

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 privada 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: ddb@uan.edu.mx

UNIVERSIDAD AUTONOMA 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:
MARTHA ELIA MACIAS RODRIGUEZ

Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior

Tepic, Nayarit; Octubre 2010

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT
Área de Ciencias Sociales y Humanidades



TESIS
(Etnografía educativa)

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

Que presenta:
MARTHA ELIA MACIAS RODRIGUEZ

Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior

Director de Tesis
Mtro. Juan Manuel Sotelo Vaca

Tepic, Nayarit; Octubre 2010

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la oportunidad de continuar con mi camino en otra etapa en mi vida profesional, dándome, la vida, fortaleza espiritual y física.

A mi esposo Pedro e hijo, por apoyarme incondicionalmente, por la confianza y amor que nos une con nuestro hijo.

A mis padres especialmente a mi madre dame su confianza y apoyo durante mi formación profesional

A Hilda mi amiga incondicional quien me ayuda en todos los ámbitos e hizo posible llegar al término de esta etapa profesional, por lo que pasamos juntas, que Dios nos permita continuar caminando

A mis hermanos por el que me dieron e hicieron que de desertara

A mis compañeros de la maestría que por medio de la retroalimentación crecimos juntos en conocimientos

A mi asesor de tesis Mtro. Juan Manuel Sotelo Vaca, por la ayuda otorgada

GRACIAS A TODOS

RESUMEN

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 obtenerla. Esto inicia con una duda si la identidad del docente influye en la práctica de él mismo, la actualidad en la mayoría de los casos el ser humano se no se desarrolla en un trabajo solo por necesidad sino también por gusto y satisfacción; en esta investigación se pretende analizar la influencia que tiene la identidad docente con el desempeño de la actuación en el aula entre los profesores de la carrera de Administración de la Universidad Guadalajara Lamar turno matutino, se pretende analizar ¿Cuál es el papel de la identidad docente en la práctica de los profesores de la carrera de Administración del turno matutino de UGL? En un periodo de Junio 2007 a Junio del 2008.

Para poder llegar a responder esta pregunta se realiza un exhaustivo análisis a la historia personal, profesional, y laboral del docente y determinar que domina la identidad del docente en el desempeño dentro de un aula de clases

Para esto se realizó la investigación tomando una muestra de 7 profesores tipo de los cuales se abarcan las diferentes características de cada uno de ellos.

Se manejan diferentes herramientas y técnicas de la metodología etnográfica como son: Entrevista, Observación, Historias Orales y Revisión de documentos además de utilizar documentos Recolección de documentos ya existentes en la institución, como del docente.

Se utiliza un método cualitativo con ayuda de la etnografía para poder emprender el análisis de la investigación, se creyó conveniente utilizar el paradigma epistemológico interpretativo, ya que pretendo dar razón de los significados que tiene el maestro, así como los factores que influyen en la construcción de la identidad, ya que a través del estudio interpretativo se pretende analizar y por tanto interpretar la

Realidad, así como las percepciones, intenciones y acciones de los docentes, la relación entre nosotros como investigadores y el objeto de estudio será de dependencia.

En la investigación no se trazan suposiciones previas, ni marco teórico precedente, se da inicio con preguntas adaptadas a la realidad y el quehacer diario lo cual sirve permitan al proximidad de lo que se pretende estudiar.

Al final de investigación se transporta información valiosa para la institución, que le servirá para conocer más a fondo las condiciones en las que se desempeña el docente y la relación que guarda en cuanto a la identidad, espero y esta información le sea útil a las autoridades para el bien del docente y por tanto de la institución en general.

La investigación tuvo son resultados satisfactorios, aunque es difícil entender las necesidades del ser humano, el docente que labora en la Universidad Guadalajara Lamar puede incrementar su desempeño laboral repercutiendo en base a la identidad.

ABSTRAC

In our country the construction of teachers' professional identity has not been easy, until the present day teachers are struggling to get it. This starts with a doubt if the identity of the teacher influences the practice itself, present in most human cases are not developed in a paper just out of necessity but also for pleasure and satisfaction in this investigation is to analyze the influence of teachers' identity with the performance of the action in the classroom between teachers in the career of Management, University Guadalajara Lamar morning shift, one tries to analyze what is the role of teacher identity in practice teachers of the race of Directors of the morning shift of UGL? Over a period of June 2007 to June 2008.

To get to answer this question is an exhaustive analysis to the personal, professional, and work of teachers and to determine the identity of the teacher dominates the performance within a classroom. For this research was conducted with a sample of seven teachers rate which cover the different characteristics of each.

They handle tools and techniques of the ethnographic methodology as: Interview, Observation, Oral Histories and Review Documents documents in addition to using existing documents collection in the institution, as the teacher.

It uses a qualitative method using ethnography to undertake the analysis of the research, it was thought appropriate to use the interpretive epistemological paradigm, and I intend to give an account of the meanings that the teacher and the factors that influence the construction of identity, and that through the interpretive study is to analyze and interpret both

Reality and perceptions, intentions and actions of teachers, the relationship between us as researchers and the object of study will be dependent. In the investigation is not plotted previous assumptions, no previous theoretical framework, it begins with questions adapted to the reality and the daily work which serves to enable the proximity of what is to be studied. At the end of investigation carries valuable information for the institution, you will learn more about the conditions in which the teacher plays and how it relates as to the identity, and I hope this information is helpful to the authorities for the good of teaching and therefore of the institution in general.

Are results of the investigation was satisfactory, although it is difficult to understand the needs of human beings, the teacher who works at the Universidad Guadalajara Lamar can increase job performance impacting on the basis of identity.

PREFACIO

En la presente Investigación cualitativa se pretende realizar una reflexión y análisis sobre la relación que tienen la identidad docente y el desempeño de la actuación en el aula de los docentes de la carrera de Administración del centro universitario Guadalajara Lamar.

Busca recopilar las opiniones y experiencias de los docentes con la finalidad de analizar y reflexionar la identidad docente para poder proporcionar tanto a los docentes como a la institución información importante en relación a la identidad y el desempeño docente.



INDICE

SISTEMA DE BIBLIOTECAS

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	VI
PREFACIO	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1. SUSTENTACION TEORICA DEL OBJETO DE ESTUDIO	1
1.1 Delimitación del objeto de estudio	3
1.2 Estado del arte	3
1.3 Definición de variables	7
1.4 Justificación	11
1.5 Objetivos	14
1.5.1 General	14
1.5.2 Particulares	14
1.6 Planteamiento del problema	14
1.7 Preguntas de investigación	16
1.7.1 Pregunta central	16
1.7.2 Preguntas derivadas	16
1.8 Contexto Interno	16
1.8.1 Historia	17
1.8.2 Filosofía	18
1.8.3 Misión	18
1.8.4 Visión	19
1.8.5 evaluación docente (UGL)	19
1.9 Teorías del objeto de estudio	29
1.9.1 Teoría de representaciones sociales	33
1.9.2 Teoría de las expectativas	38
1.9.3 Teoría de motivación de Chris Argyris	40
1.9.4 Teoría de la motivación de Herzberg	41
CAPITULO 2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Y METODO DE TRABAJO	44
2.1 Enfoque de la investigación	44
2.2 Técnicas Utilizadas	45
2.2.1 Historia Oral	46
2.2.2 Documentos	47
2.2.3 Entrevista profunda a profesores	48
2.2.4 Observación	49
2.3 Universo y muestra	51

CAPITULO 3 RESULTADOS	52
3.1 Análisis de la información de la historia oral	52
3.2 Análisis de documentos.....	55
3.3 Análisis de los resultados de la entrevista.....	56
3.4 Análisis de los resultados de la observación	61
3.5 Hallazgos	70
CAPITULO 4.- RECOMENDACIONES GENERALES	72
CONCLUSIONES	73
ACERVOS	74
APÉNDICE	
LISTADO DE CUADROS Y TABLAS	

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es muy difícil definir qué o predecir por que los docentes realizan sus trabajo , esto 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 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 son los 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 estamos trabajando con motivaciones internas o subjetivas difíciles de medir.

