formación de los maestros" La escuela lugar de trabajo descripciones y debates. cuadernos de educación, 2, DIE_CINVESTAD_IPN México, 1986
- Rockwell, Elsie (1995). "La escuela cotidiana", F.C.E., México
- Romo B. R. "Una mirada a la construcción de identidades" Edit. Universidad de Guadalajara, México 2000
- Romo, B. R. "Interacción y estructura en el salón de clases": negociaciones y estrategias. Guadalajara, Jal. Universidad de Guadalajara, 1993

- Torres, R.M. "El maestro protagonista del cambio educativo". Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio, 2000.
- Santillana. "Diccionario enciclopédico". México, 2002
- Sciolla, Loderana. "Teorías de la identidad". Tr. De Gilberto Jiménez. Turin Rosenberg & Sèller. 1983
- Schmelkes, Corina (1989) "Manual para la presentación de Anteproyectos e informes de investigación", Oxfor University Pres.
- Torregrosa, J.R. – "Perspectivas y contextos de la psicología social" Editorial Hispano Europea – España
- Theodor Adorno, "Tabúes relativos a la profesión de enseñar", en Hélice Rockwell (comp.), La docencia; entre el autoritarismo y la igualdad. México, SEP-Ed. Caballito, 1986,p.15
- Werther, W. "Administración de personal y Recursos Humanos". Mc Graw Hill. México. 2000. 294.

APENDICE

EJEMPLO DE HISTORIA ORAL 1

¿Qué estoy haciendo aquí?

¿Qué es esto?

Muchas veces me lo pregunté y otras tantas me enfadé conmigo.

Este ambiente paralelo, que vivo hace más de 10 años, donde la falta de motivación, de reconocimiento, de valor como docente.

Y por el otro, lo "normal", la familia, los amigos los compañeros y hasta una parte importante los alumnos.

El temor de cambiar de trabajo de iniciar algo nuevo y pasar a formar parte de otra sociedad.

¿Cuanto puedo dar más de mí en esta profesión y en particular en esta institución?

Es algo que va más allá, es sentimiento, acercamiento, palabra, afecto, que hacen posible sacar de ellos lo rescatable, reforzándolos, acrecentándolos que puedan sentir la felicidad de poder hacer. ¡De poder ser!

Pero que pasa en ese sub mundo que causa tanta angustia.

Ese miedo mismo de seguir, esa historia de nunca acabar.

"La depresión de los lunes por la mañana":

Quisiera escapar. Salir corriendo pero esto pasa casi todos los lunes inicio de una semana, continuar en las mismas condiciones, pidiendo que de alguna manera se me escuche que se den cuenta de que estoy ahí, que deseo superarme y tener un reconocimiento tanto personal como profesional.

Después de un rato todo vuelve a la normalidad y comienzan a pintar, el día diferente expresándose y descargando mis angustias. Llegando a la escuela la situación cambia, la constante comunicación con los compañeros primero, que de verdad creo que son amigos y posteriormente con los alumnos, la forma en que me reciben, las palabras que me dirigen y el iniciar a comentar con ellos el contenido de mi materia que tanto me apasiona, me cambia la percepción que hasta hace unos momentos de desmotivación comentaba, incluso la inquietud del alumno por saber más y por qué no hasta sus bromas me hacen encontrar este espacio verdaderamente agradable, me hacen sentir útil. El analizar el tipo de autoridad que ejerzo y el reconocimiento que por parte de los alumnos alcanzo de verdad es inigualable.

Cambiar de aula y de grupo me traen situaciones distintas, pero la mayoría placenteras, algunas me hacen ver que debo actualizarme más, otras me hacen reflexionar y otras de mas siguen conmigo por el resto del día.

A veces cuando me tocan grupos verdaderamente apáticos o indisciplinados me pregunto ¿Que estoy haciendo aquí? Creo que tengo capacidad para desempeñar cualquier trabajo que se me encomiende, me vuelvo a preguntar ¿Como puedo encariñarme con estos alumnos escucharlos, aconsejarlos?

Incluso no encuentro las respuestas, me confundo, no sé, no puedo odiarlos, al contrario creo que los estimo.

Por otra parte, existen situaciones en que los alumnos me piden ayuda aun en cosas ajenas a la clase en cuestiones personales que me hacen sentir importante y que me hacen echarle ganas cada día más a mi labor como docente.

De repente recibo correos electrónicos como el siguiente:

La quiero maestra.

Usted es la primera maestra que he tenido, que además de ser muy buena en su labor, es un gran ser humano y lo mejor de todo es que nos deja a nosotros como alumnos acercarnos a usted en la parte personal le agradezco todo lo que me dio este semestre aprendí mucho, creo que es con la que más he aprendido, espero y de verdad se lo digo, que alguna vez podamos volver a tenerla en alguna clase le repito que ha sido de mis mejores maestros y que estoy a sus órdenes para cualquier cosa en la que pueda ayudarla hare todo lo necesario para ello. Cuidese mucho y siga siendo la misma maestra.

Analizando este correo definitivamente la percepción de mi trabajo cambio.

