Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Instituto de Investigación en Educación

Evaluación de las competencias profesionales docentes y del malestar laboral en los entornos educativos. Implementación de programas de mejora de la formación docente y reducción del malestar, para mejorar la calidad educativa, la ocupabilidad laboral y combatir la exclusión social.

Investigador principal:

Dra. Lastenia Ma. Bonilla S.

junio de 2010

Índice general

		No. pág.
I.	Información general 1. Número de proyecto 2. resumen	3
II.	Antecedentes 1. Introducción i. Surgimiento del proyecto 2. Antecedentes del proyecto 3. Planteamiento 4. objetivos	5
III.	Referente teórico a. Marco teórico o marco referencial b. Supuestos teóricos	7
IV.	Procedimiento metodológico a. Tipo de investigación b. Descripción y método c. Descripción y técnicas d. Población e. Selección f. Descripción proc g. Forma análisis	10
V.	Análisis y discusión de los resultados	13
VI.	Conclusiones y recomendaciones	26
VII.	Bibliografía	27
VIII.	Anexos	27

Índice de anexos

#1 Evaluación del IV Encuentro Educativo, utilizando la guía evaluativa de la Vicerrectoría de Acción Social para este tipo de actividades	28
#2 Documentos utilizados en las capacitaciones y los horarios de ellas	35

I. Información general:

I.1. Información administrativa del proyecto:

a) No del proyecto: 724-A8-510
b) Evaluación de las competencias profesionales docentes y del malestar laboral en los entornos educativos. Implementación de programas de mejora de la formación docente y reducción del malestar, para mejorar la calidad educativa, la ocupabilidad laboral y combatir la exclusión social.
c) Unidad base del investigador: Escuela de Física
d) Unidad de adscripción: INIE
e) Programa al que pertenece: Programa de Investigación para el Mejoramiento de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje
f) Investigadores y carga académica

Nombre	carga	Institución Educativa
Dra. Lastenia Ma. Bonilla S.	¼	INIE
Dra. Lupita Chaves Salas	0	INIE
Dr. José Manuel Bautista Vallejo	0	Universidad de Huelva
Dr. Francisco Javier Hinojo Lucena	0	Universidad de Huelva
Dr. Fernando David Rubio Alcalá	0	Universidad de Huelva
Dr. Francisco Manuel Raso Sánchez	0	Universidad de Huelva
Dra. María Dolores Guzmán Franco	0	Universidad de Huelva
Lic. Maritza Molina Barboza	0	Fundación Víctor García Hoz
Master Lilliam España Mora	0	Fundación Víctor García Hoz

Nota: los profesores de la Universidad de Huelva tienen la carga académica asignada en esa institución.

g) Vigencia del proyecto
   - Duración original: del 7 de enero de 2008 al 31 de marzo de 2010
   - Periodo de ampliación de vigencia: se solicitó una prórroga hasta el 3 de junio para la entrega del informe final.

Resumen:

Este proyecto tiene dos vertientes: uno de investigación, sobre las competencias profesionales y el malestar laboral, y otro de capacitación.
Se trabajó con docentes de dos instituciones públicas, una de secundaria y otra de primaria. Estos profesionales en educación asistieron a capacitaciones donde se pretendía que el docente reflexionara sobre el sentido de su vida incluida su labor profesional y las habilidades que se requieren para el ejercicio de esa labor, en la que actualmente se presentan tantos problemas que ameritan solución urgente.
Para la investigación se utilizaron técnicas cualitativas: entrevistas, notas de las observaciones y documentos de trabajos individuales y grupales.
Al final de este documento se presentan las conclusiones y recomendaciones a que se llegó.

Descriptores:
Abandono escolar, absentismo, aburrimiento, acceso a la educación, migraciones, poblacionales, motivaciones, stress fisiológico, stress psicológico, repetidores.

II. Antecedentes

II.1. Introducción

Las palabras siguientes de Robalino permiten mostrar claramente la importancia de este tipo de investigaciones donde la finalidad es indagar sobre algún aspecto de la formación del docente inicial o en ejercicio.

> "'Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos' afirmaron los Ministros de Educación en el año 2002 en el PRELAC, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe'. 'Ninguna reforma de la educación ha tenido nunca éxito contra el profesorado o sin su concurso' reitera el Informe Delors. En efecto, existe actualmente un volumen considerable de investigación que indica que la calidad de los profesores y su enseñanza es el factor más importante para explicar los resultados de los alumnos. Por tanto, si los maestros son, más que otras personas, las claves del cambio educativo, para asegurar el derecho de los alumnos a aprender, los países están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las **competencias profesionales y éticas** para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. Esas políticas, a su vez, deben asegurar las condiciones necesarias para un ejercicio pleno y **satisfactorio** de la profesión docente. (UNESCO/OREALC 2007)"

Este párrafo engloba justamente las áreas contempladas en esta investigación:

- Competencias profesionales
- Malestar laboral que dificulta la satisfacción profesional
- Protagonismo del docente

II.2. Antecedentes del proceso investigativo

Este proyecto nace en primer lugar como continuación de una investigación previa "Análisis del malestar laboral en los entornos educativos e implementación de programas para prevenir este malestar laboral en el profesorado", realizada por la misma investigadora que coordina ésta.

Otro predecesor es la importancia que ha venido adquiriendo el desarrollo de las competencias profesionales, debido a que parece que la educación profesional se ha avocado más a los conocimientos dejando de lado las destrezas.