Estoy relacionando en el proyecto dos variables importantes, (Identidad-Desempeño) ya que creo que uno de los principales factores que afectan el desempeño docente es la "La Identidad". Esta será la que determinará 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 impactará 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 podría seguir enumerando una serie de razones por las 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 transmita 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.

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

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

CAPITULO 1

SUSTENTACION TEORICA DEL OBJETO ESTUDIO

1.1 Delimitación del 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 una muestra de 7 profesores tipo, que opera en una institución privada Universidad Guadalajara Lamar (UGL), en particular de la carrera de Administración del turno matutino. Se pretende realizar esta investigación en un periodo de 1 año. (Junio 2007-Junio 2008.)

1.2 Estado del arte

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

La identidad, dice Gilberto Giménez (1993), 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.

Prosigue diciendo Gilberto Giménez:

“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 geográfico (comunidades imaginarias e imaginadas)".¹

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. Estamos 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".

Los trabajos sobre identidad no abundan, es 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 social, 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 autoconcepto 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"².

¹ REMEDI, E. "Supuestos en la identidad del maestro": materiales para discusión. México, departamento de Investigaciones educativas, CINVESTAV, IPN, 1989, p. 53

² (GOMEZ, N 1999) Identidad docente

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 focalizamos los esfuerzos de Eduardo Remedí, Verónica Edwards, Adelina Castañeda, Patricia Arísti y Monique Landesman, Rosa Ma. Romo, Noemi Gómez, en un intento de dar razón de la identidad de una profesión, 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 objetivizar 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.³

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

Los reportes se buscaron en los siguientes bancos de información:

- 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.anuejcs.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.

³ *Ibidem* p.38

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.

1.3 Definición de Variables (Identidad-Desempeño docente)

Identidad

El término identidad puede hacer referencia a: La identidad es la distinción de cualquier tipo entre cualquier persona, y sus semejantes. Se refiere al ente que existe como idéntico a sí mismo en el tiempo y el espacio, una noción del "ser en sí".

La identidad como una cualidad del "ser para sí", sólo válido para las personas y consecuentemente de ser uno mismo o como parte de un grupo.

Cuando hablamos de identidad, hablamos de identificación, de sentirse parte de algo, o de alguien, pero este sentimiento es muy arbitrario y ambiguo ya que la identidad varía según el tipo de persona y su mentalidad. El concepto de identidad puede significar para la gran mayoría, ser parte de una patria, pero en mi opinión, se debe indagar y profundizar el conocimiento de que se compone nuestra identidad, es cierto que la patria es parte de nuestra identidad, pero no lo es todo. La identidad como una cualidad personal, involucra el entorno, la historia y la voluntad, no es una característica dada sino que debemos desarrollarla y que sea parte de la historia de nuestra existencia.

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 en tanto poder responder a la pregunta de ¿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).

Identidad docente

El fenómeno de la identidad profesional se concibe como un proceso dinámico, condicionado por factores internos y externos a la persona el profesor que experimenta etapas recurrentes en su propia vida, en las que es factible identificar ciertos elementos y condiciones como patrones de conducta, de toma de decisión y de estructura organizativa de la percepción, que permiten la agrupación de amplias categorías para su descripción

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 gremial en este caso, tiene como característica el 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, impulsarlo a crecer, formarlo profesionalmente; si "la identidad social se define y se afirma en la diferencia" (Giménez, 1986: 41), las fronteras de la identidad magisterial están construidas por referencia a los estudiantes.

La identidad, por otra parte, existe también por el reconocimiento, así los interlocutores inmediatos en 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.

UNIVERSIDAD AUT



SISTEMA DE

Desempeño docente

El docente es un trabajador de la educación.

La mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. Puede considerársele como un profesional de la docencia y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Es difícil evitar el vínculo de no profesionalidad, como educador, puede resultar además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente "apóstol de la educación", con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

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

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

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los alumnos desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como "un no profesional" es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la "creatividad" le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

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.

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber.

El por que de la definición de las dos variables anteriores, es por que a lo largo de esta investigación, pretendo encontrar la relación que estas dos variables guardan. Respecto de la actuación del docente.

1.4 Justificación

Considero que esta investigación, no esta fuera de tiempo, por el contrario en la actualidad he 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, consiste en la valorización del empleado como persona; Para dejar un poco mas claro esto, podría mencionar que enfoques tales como el 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.

El Centro universitario Guadalajara Lamar, como en cualquier giro de empresas constantemente hemos escuchado el termino calidad; (aunque no es muy fácil definirlo) diremos que para nosotros la calidad es 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 creemos que se ha olvidado del 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 esta 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. Creo 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. Para mí, 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, lo cual traerá como consecuencia la satisfacción, primero del ser humano y posteriormente del ser docente.

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.

Considero 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. Al respecto Erikson dice:

"La constitución de la identidad es importante tanto en el campo de trabajo, del empleo y de la formación. Esto nos indica que en el campo de las aproximaciones sociológicas ha contribuido a precisar los mecanismos de la socialización profesional. Lo anterior antes mencionado hace posible analizar las identidades sociales profesionales, son construcciones sociales que implican la interacción entre trayectorias individuales, sistemas de empleo, de trabajo, de transformación de historias institucionales, de la carrera ligados a estos planos a los procesos de socialización (Erikson)"

Se considera que en el centro universitario Guadalajara Lamar, en la actualidad la mayoría de los docentes no están identificados con la docencia, si no que más bien se identifican con su profesión de origen.

Por las razones anteriores se considero importante realizar la presente investigación ya que proporcionara información para ver que tanto influye la identidad docente en la actuación del docente dentro del aula

1.5 Objetivos

General

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

Particulares

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

1.6 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 de un buen docente, partiendo del supuesto que la mayoría de los docentes 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, por que 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, por que se ve 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.

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

Por que la labor del docente en la universidad no es sólo 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 deberían proporcionar elementos de socialización del mundo profesional para el que el estudiante se 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, al respecto Parsons considera:

“Que la escuela es la responsable de transmitir, las normas y valores que moldean la personalidad del individuo, necesarias para el desarrollo de los roles sociales como adulto, también la escuela realiza la función de diferenciación y selección, que conduce a la asignación de posiciones de los individuos en la estructura social”

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, (Torres, 1997).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente por Rosa Ma. Torres, se considera 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.

1.7. Preguntas de Investigación

1.7.1 Pregunta Central

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

1.7.2 Preguntas derivadas

¿Por qué el personal no se identifica con la profesión?

¿Cómo puede lograrse la identidad del docente?

¿Qué papel juega la historia personal del sujeto en la identidad de la docencia?

1.8 Contexto interno

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

1.8.1 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"

Seis 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 venia para impartir 5 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 Ingenierías, 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.

1.8.2 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.

* 1.8.3 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.

1.8.4 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.