Al término de la jornada, aun agotada, cansada creo que valió la pena una vez más venir y compartir lo que sé lo que soy incluso creo que si no siguiera en esto lo extrañaría de verdad. Y me reitero a mi misma la convicción que tengo de seguir en la docencia.

Como podemos observar en la anterior historia oral, al inicio el maestro manifiesta su descontento hacia la profesión de manera general, nos repite varias veces su desmoralización por falta de reconocimiento, considero conveniente mencionar que el docente en ningún momento manifiesta el aspecto económico, sino que es más bien a la falta de reconocimiento por parte de la institución.

Según como avanza la historia se nota el cambio de ánimo y la percepción que sobre su labor tiene, incluso finaliza diciendo que no podría dedicarse a otra cosa, esto a mi punto de vista me deja ver como el docente tiene identidad y este si influye en la manera de desempeñarse independientemente de cómo sea el grupo.

EJEMPLO DE HISTORIA ORAL 2

Desde pequeña siempre me mostré interesada por la docencia, y fue un hecho que pude hacer realidad." A veces en la vida vale la pena soñar, para hacer de este una hermosa realidad "...

*Mi primera experiencia en la docencia fue dos meses después de egresar de Lic. En Administración de empresas, fue en una escuela incorporada a la U de G y el grupo tenía características muy especiales que hacían que esta labor no fuera tan tensionante, era un grupo muy pequeño, respetuoso y eran casi todos muy jóvenes, yo la verdad sí me veía mayor que ellos, la materia era administración I y la verdad no sabía cómo empezar. Un día antes en una pequeña hoja hice un pequeño itinerario de lo que tendría que llegar hacer, como todos los docentes inicié con una dinámica de presentación esto para romper el hielo, entre ambos, posteriormente presente mi "**pobre curriculum**", pero eso me hizo sentirme bien, de ahí recordé las actividades que mis maestros hacían y traté de imitar a los mejores, tome asistencia, anote objetivos de la clase, presente el material y el programa y a partir de ahí iniciaron las improvisaciones. Los alumnos hacían preguntas que me hicieron salirme de ese itinerario e iniciar a improvisar, la verdad esa primer clase fue una experiencia muy halagadora y determinante para que yo siguiera y sigo en lo mismo, fueron avanzando los días posteriormente los ciclos y yo seguía preparando en diferentes materias, seguía investigando, seguía buscando técnicas nuevas que llamaran la atención a los alumnos.*

Algo importante es que empecé a capacitarme en las técnicas didácticas y no en conocimientos disciplinares empecé a tomar primero cursos después unos diplomados en Pedagogía interactiva.

Llego el momento en que CREI que en esa escuela ya no podía estar más, y entonces busque en otras, fue cuando llegue aquí a Lamar, la verdad me ofrecieron ya por mi experiencia y en realidad también por una recomendación que traía una carga horaria bastante buena, la escuela me gusto, el ambiente los alumnos, tengo aquí más de 10 años, pero si he notado muchos cambios, en los primeros semestres teníamos alumnos de otro nivel y no me refiero al económico si no que eran alumnos que de verdad venían a prender, ahora las cosas han cambiado, cambiaron los jefes, las políticas e incluso el tipo de alumnos que ahora tenemos ahora son mas indisciplinados y la verdad es porque la escuela se los permite ellos lo saben y se aprovechan de eso, yo la verdad ya soy docente por convicción sig preparándome y al igual que me paso en la otra escuela ya busque trabajo en otra más grande donde se me reconoce mas el valor como docente y que me pagan mejor, no he dejado Lamar porque creo que como institución le tengo respeto y lealtad aquí es donde logre hacer amigos, me he encariñado solo que la verdad las cosas han cambiado tanto en la escuela con los nuevos modelos educativos que creo que no voy a durar mucho y con la saturación de trabajo de escritorio.

Voy a buscar en otra escuela, pero quiero seguir en la docencia la verdad es que creo que esto es lo Mío.

Conjugar esta experiencia en Lamar, con la experiencia de mi primer empleo, me posibilita pensarme cada instante como maestra, exigirme y cultivar mi formación permanente, como sentirme afortunada por la oportunidad brindada.

Esta otra historia oral inicia su narración en el momento en que inicia en la docencia menciona una imitación a la representación que tiene el docente en la sociedad, aquí las experiencias son diferentes son motivadoras desde el primer día clase y eso le hace reiterar su convicción por ser docente, prepararse actualizarse e incluso crecer como ser humano y como profesionalista se tiene también la constante sobre el buen ambiente de trabajo y el gusto por trabajar, pero al final termina también con la opción de irse a otro lugar por que las condiciones laborales que se le ofrecen y el ambiente ahora diferente con los alumnos ya no le agradan.

Si analizamos las dos historias podemos observar que los dos docentes desean seguir en la docencia, y que el desempeño que los dos tienen al parecer es eficiente. La constante de la identidad hacia la docencia aparece y también menciona la desvalorización hacia su quehacer docente.