1.8.5 Evaluación docente en (UGL)

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 ² **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 este caso, la intención no es hacer un proceso de validez y confiabilidad incuestionable pues considero que la educación contempla siempre elementos imponderables propios de las actividades eminentemente humanas, que escapan a cualquier control metodológico. No obstante quiero 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, en el 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 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 sí 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 se indica 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 plantea, 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 hablo de desempeño me refiero 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 intencionen 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 creo 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 el 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 de 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, con el apoyo consiguiente.

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 general o 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)

1.9 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 los sujetos, al establecer relaciones de trabajo, participan de otras actividades colectivas en las organizaciones lo que involucra al sujeto (Rosa M. Romo)

El maestro, en innumerables ocasiones, no es maestro por un examen de autor reflexión, 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. Al respecto Abraham, Ada, dice:

"¿Cuántos docentes hay que sean personas reales en su clase? Sabemos ciertamente que solo hay una cantidad limitada. En la mayor parte de los casos, el docente muestra una máscara profesional desde que comienza la jornada de trabajo, máscara que luego se quita cuando terminan las clases".

Estoy de acuerdo con Abraham, Ada, cuando menciona, que muchas veces el docente muestra una máscara, en la clase, pero diferimos de él porque antes que ser docente, el docente es persona. 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.⁴

“La cuestión de la cultura del profesorado, entendida como una cultura ocupacional, es mediadora de la conexión entre factores estructurales y prácticas 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 la 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?

¿Cómo ha surgido este sujeto?

¿En qué momento es sujeto de sí mismo?

¿Cuándo es un ser capaz de transformar su entorno?

¿Cómo 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 varios 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

⁴ ROCKWELL, E. (1995). “La Escuela cotidiana” F.C.E., México, p. 103

correspondiente... el sentido objetivo de la cosa puede ser captado si el hombre se crea un sentido correspondiente".⁵

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

"En mi audición y en mi visión participan pues, en cierto modo, mi saber y mi cultura, toda mi experiencia, viva o arrinconada 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 todos los demás modos de asimilación...la realidad es pues percibida, como un todo indivisible de entidades y significados".⁶

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.

Remedi y sus colegas abordan el estudio de la identidad entendiendo a la docencia como una practica 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 vienen las instituciones, por otro lado, se

⁵ KAREL K., "Dialéctica de lo concreto", México, Editorial Siglo XXI, 1976, p. 94

⁶ Ibidem, p. 99

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.”⁷

Por todo lo anterior creo que la principal teoría más completa que ayuda a entender y analizar objeto de estudio es la teoría de las representaciones sociales, la cual a continuación desgloso.

1.9.1 Teoría de las representaciones sociales

DE LOS FENÓMENOS REPRESENTATIVOS A LA NOCIÓN DE REPRESENTACIÓN SOCIAL

Ciertos experimentos han mostrado que la representación que elabora un grupo sobre la tarea que debe realizar, define objetivos y métodos específicos para sus miembros. Aquí vemos una primera forma de representación social: la elaboración por parte de una colectividad, bajo inducción social, de una concepción de la tarea que no toma en cuenta la realidad de su estructura funcional.

Tal representación incide directamente sobre el comportamiento social y la organización del grupo, llegando a modificar su propio funcionamiento cognitivo.

En otros estudios se vio que una representación social podía condensar en una imagen historia, relaciones sociales y prejuicios. Los medios de comunicación pueden transmitir una determinada representación social, modificando la respuesta del público según sus expectativas y deseos.

Las representaciones sociales pueden adoptar distintas formas: imágenes que condensan un conjunto de significados, sistemas de referencia para interpretar lo que nos sucede, categorías para clasificar las circunstancias, fenómenos e individuos con quienes debemos tratar, teorías para establecer hechos sobre ellos, etc.

⁷ REMEDI, E, "Supuestos en la identidad del maestro": materiales para discusión, México, 1989 departamento de Investigaciones educativas, CINVESTAV, IPN, p. 19

La noción de representación social nos sitúa en el punto donde se articula lo psicológico con lo social.

Se propone la siguiente definición de representación social: Este concepto designa una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común (no científico), cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social.

Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales, presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica.

La caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás.

Elementos para acotar la noción de representación social

La representación social se define por su contenido (informaciones, imágenes, opiniones, actitudes, etc.). Dicho contenido se relaciona con un fin, un trabajo a realizar. Pero también se define como una relación entre sujetos: es la representación que se forma un sujeto de otro sujeto. La representación social no es un duplicado de lo real o de lo ideal, ni la parte subjetiva del objeto, ni la parte objetiva del sujeto: es la 'relación' del hombre con las cosas y los demás hombres.

La representación social tiene cinco características fundamentales:

1. Siempre es la representación de un objeto, persona, acontecimiento, idea, etc. Para eso se llama representación.

2. Tiene un carácter de imagen y la propiedad de poder intercambiar lo sensible y la idea, la percepción y el concepto. La forma de representarnos el objeto, la persona, etc., es mediante una imagen de ella.
3. Tiene un carácter simbólico y significante. La representación como imagen, concepto, etc., no es una mera reproducción del objeto ausente, sino que es una construcción, donde el sujeto aporta algo creativo. Es decir:
4. Tiene un carácter constructivo.
5. Tiene un carácter autónomo y creativo.

...a la construcción de una representación social

Existen diversas maneras de formular la forma en que esa construcción psicológica y social llamada representación social se elabora. Estas teorías son seis:

1. La representación social surge de una simple actividad cognitiva del sujeto. La construye en función del contexto, o sea de los estímulos sociales que recibe, y en función de valores, ideologías y creencias de su grupo de pertenencia, ya que el sujeto es un sujeto social.
2. El sujeto es producto de sentido, y entonces expresa en su representación el sentido que da a su experiencia en el mundo social.
3. La representación social se construye como una forma de lenguaje, de discurso, típico de cada sociedad o grupo social.
4. El sujeto produce una representación social en función de las normas institucionales derivadas de su posición o las ideologías relacionadas con el lugar que ocupa.
5. El juego de las relaciones intergrupales determina la dinámica de las representaciones: las interacciones van modificando las representaciones que los

miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros. Estas representaciones permiten regular las relaciones sociales.

Construir lo real, encarnar el pensamiento

Moscovici describió dos procesos principales que explican cómo lo social transforma un conocimiento en representación, y como esta representación transforma lo social. Ambos procesos se denominan, respectivamente, "objetivización" y "anclaje".

a. La objetivización: lo social en la representación

La objetivización puede definirse como una operación formadora de imagen y estructurante. La representación permite intercambiar percepción y concepto a través de la imagen. Al poner en imágenes las nociones abstractas, da una textura material a las ideas. Por ejemplo el concepto de "masa" se materializa como "peso", o "enfermedad mental" como "shock afectivo". Primero se da una selección: seleccionamos ciertos conceptos acordes con nuestra ideología y los separamos del contexto donde estaban (descontextualización). En una segunda fase se forma un núcleo figurativo, una estructura de imagen que reproducirá en forma visible una estructura conceptual.

Por lo tanto, la objetivización tiene este triple carácter, que es el paradigma de la objetivización: es una construcción selectiva, es una esquematización estructurante y produce una naturalización. Este modelo revela la tendencia del pensamiento social a proceder por medio de construcción estilizada, gráfica y significante. Tal construcción se subordina a un valor social, pero también responde a expectativas personales e íntimas: el esquema consciente-inconsciente tiene resonancias en experiencias conflictivas personales. Estas construcciones tienen a biologizar, es decir, a transformar diferencias sociales en diferencias de ser.

b. El anclaje: la representación en lo social

Este segundo proceso se refiere al enraizamiento social de la representación y su objeto. La intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que le son conferidos.