Se realizaron otras historias Orales aquí algunos extractos:

"La docencia es un proceso complicado y apasionante de muchas responsabilidades y que de alguna manera si no tienes la estima de los estudiantes y el reconocimiento de la institución se hace todavía más difícil, pero aun así volvería a ser docente"

"Pues a nivel personal el ser docente me ha traído tanto satisfacciones como insatisfacciones, pero creo que las primeras superan a las segundas, aspectos como el sueldo y el ambiente pasan a segundo término en relación a la satisfacción de que un alumno te busque para que lo ayudes aun cuando ya no eres su maestro"

" Inicie en la docencia por circunstancias ajenas a mi, pero la verdad es que bueno que eso paso, el ser docente me ha ayudado a prepararme, actualizarme y a ser hasta mejor persona, el convivir con los alumnos me hace sentirme útil."

EJEMPLO DE ENTREVISTA 1

Entre las principales entrevistas que se realizaron se pueden presentar extractos de las siguientes:

El motivo de esta entrevista es recopilar información acerca de la relación que tiene la IPD, con el desempeño de la Actuación en el aula. Le agradeceremos la información que nos proporcione al respecto.

Entrevistador- Buenos días maestro ¿Como esta?

Entrevistado- Buenos días muy bien gracias.

Entrevistador - Maestro como le había mencionado antes le pedimos su colaboración para realizarle una entrevista para realizar mi tesis respecto a identidad docente y la relación que esta tiene en el desempeño docente.

¿Podría ayudarnos?

Entrevistado: Si claro con mucho gusto.

Entrevistador: ¿Describanos que es para Usted Identidad?

Entrevistado- Yo concibo a la identidad como el sentido de pertenencia a algo

Entrevistador: Describanos que es para Usted ,desempeño:

Entrevistado: El desempeño es lo que realizamos en nuestro trabajo.

Entrevistador: ¿Maestro cuales fueron los motivos por los cuales ingreso a la docencia?

Entrevistado: Primero porque siempre me ha gustado el trato con la gente y sea las relaciones humanas y segundo siempre tuve ganas de dar clases y tercer por cuestiones económicas es un complemento de lo que se consigue por otro lado. Yo soy abogado y este es una labor extra que realizo.

Entrevistador - ¿Por qué motivo ha permanecido en la docencia?

Entrevistado - Me ha gustado bastante estoy a gusto dando clases, de hecho para mi quisiera solo dar clases y no dedicarme a mi profesión. No tengo manera de explicarlo me siento a gusto, lo que pasa es que convivo con personas jóvenes aparte de que uno siempre se está tratando de actualizar, en lo que imparta, lo mantiene a uno en actividad, lo mantiene a uno, con Mas, entusiasmo y activo.

Entrevistador - ¿Cuanto tiempo tiene desempeñándose como docente?

Entrevistado - 6 años.

Entrevistador - ¿Ha notado algún cambio positivo de la fecha en que inicio hasta la fecha en que continúa como docente?

Entrevistado - Si creo que por qué me gusta la docencia he notado un cambio positivo en mí. Me he preparado más, estoy actualizado día a día.

Entrevistador - Descríbame el porqué dice que le gusta su trabajo.

Entrevistado - No encuentro cosa que ya quedo contestado, me siento a gusto haciendo lo que hago.

Entrevistador - ¿Qué significado tiene la actividad docente para usted?

Entrevistado - ¿Qué significado en lo personal para mí es el mejor trabajo que he tenido en la vida?

Entrevistador - ¿Se actualiza usted para dar sus clases?

Entrevistado - Si por supuesto saco siempre preguntas de los alumnos de otras personas, y si uno no está actualizado como va a contestar uno eso.

Entrevistador - ¿En qué momento se dio cuenta de que la profesión le gustaba?

Entrevistado - Al segundo semestre que estuve dando clases

Entrevistador - ¿Qué entiende por identidad docente?

Entrevistado - Que el docente debe estar identificado primero con su profesión de docente y segunda con la institución en la cual o para la cual trabajo.

Entrevistador - ¿Por qué cree usted que tiene identidad?

Entrevistado - Primero porque me gusta la profesión porque estoy a gusto dentro de la institución con sus pequeños asegura básicamente por eso es hasta ahí.

Entrevistador - ¿Cree Usted que se guarda una relación entre el desempeño y la identidad docente?

Entrevistado - Claro yo creo, el docente en gran medida realiza su trabajo bien, debido a su identidad, tanto personal como con la institución.

Entrevistador - ¿Cuanto tiempo le dedica a la profesión?

Entrevistado - ¿A la profesión como docente?

Entrevistador - ¿Si a la profesión como docente?

Entrevistado - Digamos que si en la escuela 22 hrs. le estoy dedicando mínimo unas 30 a la semana.

Entrevistador - ¿Qué dificultades se le presentan en su rol como docente?

Entrevistado - Bastante en cuanto a carencias de recursos materiales, si comparamos a esta universidad con otra veremos que en otra universidades las clases son con adelantos tecnológicos que no tenemos aquí, al 100% cuantos cañones tenemos aquí, cuantos proyectores y en qué estado están etc. etc.

Entrevistador - ¿Qué concepto tiene del docente ideal? ¿o como debe de ser un maestro ideal?

Entrevistado - Bueno para mí un docente ideal primero debe ser una persona completamente dedicada a su profesión y por lo tanto para que alguien se dedique completamente a la profesión de docente debe de tener los satisfactores económicos que lo permitan trabajar de lleno en esta profesión porque si vamos alternar esta profesión con otra, no se va a dar todo lo que uno quisiera. No ajusta el tiempo.

Entrevistador: ¿Maestro cree usted que la identidad tienen relación con el desempeño dentro del aula? ¿Y de qué manera?

Entrevistado: Claro creo que un docente que tiene identidad lo refleja en el salón de clases.

Entrevistado: En todo en su actitud, en su preparación, en la manera de dar las clases, en la manera de tratar a los alumnos, como le explica. Un docente con identidad va a realizar su trabajo eficientemente y con gusto al hacerlo, le causara motivación realizarlo correctamente.

Entrevistador: Maestro tiene conocimiento general del contexto de la universidad.

Entrevistador: Si conozco de manera general las políticas, de la institución, filosofía, misión. Solo que en algunos aspectos no se nos informan bien los cambios y a veces son tantos que apenas asimilamos unos y ya están los otros.

Entrevistador: Maestro creo que me ha proporcionado información importante voy a tratar de analizarla, le agradezco su amabilidad por esta entrevista gracias.

Entrevistado - De nada y si considera que le falta información no dude en preguntarme con gusto le ayudare.

Se da por terminada la entrevista.

La guía de la entrevista solo sirvió tal y como su nombre lo indica como guía ya que en la práctica una pregunta daba pie a iniciar otra.

EJEMPLO DE ENTREVISTA 2

Guía de Entrevista

Fecha Junio 03 del 2007 Hora 12:30 Hrs.

Docente Investigado: Informante No. 3

Tiempo de la Entrevista 1 ½ hora aproximadamente.

Entrevistador: Hilda Araceli Ortiz

Maestro buenas tardes, como ya le había comentado antes el motivo de esta entrevista es recopilar información acerca de la relación que tiene la Identidad docente, con el desempeño de la Actuación en el aula. Le agradeceré la información que nos proporcione al respecto.

- Describanos que es para Usted que es la docencia.

Yo la conceptualizo como una profesión, un quehacer que me ha costado mucho trabajo comprender, creo que es un proceso muy complicado, es algo de mucha responsabilidad es un acto de enseñar y esto a través del ejemplo, creo que es muy delicado, ya que si no lo hacemos con gusto, atención y tiempo, podemos dar clase, mas no ser docentes.

- Describanos que es para Usted Identidad

Bueno creo, no sé si estoy segura, pero creo que la identidad en tener pertenencia a algo o a alguien. Es identificarte con algunas características comunes.

- **Describanos que es para Usted Desempeño**

Es la manera en que debo de realizar mi trabajo eficientemente.

¿Motivos por los cuales ingreso a la docencia?

Fue una manera más o menos rápida de iniciar a trabajar, ya que después salir de la escuela, la chamba estaba muy difícil, no era fácil conseguir un empleo establecido y la verdad estaba muy difícil que estableciera un negocio propio.

¿Por qué motivo permanece en la docencia?

Después de que ya ingrese en la docencia, la verdad, me gusto, tuve oportunidades de salirme de este empleo e iniciar en una empresa, pero la verdad ya no me llamo la atención, creo que el permanecer en la docencia me ha traído cambios hasta en mi persona, en primer lugar estoy actualizándome diariamente, los jóvenes nos contagian de su entusiasmo cosa que me ha servido para no sentirme fuera de campo, aunque no nos pagan como deberían pagarnos, el ser docente me gusta, quiero marcar que ahora, si convino un negocio propio por la tarde y la docencia en la mañana, por esta razón el pago no me afecta mucho.

Significado que tiene la actividad docente para usted

El ser docente significa ser alguien que no solo está formando, no solo está formando profesionistas o egresados, si no que está formando personas, creo que tenemos una labor muy importante, y más en estos tiempos en donde el alumno se encuentra un poco desubicado.

¿Conocimiento del contexto en el que trabaja UGL?

Últimamente tenemos más acceso a la información, que antes, solo que a esta fecha nos confunden mucho los cambios tan repentinos que se hacen, pero ya tenemos más comunicación con los "jefes" y hasta cierta confianza

para preguntar cualquier duda, conocemos ya la filosofía, la misión, y hasta algunas políticas de la universidad, todos los sistemas de trabajo nos los explican bien ya sea el coordinar o el jefe de academia,

Relación que encuentra Usted entre IPD y desempeño de la actuación en el aula.

Yo encuentro mucha, relación, ya que creo que si no tenemos una identidad docente, difícilmente podremos desempeñarnos bien dentro del aula. Incluso el alumno llega a sentir esto. No en los mismos términos, pero ellos dicen que se nota perfectamente el maestro que le gusta dar clases.

Análisis de la historia profesional.