Hay una integración cognitiva del objeto representado en el esquema preexistente. A diferencia de la objetivización, que es la constitución formal de un conocimiento, en el anclaje encontramos una inserción orgánica de conocimiento dentro de un pensamiento constituido. Articula así las tres funciones básicas de la representación: función cognitiva de infracción de lo novedoso, función de interpretación de la realidad, y función de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

El proceso de anclaje se descompone en varias modalidades que permiten comprender el mismo. Estas modalidades son:

- 1) El anclaje como asignación de sentido: o sea como se confiere el significado al objeto representado. La jerarquía de valores que se impone en la sociedad contribuye a crear una red de significados. Por ejemplo, la gente deja de representarse el psicoanálisis como una ciencia y se lo empieza a representar socialmente como atributo de ciertos grupos, como por ejemplo de los intelectuales.
- 2) El anclaje como instrumentalización del saber: o sea como se utiliza la representación en tanto que sistema de interpretación del mundo social, marco e instrumento de conducta. Las representaciones no sólo expresan relaciones sociales, sino que también contribuyen a constituir las.
- 3) Anclaje y objetivización: hay una relación entre la cristalización de una representación en torno de un núcleo figurativo (objetivización) y un sistema de interpretación de la realidad que orienta los comportamientos (anclaje).
- 4) El anclaje como enraizamiento en el sistema de pensamiento: La representación se inserta dentro de algún sistema previo de pensamiento, latente o manifiesto.

Esto puede impedir la incorporación de nuevos conocimientos por resistirse a los esquemas previos, pero también puede facilitar la integración de los mismos en esos esquemas previos. Este doble fenómeno es llamado por Moscovici "polifasia cognitiva".

En toda organización existen representaciones compartidas acerca de aquellos objetos, hechos, conductas, etc. que la organización valora y considera importantes. Este conjunto de representaciones compartidas funciona como organizador del pensamiento y de la acción, condiciona las relaciones de los sujetos entre sí y con la tarea influye en los procesos de cambio. La educación no es la excepción, la sociedad tiene un concepto de representación social acerca del rol docente, por eso es que esta teoría se me hace importante y creo podría ayudar a desglosar la información que yo presento en relación al desempeño e identidad docente, que aunadas a otras que posteriormente presentare me ayudaran a entender el problema que aquí propongo.

1.9.2 Teoría de las expectativas

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

Esta teoría o modelo para la motivación fue elaborada por Victor Vroom y enriquecida en varias ocasiones sobre todo por Porter y por Lawler.

Se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena.

Se explica sobre la base, que ésta es el resultado del producto de tres factores que son: Valencia, Expectativa y Medios.

Valencia. Es la inclinación, la preferencia para recibir una recompensa. Tiene para cada recompensa en un momento dado un valor de valencia única aunque ésta puede variar con el tiempo, en dependencia de la satisfacción de las necesidades y con el surgimiento de otras.

Expectativa. Es una relación entre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido en la realización de una tarea.

Medios. Es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa.

La motivación se expresa como el producto de estos factores vistos anteriormente:

$$\text{Motivación} = V \times E \times M$$

La Valencia, puede ser positiva o negativa, en el primer caso existirá un deseo por alcanzar determinado resultado y en el otro caso el deseo será de huir de un determinado resultado final.

La expectativa, se le asume un valor entre 0 y 1 en dependencia de su estimación sobre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido, si no ve correspondencia entre esfuerzo y desempeño el valor será 0 y viceversa 1.

Los medios, también asumen un valor entre 0 y 1, si su estimación sobre la obtención de recompensa es equitativa con su desempeño este factor tendrá una alta calificación y de lo contrario baja.

Según D. Nadler y E. Lawler el fundamento de este método se basa en cuatro supuestos:

Esta teoría le aporta a la investigación, primero por parte de lo que denomina **valencia**, la preferencia para recibir una recompensa, después, la **expectativa**, que consiste en el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido y por últimos los **medios** que posee una persona para alcanzar los objetivos, si traduzco todos estos conceptos al ámbito educativos podrá decir que el docente espera una serie de recompensas de tipo intrínsecas, como extrínsecas, que realizar diariamente un esfuerzo a través de su labor docente para lograr los objetivos, que en este caso serian proporcionar a los alumnos un aprendizaje significativo. Por todo lo anterior esta teoría ayudara en la presente investigación.

1.9.3 Teoría de la motivación de Chris Argyris

También 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.

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.⁸

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.⁹

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.

Esta es una de las teorías con las que concuerdo más ya que, si una persona no puede estar motivada en sus necesidades individuales, difícilmente realizara sus funciones adecuadamente. En el caso del docente entrarían distintas y muy diversas necesidades individuales entre las cuales podríamos mencionar, el reconocimiento, la estabilidad tanto emocional como económica, la seguridad en el empleo entre otras.

⁸ RICHARD L. "Administración". Ed. Thomson, México, 2004, p.544.

⁹ RICHARD, "Ibidem", p.546

1.9.4 Teoría de la motivación de Herzberg

También se tomo en cuenta la teoría de la motivación de Herzberg, propone dos tipos de factores que influyen sobre la motivación en el trabajo, los factores de higiene (desmotivan) y los factores de auténtica motivación (motivan).

Los factores de higiene son factores que influyen negativamente sobre el trabajador y que, si se corrigen, el trabajador no se sentirá insatisfecho. Son factores de higiene por ejemplo la política de empresa, la supervisión, el sueldo o el status en el trabajo. Al contrario de lo que se pueda creer el sueldo, por ejemplo, no es un factor motivador, sino desmotivador, es decir, si sientes que estás cobrando menos de lo que deberías te sientes insatisfecho y decae tu motivación, por el contrario, si tu sueldo es adecuado te sientes conforme pero no te motiva en exceso.

Por ese motivo los factores de higiene, aunque no motivan propiamente, deben ser tratados para "limpiar" el entorno de trabajo o la situación del trabajador de forma que no se desmotive, mientras que los factores de motivación (como pueden ser el reconocimiento, la responsabilidad o un ascenso) si que aumentan tu motivación y ganas por cumplir un objetivo.

Tabla No 1

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Esta teoría sirve para sustentar el análisis de la investigación ya que tanto los factores motivacionales como higiénicos, ya que docente motivado y satisfecho tiene un mejor desempeño en su labor académica.

Y esto no solo repercute en su labor, sino también en el desarrollo, con alumnos, y compañeros.

No dudo en que existan un sin fin de teorías que sustentan el objeto de estudio, dentro de la búsqueda que realice estas son las que concuerdan más con mi percepción acerca de la ayuda que me pueden proporcionar para poder resolver mi problema de investigación.

CAPÍTULO 2

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Y METODO DE TRABAJO

2.1 Enfoque de la investigación

Por la naturaleza del estudio de esta investigación, considere conveniente utilizar el paradigma epistemológico interpretativo, ya que pretendo 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 aplicare será de tipo cualitativo. Entre las que se encuentran:

- **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, etc., de manera que 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, nos permitan 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 podemos 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 "La etnografía tiene como objetivo final la construcción conceptual de patrones que expliquen el orden social a partir de la búsqueda de esos significados".