Pues anteriormente ya les había mencionado, cuando egrese de la carrera de contador no había mucho empleo, un amigo me invito a la escuela a llevar el curriculum, y no fue muy difícil que me aceptaran, " No fue en esta escuela", de ahí me establecí en dos escuelas, por la tarde y por la mañana, en una de las universidades en las que estuve, tuve la oportunidad de capacitarme y ahí hice la maestría, pero hubo recorte de personal y tuve que salir, después de 11 años de servicio. Me pagaban bien tenía buenas prestaciones y no tuve necesidad de buscar otra cosa. Al mismo tiempo puse un negocio propio que atiende mi esposa y nos va más o menos, a si que esta profesión, me permite combinar ambas cosas.

A que en Lamar ya tengo 4 años y la verdad estoy muy a gusto, he seguido capacitándome, no igual que antes, pero si cuanto más puedo, además de que leo mucho y esto me ha permitido poder estar actualizado. También estoy en otra universidad desde hace 3 años, pero allá tengo un puesto administrativo. Y La verdad me gusta muchísimo más la docencia.

Quehacer cotidiano del maestro.

Generalmente mi forma de dar la clase es la misma casi siempre, cambian algunas dinámicas y la el tema que se trate, pero eso si soy creo de los docentes que cada clase que doy trato de darla de la mejor manera. Me gusta lo que hago pero de manera general las actividades que realizo fuera y dentro del aula son:

Dentro del aula:

- *Llego saludo y me instalo en el escritorio.*
- *Saco de mi portafolio, mi fólder donde traigo todas las listas de asistencia de los grupos.*
- *Saco también ya sea el libro, copias o mi propio material para iniciar la clase.*
- *Nombre lista.*
- *Anoto en el pizarrón el tema que vamos a ver.*
- *Do un repaso del tema que vimos el día anterior.*
- *Realizo una sesión de preguntas para verificar si existe alguna duda.*
- *E inicio con el siguiente tema.*

El material que utilizo, es:

- *Cañón, solo algunas veces.*
- *Casi siempre acetatos.*
- *Anoto cuadros sinópticos en el pizarrón.*
- *Anoto las ideas esenciales en el pizarrón.*
- *Realizo diversas dinámicas de clase, dependiendo del tema.*
- *Generalmente me gusta mantener el orden y la disciplina.*

Fuera del aula:

- *Reviso diariamente el material que voy a dar el día siguiente.*
- *Trato de sacar algunos casos prácticos actuales de algunos libros.*
- *Reviso mis listas de asistencia diariamente.*
- *Me gusta checar que traiga, marcadores, borrador y lo que voy a necesitar al día siguiente.*
- *Trato de actualizarme en el tema, buscando recortes, noticias etc.*
- *Reviso tarea en mi casa, pero la verdad casi no dejo, las actividades que realizamos las hacemos mejor en clases.*
- *Cada semestre reviso si cambio el programa para cambiar mi material.*

Que materiales de trabajo utiliza:

- *Portafolio.*
- *Fólder con mis listas de asistencia.*
- *Copias de una antología.*
- *Libro*
- *Computadora.*
- *Acetatos*
- *Marcador*
- *Borrador.*
- *Plumas.*

EJEMPLO DE ENTREVISTA 3

Guía de Entrevista

Fecha **13 de septiembre** _____ Hora **5:00 P.M**

Docente Investigado **Informante no. 2**

Entrevistador: **Hilda Ortiz Alcaraz**

¿Motivos por los cuales ingreso a la docencia?

La verdad, el motivo que me llevo a ingresar a la docencia, fue circunstancial, en ese momento, me encontraba, sin trabajo y busque algo relacionado con mi carrera, pero nunca pensé en la docencia, salió un anuncio en el periódico en donde solicitaban administrador y fui , pero me dijeron que era para docente, yo le comente a la persona que me entrevisto que nunca había dado clases y él me respondió que con la experiencia laboral que traía, consideraba que no era difícil, la materia era administración I , revise el programa y efectivamente me di cuenta de que si tenía los conocimientos(disciplinarios) para dar la clase. Al principio me dieron 3 clases solamente y la verdad estaba mal pagada, pero me daba la oportunidad de hacer otra cosa, por que tenía un horario muy corto.

¿Por qué motivo permanece en la docencia?

Tengo actualmente 10 años en la docencia, en la escuela que les comente, dure año y medio y la verdad ya no busque trabajo en otro lado porque en ese momento puse un negocio propio y me daba tiempo para el negocio y la docencia.

Después busque en otra escuela, sentía que ahí donde estaba ya no tenía mucha proyección, me seguían dando las mismas materias y me estaque un poco hasta en el material que preparaba, ya que ya sabía hasta qué grado me podían exigir en esa escuela.

Busque y encontré desde entonces aquí en Lamar, aunque en ese tiempo no estaba tan organizada, sentí que sí había hecho un cambio positivo.

¿En qué notaba ese cambio positivo?

El ambiente y los alumnos eran diferentes, me sentía con la necesidad de actualizarme y prepararme más, me fueron dando materia nuevas, y esto me hacía que me actualizara.

Describame el por qué dice que le gusta su trabajo.

Al inicio me costó trabajo, la verdad me gusta leer mucho y poco a poco me fui preparando, para estar actualizado, ahorita ya gano mas porque estoy en esta y otra universidad, el sueldo es importante, pero yo doy mi clase en esta escuela que me pagan \$ 74, igual que en la que me pagan \$ 240.00, ya le tome gusto a esta profesión. Ya no nada más es el dinero, sino que es la satisfacción que te da el saber que vas ayudar a los alumnos a ser alguien en la vida, creo que eso te puede recompensar más que nada.

Significado que tiene la actividad docente para usted

Ser docente significa, poder enseñar a los demás, aunque creo que en la actualidad se ha perdido un poco la figura respetuosa del docente, seguimos siendo un pilar fuerte en la sociedad.

¿Por qué durante la entrevista nos ha hablado mucho sobre actualización?

Yo creo que si quiero realmente enseñar, tengo que actualizarme, yo podría seguir dando mi clase como hace 5, 6 años, pero creo que no sería ético. Incluso no solo en mi área me he actualizado, si no que me gusta también actualizarme en aspectos sobre la docencia, creo que me falta todavía mucho, pero lo sigo haciendo, incluso he pagado actualización, hasta por mi cuenta.

¿Por qué habla del aspecto ético?

Un buen profesor tiene la misión de enseñar a sus alumnos, y eso es lo que realmente busco

En qué momento se dio cuenta de que esta profesión le gustaba.

En el momento en que no vengo a la escuela por obligación, si no que disfruto realmente el estar en contacto con los jóvenes, saber que ellos pueden tomar mi ejemplo para ser alguien en la vida, y poder comprobar que lo que yo enseñe les ha servido en su práctica profesional.

Hablando de este gusto por lo docencia cree que sea una identidad hacia la profesión.

Hacia la profesión sí. Hacia la institución existen algunos factores que no me gustan, pero sigo aquí, precisamente por lo que ustedes llaman identidad.

¿Y usted qué entiende por identidad docente?

Es una identificación que yo tengo con todos aquellos aspectos que se relacionan con la docencia. Como el tener ética, estar actualizado, no trabajar solo por dinero, tomar conciencia que lo que yo enseñe se verá reflejado en la sociedad.

¿Por qué cree usted que tiene identidad?

Ya lo dije anteriormente, realizo mi trabajo por gusto y no por dinero ni por obligación.

¿Es la identidad un factor que determina la práctica docente?

Si el docente que no cree en la profesión, se nota en el aula, incluso nosotros mismos hemos escuchado comentarios positivos o negativos del alumnos acerca de aquel docente creen que si tiene identidad, yo en lo particular creo que sí, el docente que tiene gusto se nota, en la manera de dar su clase, de tratar al alumno, de prepararse, de resolver dudas en general de la manera en que se desempeña dentro y fuera del aula.

¿Cuanto tiempo le dedica a la profesión?

Aunque no lo crea , si lo tomamos en horas, creo que le dedico al menos una o dos hora diarias, claro a veces ninguna a veces 5 etc. Sacando un promedio creo serian unas dos horas, Leo reviso material en Internet, preparo casos, reviso tareas, preparo listas etc.

¿Qué dificultades se le presentan en su rol docente?

En mi punto de vista muy personal, las dificultades que se presentan en el rol docente son las siguientes:

- *Falta de autoridad ante los alumnos.*
- *Falta de capacitación, producto de un sistema implementado a las apuradas, sin el tiempo suficiente y prudencial, para que los docentes asumiesen los nuevos desafíos de la transformación educativa.*
- *Falta de capacidad de análisis y reflexión del alumno.*

- o *Los alumnos no cuentan con el hábito de la lectura.*
- o *No se elaboran con armonía los proyectos institucionales.*
- o *Las autoridades de la universidad no estimulan afectiva e intelectualmente (formativamente) a los docentes.*

¿Qué concepción tiene del docente ideal?

1. *Tener una vocación por la docencia*
2. *Deseo de Aprender*
3. *Que sea una persona ética y moral.*
4. *Que tenga conocimientos tanto disciplinares como pedagógicos.*
5. *Pero sobre todo que le guste su trabajo.*

EJEMPLO DE OBSERVACION 1

Guía de Observación

Fecha **18 de Octubre del 2007** Hora: **11: 05 Hrs.** Aula **No. 3**

Docente Investigado: **Sujeto Investigado No. 1**

Semestre: **6to.**Carrera: **Administración** Tiempo de Observación: **1 Hora.**

Observador: **Hilda Ortiz Alcaraz**

Anotaciones

El ambiente físico

En primer lugar, el salón era en la parte de abajo del modulo era un salón amplio y estaba haciendo un poco de frío. Estaban ahí ya algunos estudiantes 4 adelante y 4 atrás del salón platicando entre ellos; y por el otro lado, los estudiantes (cuyas edades y estilos son muy diversos), que habitualmente se encuentran platicando y otros estaban tomando café una alumna se estaba maquillando.

La limpieza del edificio, es buena la iluminación también. Generalmente, se observa a los intendentes limpiando los accesos y los patios. El puzarrón estaba limpio también.

El material didáctico, que traía el maestro eran marcadores para pintarrón , borrador, unas copias y su portafolio, del cual sacaba el material. Y un libro.