De la antropología retorna el hacer, retatar 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 (Goodenough 1971); y los rasgos distintivos de una cultura (Le Vine 1970, Spindler 1982, Walcott 1975).¹⁰

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".¹¹

Elegí la etnografía por que creo 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.

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 Orales:

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

¹⁰ BERTELY, M. "Conociendo nuestros escuelas" Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar. Edt. Piedra mexicana. México DF. 2000.

¹¹ BERTELY, M. *Ibidem*.

- 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 realizó a través de:

2.2.1 Historia Oral:

La historia oral es la forma de hacer historia que recurre a la memoria y a la experiencia para acercarse a la vida cotidiana y a las formas de vida no registradas por las fuentes tradicionales. Los recuerdos nos enseñan cómo diversas gentes pensaron, vieron y construyeron su mundo y cómo expresaron su entendimiento de la realidad. Los relatos orales nos introducen al conocimiento de la experiencia individual y colectiva. Esta experiencia es un dato subjetivo, es decir no muestra verdades precisas o reconstrucciones veraces. La historia oral es subjetiva porque es individualista, frágil y cambiante debido a que se apoya en la memoria, que está en constante revaloración. Un testimonio oral da cuenta de las expectativas de las personas, sus emociones, sentimientos, deseos, etcétera. La historia oral se interesa precisamente por la vida en donde se manifiesta la experiencia propiamente humana.

La vida de una persona es una puerta que se abre hacia la comprensión de la sociedad en la que vive. La historia oral admite como narradores a los individuos más diversos y antagonicos de la escala social. Sin embargo, hay que estar conscientes de que la evidencia oral revela más sobre el significado de los hechos que sobre los hechos mismos.

Muestra la relación del individuo con su historia, revela lo que la gente hizo, lo que deseaba hacer, lo que creyeron estar haciendo y lo que ahora creen que hicieron. La memoria de los informantes no es infalible y ella misma es histórica, el presente matiza el pasado, la selección de los recuerdos existe y generalmente ocultamos más o menos inconscientemente lo que altera la imagen que nos hacemos de nosotros mismos y de nuestro grupo social. Por ello, no hay fuentes orales "falsas". Las afirmaciones equivocadas constituyen verdades psicológicamente ciertas.

Si la memoria es falible y no aporta información segura o "útil" para reconstruir fielmente un acontecimiento histórico, ¿cuál es la importancia de la historia oral? Su importancia radica en que los testimonios orales transmiten algo que no está en los libros: el contacto directo y personal con un individuo o un grupo humano que recuerda el pasado, su pasado, y aporta una dimensión humana a la historia. Todos somos sujetos de la historia, nuestra vida y experiencia se entretreje con la vida y experiencia de otras personas, y así se conforma la gran red de las sociedades en el tiempo. De ahí que nuestro testimonio de lo vivido es valioso y merece ser recordado en la reconstrucción del tiempo pasado.

En esta investigación se pide al docente que realizar una historia oral, esta misma se grabó para no perder detalle y de ella se analizaron y reflexionaron acontecimientos impositos que me ayudan a entender primero el trabajo docente y posteriormente la relación que tiene esta con el desempeño en el aula.

2.2.2 Documentos

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

El trabajo inició con la revisan documental que tenia acerca de la labor docente.

-La revisan 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

Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir.

Como señala (Bleger 1977)

En todos los casos la entrevista es un fenómeno grupal, pues aun con un solo entrevistado, se establece una relación entre el y el entrevistador que debe ser entendida a través de la psicología social.¹²

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

Entrevistas a de profundidad a los 7 docentes tipo

Una vez definidos los siete docentes tipo se inicio con las entrevistas a profundidad.

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

1.- Se realizó la guía de entrevista en las cuales se realizaron algunas preguntas las cuales considere me 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?

¹² *Ibidem*, p. 249

¿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 realizó 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.

"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".

La observación que se llevara acabo 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 mas 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,

médico etc.) son condiciones basadas en el relativismo cultural y en la posibilidad misma del saber antropológico cultural".¹³

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

Considero relevante e imprescindible utilizar la observación, como técnica de investigación, ya que el medio en el se va a estudiar es la actuación en el aula, no podría autenticar las entrevistas e historias de vida, si no aplicáramos 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 del saber pedagógico que sugiere Eloísa Vasco (1997), 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 precategorías para el análisis de ellas.

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

¹³ IBÁÑEZ, J (1993): "El debate metodológico". Varios Autores: Las ciencias sociales en España, Madrid. UCM.

2.3 Universo y muestra

El universo que limita el objeto de estudio es el Centro universitario Guadalajara Lamar, Modulo Hidalgo I, Carrera de Administración, Turno Matutino.

El criterio de muestreo se Eligió es el de juicio y de sujetos tipo. La muestra es de 7 docentes, los criterios para la elección de la muestra fueron elegir un docente por las características y la forma en la presenta su enseñanza en el aula.

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

Profesores Tipo

A.- El formador: Describiré a este tipo de maestro como aquel que realmente realiza su función por convicción, por identidad propia, por que su naturaleza se lo ha exigido.

B.- El circunstancial: Aquel profesor que esta por circunstancias ajenas a el que el propio mercado laboral lo empuja 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

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

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

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

En esta parte de la investigación intento dar los resultados que encontré, mi interés es proporcionar a la institución información que quizá de alguna manera ya concia y quizá otra información nueva p que sirva de sustento para mejorar todo aquello que tenga que ver con la docencia y por tanto con el proceso de enseñanza que tiene establecido la institución. Posteriormente presentare algunos planteamientos que a modo muy personal pretendo llegar a definir la relación que tiene la identidad con el desempeño de la actuación en el aula de los docentes de la carrera de Administración de la Universidad Guadalajara Lamar.

3.1 Análisis de la información de la historia oral

A continuación se presenta un ejemplo de una historia oral que me pareció relevante. Realizada a docente tipo.

Voy a iniciar este relato ,hablándoles un poco acerca de mi niñez, mi niñez fue realmente inocente, ustedes recordaran la diferencia de los tiempos de antes a los tiempos de ahora, los tiempos de eran totalmente distintos en todas los aspectos, yo fui a una escuela pública, casi no se usaban las particulares, y de verdad que fue una experiencia que nos se me olvida, quizá tengo más presenta la secundaria no sé por qué a la mejor para mí fue una época determinante, cuando termine la secundaria quise seguir estudiando y entonces entre a la preparatoria de la U de G, eran grupos muy numerosos, pero eran un ambiente bonito, las carencias que casi todos teníamos ni las notaban porque realmente íbamos a estudiar, antes de terminar la presa entre en el dilema de que voy a estudiar? Y aunque me costó mucho trabajo elegí la carrera de la Lic. En contaduría pública también en la U de G, tuve que trasladarme para acá para Guadalajara, el cambio fue muy drástico pero la verdad estaba muy joven y me acople rápido.

La carrera en general me gustó, el ambiente el contenido de las materias los maestros que tuve, unos buenos unos, malos pero la verdad sí aprendí.