Observación en la clase

- *El maestro llega a las 6:55, al entrar saluda a los alumnos que estaban ahí, los cuales eran únicamente 8 alumnos, 4 de ellos estaban adelante y los otros 4 hacia atrás.*
- *El maestro se espero aproximadamente 5 minutos para verificar si llegaban los demás alumnos, mientras esto pasaba, los alumnos platicaban, entre ellos (Cosas ajenas a la clase).*
- *Al dar la 7:00 El maestro paso lista de asistencia, saco de su portafolio un fólder con separaciones y se fue a uno que decía listas.*
- *El maestro les dijo iba a empezar a dar un repaso en lo que llegaban los demás compañeros, que tenían la tolerancia de 10 minutos.*
- *E maestro empezó a anotar en el pizarrón un cuadro sinóptico que se refería a la nomina y empezó a explicar los conceptos de percepciones y deducciones*
- *Llegaron otros dos alumnos y le pidieron permiso para entrar eran las 7:06 minutos. Les dijo que sí que mañana procuraran llegar temprano*
- *A partir de aquí empiezan a llegar los otros 6 alumnos. eran las 7:15 y ya estaban todos los alumnos.*
- *Al entrar cada uno pedía permiso*
- *El maestro indica que a partir de esta hora nadie entra. Y cierra la puerta.*
- *El maestro pregunta si existe una duda sobre el contenido del repaso de la clase anterior.*
- *El alumno A, pregunta, por que casi no se paga la nomina mensual y el maestro le contesta amablemente que por que las personas casi no saben administrar su dinero, que solamente a niveles jerárquicos altos esta nomina si se utiliza.*

- El alumno A, dice OK, mientras dirige la mirada hacia el maestro.
- El maestro afirma con la cabeza sí.
- El maestro pregunta si hay otra duda, los alumnos contestan que no
- El grupo estaba muy atento, el maestro se movía de un lugar a otro tratando de caminar por todo el salón, sigue explicando el proceso de nomina.
- Otro alumno, pregunta maestro ISPT que es y el maestro responde es el impuesto al producto del trabajo, y empieza a dar una amplia explicación sobre lo que las leyes marcan en base a este impuesto.
- después de explicar el maestro regresa algunas preguntas al alumno para ver si aprendieron, los alumnos responden correctamente.
- El Maestro camina por el salón y dice alguna otra duda, el está parado la parte de atrás y 4 alumnos dicen volteando para atrás. Ninguna.
- Todos los alumnos están atentos al maestro, y es un salón muy disciplinado.
- El maestro Explican en el pizarrón el procedimiento para cálculo de ISPT, lo hace minuciosamente y deteniéndose cada que un alumno pregunta algo
- Los alumnos calculan de manera practica el ejercicio existe un ambiente de participación y comunicación, pero todo referente a la clase.
- Los alumnos se paran y le entregan al maestro el ejercicio, el maestro lo verifica y a los que están en correcto se los firma a los que les explica que lo corrijan y les dice cómo hacerlo.
- El maestro se dirige con los alumnos que aun no han terminado para preguntarles como van. Los alumnos responden bien maestro y siguen trabajando.
- Casi al final de la clase todo los alumnos habían terminado se paran y el maestro revisa y firma.
- Se sientan los alumnos y el maestro vuelve a hacer cuestionales tales como:
- Que es el ISPT, Cual ley lo reglamenta, cada cuando cambian las tablas etc.

- Y la mayoría de los alumnos levantan la mano y contestan correctamente.
- El maestro pregunta si existe alguna duda.
- Los alumnos contestan que no.
- El maestro entrega una copia de un ejercicio al concejal e indica al grupo que es la tarea para la siguiente clase que hay que calcularla completo.
- Guarda sus cosas y les dice nos vemos mañana. Los alumnos responden amablemente que le vaya bien maestro. El dice gracias y se va.

Análisis de la observación:

Clima de la clase: En general se produce un muy buen clima entre profesor y alumnos. Había mucha disciplina, atención y participación a la clase sólo se observó, que un alumno situado en la parte de atrás estaba distraído. No hay problemas de conducta ni situaciones que distraigan al docente.

Rol del docente:

El maestro llega puntual trae el material completo se organiza perfectamente se acercan a sus alumnos, se mueve por todo el salón, explica adecuadamente y sin titubear contesta todas las dudas serio pero con certeza de lo que habla. Se compromete afectivamente, y salvo alguna excepción existe respeto entre docente-alumno.

Realizan preguntas continuamente para recoger la experiencia previa de sus alumnos, y poder construir nuevos conceptos a partir de la misma.

Plantean situaciones hipotéticas para despertar la motivación de los alumnos. Utiliza ejemplos que son significativos para los estudiantes.

Habitualmente trabaja en constante comunicación con el alumno, realiza cálculos en el pizarrón.

En general, el maestro responde a cualquier duda del alumno.

Preguntas que interrelacionan el conocimiento con la realidad del adolescente. Utiliza su problemática como disparador de su motivación. El alumno se siente identificado y se conecta fácilmente con el tema de estudio.