Egresé de la carrera y empecé a buscar trabajo un maestro me ayudó y entré a un despacho de contadores ahí dure como 3 años y de ahí me ayudaron a entrar a Comisión Federal de Electricidad, era trabajador eventual estaba en el departamento de nómina, dure mucho tiempo ahí el ambiente era más pesado mucha política, pero aun así dure alrededor de doce años, siempre de eventual, hasta que llegó el DÍA en que liquidaron no me dieron mucho por que cada año en diciembre me daban mi liquidación. Aquí empezaron los tiempos difíciles ya tenía dos hijos y una esposa enferma tenía que trabajar, le intenté en varios negocios, venta de aparatos electrónicos, puse un Ciber y CREI que me quedaba tiempo para otra cosa. Una vecina me dijo que fuera a la escuela en donde trabajaba que ella daba clases y que la verdad no le iba tan mal. Pero yo me pregunté como si no tengo experiencia, me anime y fui y le hable con la verdad a coordinador, como modo de suerte tenían una materia muy relacionada con lo que yo sabía hacer la nómina, y entonces me dieron en la noche tres materias entre ellas la de sueldos y salarios, empecé a estudiar y leer Macy la verdad al principio seguí buscando trabajo, continuaba con el ciber y mas o menos ahí lo pasaba, posteriormente vine por mi propio pie aquí a Lamar ocupaba más clases y tuve suerte me entrevistaron me enviaron a recursos humanos y como al mes me hablaban empecé con pocas clases y poco a poco me dieron más, he estado a gusto pero han cambiado las cosas antes veía como existía más disciplina, más comunicación entre los maestros y ahora existe un poco de desconfianza, pero aun así aquí me entro el gusanito por seguir en esto entre a realizar una maestría a la Universidad pedagógica ahí conocí mucha gente y me ayudaron a entrar a U de G, hora combino mis clases aquí, en U de G y en la Universidad tecnológica de Jalisco. Termine mi maestría y sigo preparándome en cuestión de la docencia. Tengo un negocio que me permite por la tarde tener más ingresos, yo creo que por eso he aguantado tanto

Este maestro me narro su historia y trate de transcribir los elementos mas importantes entra a trabajar a falta de otro trabajo, y por que es actividad le permite seguir con su negocio propio, podemos ver que no nos habla mucho de su desempeño docente solo manifiesta que antes estaba muy a gusto ahora , existen algunos descontentos ,pero menciona que sigue aquí solo que yo de manera particular creo que el esta aquí solo por el aspecto económico por que solo en una ocasión y de manera muy escueta mención, que le gusta el trabajo. Termina con una frase negativa que dice” Yo creo que por eso he aguantado tanto “

A continuación analizare otra historia oral.

Hola Maestra buenos días, con mucho gusto le ayudo para realizar su tesis, le voy a empezar por platicar de donde me surge el gusto por la docencia, me surge desde que una tía mia que vivía con nosotros era normalista, la verdad no habia muchas opciones ni de trabajo ni de estudio, yo la veía a ella trabajar, le ayudaba revisar exámenes e incluso iba constantemente con ella a la escuela, mi papá siempre quito que siguiera estudiando pero como le dije antes no existían muchas opciones, estude la primaria, secundaria y ahí posteriormente entre a la carrera técnica de contador público, una vez que egrese me puse a trabajar en una aerolínea y por alguna razón que la verdad no recuerdo muy bien, empecé a dar clases, en una secundaria de otras materias que ni siquiera tenia que ver con mi carrera, creo era arte, a mi realmente me gote ser docente, la verdad es que el sueldo no se comparaba con lo que yo ganaba en la aerolínea, ahí tenia un sueldo muy alto y prestaciones muy buenas y en la escuela la verdad es que el pago era significativo dure muchos años en la aerolínea ahí en la secundaria a la par, cuando me liquidaron de la aerolínea empecé a buscar trabajo de docente ,pero ahora si en mi área, me contrataron en la unida y ahí sigo todavía, solo que no me dan muchas clase y fue cuando vine por un conocido aquí a Lamar, la verdad, entre la unida, Lamar y la secundaria son cosas distintas cada una tiene lo suyo la verdad es que al final en dar clases es lo mismo, lo que son distintos son los alumnos, yo estoy a gusto, ahorita ya no trabajo en la secundaria solo aquí y en la univa y la verdad estoy muy a gusto, es un asunto que me gusta realizar, a pesar d que la gente crea que no trabajamos la verdad es que nos preparamos bastante yo he tomado muchos cursos de capacitación y casi todos

los trato de aplicar, los mucos nos ayuda estar cada día mas actualizados. Yo creo que aquí en la docencia voy a seguir por mas tiempo, fijese maestra, yo creo que si tiene algo que ver que desde niño haya crecido en el ambiente escolad, por lo de mi tia que le comente. La escuela ha cambiado pero yo la verdad soy docente aunque no por profesión, pero si por vocación.

Con la ultima frase el maestro creo que el maestro nos dice el gradote identidad que tiene, y en este caso no senti la necesidad de profundizar con el si la identidad se relaciona con el desempeño, ya que durante toda la narración lo estuve observando y de verdad la manera ñeque el se expresaba cuando hablaba de docencia se le notaba que lo hacia por gusto, menciono la comparación de los sueldos pero no eran significativos para el.

Hago mención que estas solo fueron dos de las que me parecieron relevantes al final dentro de los hallazgos mencionare otros aspectos importantes.

3.2 Análisis de documentos

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

- Expedientes del empleado en donde revisamos fechas de ingreso, para determinar permanencia en la institución, también se reviso la evaluación del desempeño que ha tenido el docente investigado y como ha sido, si satisfactoria o insatisfactoria.
- Por otra parte se revisaron los sistemas de evaluación del desempeño de la universidad.
- Y otros documentos que me aportaron más información tales como misión, visión, valores y políticas de la universidad.

3.3 Análisis de los resultados de la entrevista

Dentro del proceso de entrevista me encontré con algunas dificultades para análisis la información, ya que exdocente afortunadamente para este proceso me proporciono demasiada información que tratarse de explicar a través del siguiente esquema. Quiero mencionar que las respuestas que eran constantes son las que están aquí, sin dejar aquellas que me parecían importantes

Tabla No. 2 categorización de variables.

PREGUNTA	CONTANTE EN LAS RESPUESTAS	INTERPRETACION
- <i>Describanos que es para Usted que es la docencia.</i>	<p><i>La docencia es la profesión de dar clase.</i></p> <p><i>Un docente es una persona que enseña</i></p> <p><i>La docencia es la actividad más noble que podemos desempeñar.</i></p> <p><i>Es el arte de dar clase</i></p> <p><i>Es aquella persona que enseña.</i></p> <p><i>Es la persona que enseña determinada ciencia.</i></p>	<p><i>El docente investiga independientemente de su estilo de dar clase tiene muy claro que su función como tal es enseñar al alumno.</i></p>
- <i>Describanos que es para Usted Identidad</i>	<p><i>Es la convicción de los valores e ideología que poseemos como ser humano.</i></p> <p><i>Es el sentido de pertenencia a algo</i></p> <p><i>Es los rasgos que tengo que me hacen distintos a los demás.</i></p>	<p><i>La identidad la conciben como el sentido de pertenencia a algo, que integran las propias convicciones del ser humano.</i></p>
- <i>Describanos que es para Usted Desempeño</i>	<p><i>Es cumplir con los estándares de mi trabajo.</i></p> <p><i>Es realizar mis funciones</i></p> <p><i>Es la forma en que trabajo</i></p> <p><i>Son las actividades que realizo eficientemente en mi</i></p>	<p><i>El desempeño es cumplir con las actividades que se le encomiendan en su labor docente y cumplir no solamente de manera eficaz si no también de</i></p>

	trabajo	manera eficiente.
- <i>Describanos que es motivación.</i>	<p><i>La motivación es el impulso que nos ayuda a movernos.</i></p> <p><i>Es algo que hace que realicemos bien las cosas.</i></p> <p><i>Son las cosas que me gustan.</i></p> <p><i>Es el deseo de hacer algo</i></p>	<p><i>La motivación la conciben siempre como aspectos positivos que ayudan realizar las cosas.</i></p>
<i>¿Motivos por los cuales ingreso a la docencia?</i>	<p><i>La verdad no tenía empleo.</i></p> <p><i>Siempre quise dar clase</i></p> <p><i>Un compañero me recomendó.</i></p> <p><i>Por el horario que tienen</i></p> <p><i>Por recomendación.</i></p>	<p><i>De los 7 maestros iniciaron en la docencia cuestiones circunstanciales, solo uno si tenía bien definido el ingresar a la docencia por convicción.</i></p>
<i>¿Por que motivo permanece en la docencia?</i>	<p><i>La verdad me ha gustado ser docente, incluso ya creí estar preparado para esta profesión.</i></p> <p><i>Que pregunta tan interesante, sabe que no me la había preguntado.</i></p> <p><i>Por que me gusta creo que tengo vocación por la docencia.</i></p> <p><i>Porque trabajo muy a gusto los jóvenes nos ayudan a sentirnos más preparados y actualizados.</i></p> <p><i>La verdad me permite combinar con otras</i></p>	<p><i>Aquí la mayoría permanecen por gusto por que lograron encontrar la satisfacción que proporciona el ser docente, solo dos personas abiertamente manifiestan que están aquí por conveniencia propia.</i></p>

	<i>actividades.</i>	
<i>¿Conocimiento del contexto en el que trabaja UGL?</i>	<p><i>Si conozco la misión, visión, políticas, reglas, procedimientos y hasta las autoridades.</i></p> <p><i>Si en general conozco el contexto de la universidad</i></p> <p><i>Creo que si, pero considera que algunos aspectos no se nos informan a tiempo o quizá no de manera correcta.</i></p> <p><i>Si cuando entre me dieran un curso y la verdad creo que me dieran a conocer lo que necesito.</i></p>	
<i>Relación que encuentra Usted entre IPD y desempeño de la actuación en el aula.</i>	<p><i>Mucho, creo que en la medida en que tengamos identidad con uno mismo lo tendremos con todo lo que hacemos.</i></p> <p><i>Creo que si solo que también existen otros factores como el sueldo, el trato que se nos da, la falta de reconocimiento y el que cada semestre no se cuantas clase me van a dar. Eso también afecta con el desempeño.</i></p> <p><i>Si definitivamente creo que</i></p>	<p><i>Siempre se relaciona esas dos variables se encuentra una interrelación entre ambas, y también refiere que existen otros factores tales como el reconocimiento, el dinero, las condiciones labores que afectan el desempeño.</i></p>

	<p>van a la par entre mejor identidad tenga como persona, mejor maestro puedo ser.</p>	
<p><i>Análisis de la historia profesional.</i></p>	<p>Tengo 10 años en la docencia. Ya tengo más de 6 años irabajando aquí. Ya cumplí 4 años en Lamar. En Lamar tengo poco pero en la docencia ya casi 15 años</p>	<p>La mayoría tiene experiencia ya en la docencia, ya sea que malogro aquí o en otra institución.</p>
<p><i>Quehacer cotidiano del maestro.</i></p>	<p>En clase tomo lista Explico el tema, semanera verbal auxiliándome del cañón, pintarrón, y utilizando desde ejemplos, metáforas, casos prácticos dinámicas de grupo, exposición de los alumnos. Fuera de clase Programo y preparo clases, elaboro mis manuales, leo acerca de la materia investigo casos prácticos lleno desamastados formatos últimamente.</p>	<p>Son constantes las respuestas, casi se dan como un procedimiento, el maestro programa y prepara sus clase, se actualiza, busca nuevas técnicas de enseñanza pero manifiestan últimamente tiene menos tiempo para preparar las clase por que se dedican a otro campo, con el trabajo de llenado de formatos que el coordinador solicita.</p>
<p><i>Que materiales de</i></p>	<p>Computadora</p>	<p>Cada docente busca los</p>

<i>trabajo utiliza:</i>	<i>Diapositivas</i> <i>Proyector</i> <i>Acetatos</i> <i>Pintaron</i> <i>Marcadores</i> <i>Cartulinas</i> <i>Revistas</i> <i>Libros</i> <i>Manuales de apoyo</i>	<i>materiales acordes al tema, al grupo, a los recursos de la institución y por que hasta al tiempo.</i>
-------------------------	---	--

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: **Martha Macias**

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 pintarrón 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 saludo 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 3 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 llevaban 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 nómina 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 pidió 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 nómina 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 nómina si se utiliza.
- El alumno A, dice ok, mientras dirige la mirada hacia el maestro.
- El maestro afirma con la cabeza si.
- 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 nómina.

- 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 esta 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 calculo de ISPT, lo hace minuciosamente y deteniéndose cada que un alumno pregunta algo
- los alumnos calculan de manera práctica 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 como hacerlo.
- El maestro se dirige con los alumnos que aun no han terminado para preguntarles como van. Los alumnos responden bien maestra 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 y atención y participación a la clase sólo se observó, que un alumno de la parte de atrás estaba distraído. No hay problemas de conducta ni situaciones que distraigan al docente o al alumno.

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 serie pero con certeza de lo que habla se comprometen afectivamente, y salvo alguna excepción, existe respeto desde ambas partes.

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

La transmisión del conocimiento, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se produce por descubrimiento, o sea activamente.

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, c lo que 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. 6

Semestre 8vo. Carrera: *Administración.*

Observador: *Martha Elia Macias Rodríguez.*

→ Sucesos dentro del aula.

- *Actividades previas al inicio de clase*

La maestra, entro al salón, y saludo habia unicamente dos alumnos se sentò en el escritorio, acomodo su bolsa, sacò 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 borrò lo que habia escrito en el pintarrón. Anotò 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.
Inicia, diciendo que iban a dar un repaso de lo que habian visto la clase anterior, e inicio con la explicación del cuadro sinóptico. Los alumnos no estaban muy atentos y ella levanta 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 amotaban lo que ella ponía en el pizarrón. Realizo en algunas bromas relacionadas 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.

- **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 compañeros, que espina, pero siempre de Usted.

- **Cierre de la clase**

En cada tema iba preguntando si existían dudas, ni fíjese quisiera decir, de los que vimos ahora, alguna duda. Los alumnos respondieron no. Borró a' pizarrón y anunció 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 a un máximo puntos menos.

Se dirigió al escritorio, se acomodó faldá, 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 haya 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 se si por que veía que yo hacia anotaciones de todo, iba demasiado rápido, decía ¿alguna duda? Pero no daba opción a responder por lo que pronto se pasaba a otro tema, estaba muy 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 se si queria 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.

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

3.5 Hallazgos

El proceso que lleve para llegar aquí la verdad no fue tarea fácil tomando en cuenta que gran parte de este estudio se realizó de manera cualitativa y a pesar de que me ha costado trabajo, creo que los resultados son satisfactorios y considero que serán importantes tanto para la institución para los docentes en general y para mí de manera particular me dejó gran experiencia.

Recordaré que el principal hallazgo de quería encontrar es la relación que guarda la identidad docente con el desempeño de la actuación en el aula.