EJEMPLO DE OBSERVACION 2

Guía de Observación

Fecha 20 de Junio : Hora de inicio: **12:00** Hora de terminación **13:00**

Docente Investigado: **Informante No. 2** Aula **No. 6**

Semestre **8vo.** Carrera: **Administración.**

Observador: **Hilda Ortiz Alcaraz y Martha Elia Macías Rodríguez.**

↘ Sucesos dentro del aula.

- *Actividades previas al inicio de clase*

La maestra, entro al salón, y saludo había únicamente dos alumnos se sentó en el escritorio, acomodo su bolsa, saco unos plumones y un trabajo engargolado, lo abrió y se ubico en una unidad. Saco un bote de agua y tomo unos tragos, lo tapo y se paro al pintarrón. Tomo el borrador y borro lo que había escrito en el pintarrón. Anoto un cuadro sinóptico.

- **Forma de iniciar la clase**

Inicio la clase 5 minutos después de la hora tomo asistencia. Y tomo unas hojas en la mano.

Inicio, diciendo que iban a dar un repaso de lo que habían visto la clase anterior, e inicio con la explicación del cuadro sinóptico. Los alumnos no estaban muy atentos y ella levanto la voz diciendo silencio ya iniciamos la clase.

Siguió explicando el cuadro y haciendo nuevas indicaciones de cada tema, cambiaba de color de marcador.

- Hacia quien se dirige primero.

Volteaba para todos lados, pero llamaba la atención por su nombre a quien veía distraído. Se paraba siempre aun lado del pintarrón, y únicamente se volteaba cuando iba a escribir algo, e inmediatamente se volteaba a explicar.

- Autoridad que ejerce en el grupo.

Era una autoridad hasta cierto tipo, autocrática, llamaba constantemente la atención pero con voz muy fuerte a los alumnos, los alumnos de cualquier manera estaban distraídos y cuando ella volteaba ponían atención y se callaban. Creo que por temor a que les llamara la atención y les preguntara de que estaban hablando.

- Participación de los alumnos

Los alumnos estaban participativos y en cierta forma ella los obligaba a participar llamándoles por su nombre. Solo 3 de todo el grupo (21) no supieron que les había preguntado, la maestra dijo, debes poner atención, si no a la próxima te vas.

- Reacción del docente a las interrupciones.

Respondía bien, solo que en dos ocasiones le preguntaron algo que no supo responder y titubeo sobre eso. Iba muy rápido en la explicación, mientras ella explicaba los alumnos anotaban lo que ella ponía en el pizarrón. Realizo en algunas broma relacionada con la clase, los alumnos se reían.

- Dominio del tema:

La maestra explicaba, cada tema sin ver nada de las copias solo las tomo al inicio para ubicarse en el tema que se había quedado, en ningún momento de la clase se fue al material

- **Material didáctico que utiliza.**

Únicamente copias, las cuales tiene el alumno y marcadores y borrador.

- **Posturas que asume durante la clase**

Parada y caminando, se recarga en el escritorio, pero se tambalea. Se seca constantemente el sudor y se dirige a tomar agua.

- **Tono de voz que utiliza**

Muy fuerte incluso se escucha hasta afuera, un alumno de otro grupo le dice que dice su maestro que si puede bajar la voz.

- **Tiempo que habla el docente durante toda la clase.**

Aproximadamente de 1 hr. Habla 40 minutos.

- **Tiempo en que habla el alumno .**

Aproximadamente 20 minutos

- **Relación general con los alumnos.**

Era de respeto, les hablaba, por su nombre a otros les decía compañero, que opina, pero siempre de Usted.

- **Cierre de la clase.**

En cada tema iba preguntando si existían dudas, al final volvía decir, de lo que vimos ahora, alguna duda. Los alumnos respondieron no. Borro el pizarrón y anoto la tarea, dijo que debían de realizar una investigación referente al tema anotado para la siguiente clase, Dijo ya saben que sus tareas son puntos extras o en su caso puntos menos.

Se dirigió al escritorio, se acomodó faldas, se limpió el sudor, guardó los marcadores y el folder, tomó su bolsa y dijo nos vemos la próxima clase.

Unos alumnos contestaron que le baya bien y otros no. Dijo gracias y se salió.

Análisis de la observación.

Creo que la maestra domina la clase, pero si le preguntaban algo ajeno a la plática, ella titubeaba, creo que estaba un poco nerviosa, no sé si porque veía que yo hacía anotaciones de todo, iba demasiado rápido, decía alguna duda? Pero no daba opción a responder por que pronto se pasaba a otro tema, estaba muy al pendiente de su presentación. Su tono de voz es muy fuerte, hasta en la forma de escribir en el pizarrón, los materiales didácticos eran los tradicionales. No sé si quería mantener el orden solo por ser observada, el grupo se comportaba bien solo cuando los observaba por que les llamaba la atención, no hizo que los alumnos reflexionaran obre ningún tema. El grupo estaba inquieto, participaba solo cuando la maestra preguntaba.

Se observo que esta maestra solo cumplía con la labor de dar clase, mas no abono nada al proceso de reflexión por parte del alumno para poder otorgar un aprendizaje significativo.

LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS

- 1.- Categorización de la primera entrevista
- 2.- Categorización de la segunda entrevista
- 3.- Categorización de la tercera entrevista