Por fortuna para la institución me encontré en que dentro de la muestra de profesores que me apoyaron para realizar la investigación solo uno no cuenta con la identidad docente, pero al resto de los docentes se encuentran perfectamente identificados con la identidad profesional docente.

Para sorpresa de mi parte también encontré que la identidad aunque resulto ser la variable más importante en el desempeño y respondió afirmativamente a mi pregunta de investigación, no es el único factor que determina dicho desempeño, si no que existe una serie de factores casi todos ajenos al profesor que están impidiendo que este realice su función eficientemente, entre los cuales están.

Características particulares de los alumnos del Módulo: Me costaría trabajo definir o generalizar a todos los alumnos del módulo de Hidalgo I en particular a los de la carrera de administración, pero a mayoría de los alumnos son demasiado inquietos hasta cierto punto indisciplinados, este factor aunque el docente sea muy bueno en su labor, afecta el desempeño eficiente del mismo.

Falta de apoyos educativos: La institución no cuenta con los suficientes apoyos educativos, a pesar de estar trabajando bajo el modelo de competencias, muchas veces tenemos que seguir la forma tradicional del profesor del pintarrón y marcadores para poder explicar la clase.

Trato general y poco personalizado en el docente. Aquí manifiestan los docentes que generalmente no se toman en cuenta las opiniones e inconformidades de los docentes, que incluso se le da más peso a las opiniones que el alumno haga.

Capacitación de los maestros: La institución está capacitando a los docentes en aspectos meramente de educación, solo que por parte no solo de la institución si no del docente en general falta la capacitación disciplinar.

Falta de incentivos salariales

Cambios Administración en general de la institución: Los docentes manifiestan que son demasiados cambios que apenas estamos acoplándonos al modelo educativo o a la forma de trabajar con cierto jefe y ya nos avisan que ahora debe de ser de otra manera.

Condiciones laborales: Las condiciones laborales que se ofrecen al docente está afectando y el docente está buscando otras instituciones que si otorguen otras condiciones laborales mejores, el docente está en la universidad de paso.

La mayoría de los docentes cuentan con experiencia docente e incluso siguen preparándose.

A manera de opinión personal quiero mencionar que esos fueron los factores más constantes, quizá existan algunos as tanto positivos o negativos que se relacionan con la identidad docente.

CAPÍTULO 4

PROPUESTA PARA LA TRANSFORMACIÓN

La sociedad mide una organización por su competitividad, definida esta como la capacidad que tiene la institución para satisfacer las expectativas del cliente, en cuanto a calidad y servicio en este caso en la educación.

Considero que para lograr la competitividad se necesita realizar un cambio integral en la cultura organizacional primeramente.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica y la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

En base a lo anterior considero que la universidad Guadalajara Lamar en especial el módulo de Hidalgo I y en particular la carrera de administración deberá de hacer un cambio en la cultura organizacional, cambio que deberá de realizarse de manera integral Directores, Administradores, docentes y alumnos, este cambio lo encaminaria hacia una perspectiva más humana basada en los valores.

CONCLUSIONES GENERALES

Quienes ya han realizado un recorrido dentro del ámbito de la docencia, dan muestras de las dificultades que representa ser docente, generalmente los motivos que hacen que el docente ingrese a la carrera magisterial son diversos y con objetivos distintos, pero sin duda uno de los principales es pretender cambiar el mundo; a través de la educación tarea que resultara por demás difícil de lograr, un docente tiene la función de interesar al alumno en el proceso de aprendizaje, el ser docente implica tener vocación, tener identidad, ya que muchas veces a la sociedad a desvalorizado el papel que actualmente juega este en la misma, existen un sin fin de docentes de diversas disciplinas y de diversas ideologías, pero solo aquel que trabaja por convicción lograra hacer de su desempeño una labor eficiente.

Las instituciones por su parte tendrán la pesada tarea de ayudar a coadyuvar el trabajo docente a través del establecimiento eficaz y eficiente de de las políticas educativas y de implementar una cultura organizacional que haga que se logren los objetivos establecidos.

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, María. "Conociendo nuestras escuelas" Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar. Edit. Piada mexicana. México D.F. 2000
- Bonal, Javier. "Sociología de la Educación". Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas. Editorial Piados Ibérica. Barcelona 2002.
- Bordiu, Pierre. "Questions de Sociologie". Tr. De Gilberto Giménez. Les editions de Minuit, 1998.
- Cortina, C. "10 palabras claves en Ética de las profesiones". Editorial Verbo Divino, Navarra, España, 2000 p.23
- Diaz, Barriga Angel. "Tarea docente. Una perspectiva grupal y psicosocial". México, D.F. Nueva Imagen, 2003
- Durkheim, Emile. "Educación y Sociología". Barcelona Ed.Peninsula, 1972.
- Gómez, N (1999) "Identidad docente".
- 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.p56
- 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.
- 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. (Mimeo.), 1992.
- Remedí, Eduardo. et al "Supuestos en la identidad del maestro"
- Richard L. Daf. "Administración". Ed. Thomson, México, 2004, p 544
- 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
- Santillana. "Diccionario enciclopédico". México, 2002
- Sciolla, Loderana. "Teorías de la identidad". Tr. De Gilberto Jiménez. Turín 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.

Anexo 1
Guía de Observación

Fecha _____ Hora de inicio _____ Hora de terminación _____

Docente Investigado _____ Aula _____

Semestre _____ Carrera _____

Observador: _____

➔ **Sucesos dentro del aula.**

- Actividades previas al inicio de clase
- Forma de iniciar la clase
- Hacia quien se dirige primero.
- Autoridad que ejerce en el grupo.
- * Actividades ordinarias
- Participación de los alumnos
- Reacción del docente a las interrupciones.

- Material didáctico que utiliza.
- Posturas que asume durante la clase
- Tono de voz que utiliza
- Tiempo que habla el docente durante toda la clase.
- Tiempo en que habla el alumno.

→ **Comentarios generales del observador**

Anexo2
Guía de Observación

Fecha _____ Hora _____ Aula _____

Docente Investigado _____

Semestre _____ Carrera _____ Tiempo de Observación _____

Observador: _____

Anotaciones	Conclusiones
-	
-	
-	
-	
-	
=	

Anexo 3
Guía de Entrevista

Fecha _____ Hora _____

Docente Investigado _____

Semestre _____ Carrera _____ Tiempo de la Entrevista _____

Observador: _____

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.

- Describanos que es para usted Identidad
- Describanos que es para usted Desempeño
- Describanos que es motivación.

Una vez que unifiquemos criterios y sepamos, que estamos hablando de los mismos conceptos, iniciaremos con la entrevista a profundidad, en donde trataremos temas tales como los que continuación mencionamos:

•
¿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.

Es importante mencionar que esto solamente es una guía, los temas son muy amplios por lo cual se tratarán a profundidad, en la medida en que se vaya realizando la entrevista podrán ir surgiendo nuevos temas o preguntas a tratar.

Como complemento a la observación y a la entrevista profunda, utilizo la técnica documental en la cual recabo información como la siguiente:

- ➔ Filosofía de la Universidad,
- ➔ Misión de la Universidad,
- ➔ Políticas, normas y reglamentos por parte de la institución.
- ➔ Parámetros establecidos para medir el desempeño.
- ➔ Registros de asistencia
- ➔ Puntualidad,
- ➔ Antigüedad,
- ➔ Currículo del docente,
- ➔ Materiales de trabajo del docente

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

1.- Factores higiénicos y motivacionales de Herberzt

2.- Categorización de variables de la entrevista.