Si se piensa en la situación actual del acontecer educativo, estas destrezas recobran todavía más relieve, ya que los profesionales en educación enfrentan hoy día situaciones graves o muy difíciles. Por ejemplo los problemas disciplinarios, los cuales se han agravado tanto que se han salido del ámbito institucional para pasar al ámbito social jurídico.
Además está la circunstancia de la conveniencia de continuar con las capacitaciones a los docentes en el área del manejo del estrés y la motivación interna profesional, para obtener más insumos para la evaluación de esta modalidad de capacitaciones.

II.3. Planteamiento del problema

- ¿qué entienden los docentes por competencias profesionales?
- Según los docentes ¿cuáles competencias profesionales debe poseer todo educador?
- ¿En qué ámbitos son necesarios los programas de mejora profesional?

II.4. Objetivos General y específicos

Objetivo general:
Evaluar la eficacia de la implementación de programas de mejora de la formación docente y reducción del malestar para mejorar la calidad educativa, la ocupabilidad laboral y combatir la exclusión social.

Objetivos específicos:
1. Identificar las causas personales del malestar en los docentes en el ámbito laboral, social y familiar
2. Identificar los problemas comunes que se le presentan a los docentes intra o extra aula que les generan malestar laboral
3. Analizar los modos personales que utilizan los docentes para afrontar o solucionar esos malestares
4. Analizar los modos comunes que utilizan los docentes para afrontar o solucionar el malestar que le provoca ciertas situaciones
5. Comparar las competencias docentes previstas y la eficacia del desempeño docente para conocer su concordancia
6. Establecer mecanismos de intervención en el profesorado para minimizar o disminuir el malestar laboral
7. Estimular la Cooperación internacional en el marco del proyecto de investigación conjunto para que cada una de las partes aporte lo mejor de sí.

III. Referente teórico:

Al inicio de la investigación se buscó documentos que hicieran referencia al tema principal de esta investigación: competencias docentes.
Los documentos más relevantes encontrados en esta fase fueron los siguientes:

- Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias.* Barcelona: Gestión 2000.
- Tejada Fernández, José (1999) Acerca de las competencias profesionales (I), Revista Herramientas, Nº 56(pp 20-30)
- Tejada Fernández, José (1999) Acerca de las competencias profesionales II, Revista Herramientas, Nº 57 (8-14).
- Mercado Cruz, Eduardo (2007) Formar para la docencia. Una aproximación al trabajo de los asesores y tutores en la escuela normal. Revista Investigación temática, Vol. 12, Nº 33, pp. 487-512.
- González Maura, Viviana (2002) ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Vol XXII, Nº 1, 2002, pp.45-53
- Cejas Yanes, Enrique ( ) Un análisis de la definición de competencia laboral, Ciudad de la Habana. cejas@ispetp.rimed.cu
- Robalino Campos, Magaly (2007) Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Séminaire international 11-15 jun 2007. Chile.

Un breve resumen de los contenidos de estos documentos se presenta a continuación.
Cejas Yane se refiere a tres acepciones del término competencias:

- Capacidad
- Habilidad o una operacionalización
- Atributos, conjunto o combinación

Y luego de explica cada una de ellas llega a desglosar la acepción que considera más acertada: Sistema de atributos
Tejada Fernández realiza un primer análisis utilizando diversos diccionarios

- Diccionario de la Real Academia de Lengua Española
- Diccionario ideoconstructivo
- Diccionario de sinónimos castellanos
- Gran Diccionario Enciclopédico Durvan
- Gran Enciclopedia Larouse

Este autor, siguiendo a Prieto y en correspondencia con las definiciones extraídas de los diccionarios citados anteriormente llega a concluir que las competencias pueden ser vista desde cuatro puntos de vista:

- Autoridad
- Atributo o incumbencia
- Capacitación o cualificación
- Suficiencia o mínimos claves

El segundo análisis lo hace con base en 20 definiciones y llega a concretar cuatro puntos que considera esenciales en la definición:

- Comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados

- Las competencias solo son definibles en la acción
- En su conformación la experiencia se muestra como ineludible
- El contexto es clave en la definición.

El tercer análisis lo realice presentando el concepto de competencia según los diversos enfoques: conductista, genérico y integrado o relacional.
Tejada concluye los análisis presentando la tipología de competencias que realiza Bunk:

- Competencia técnica
- Competencia metodológica
- Competencia social
- Competencia participativa

González Maura considera que el concepto de competencias está asociado a las características psicológicas o personológicas y para fundamentar esto cita definiciones de diversos autores como Boyatzis, Spencer y Spencer, Rodríguez y Feliú, Ansorena Cao, Wordruffe y otros.
Entre los autores citado por Gonzalez Maura está J. Vargas quien señala varias características del concepto competencia:

- Son características permanentes de las personas
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Mercado Cruz, no realiza ningún análisis sino que parte del hecho de que en la formación de los futuros docentes hay que desarrollar 'habilidades, competencias y destrezas' que le permitan -citando el Informe Delors- "aprender a aprender, a ser, a hacer y a convivir".
Lévy-Leboyer escribe un libro completo sobre Gestión de las competencias donde expone tres puntos importantes a considerar en este tema:

- Cómo analizarlas
- Cómo evaluarlas
- Cómo desarrollarlas

En el prólogo del libro, elaborado por Prieto, citado también por Tejada Fernández, se realiza un extenso análisis del vocablo, y lo hace en diversos campos

- El análisis del habla en español, en el cual llega a concluir que este concepto se refleja en diversas acepciones:
  - Autoridad
  - Capacitación
  - Competición
  - Cualificación
  - Incumbencia
  - Suficiencia
- El análisis a través de otras lenguas de la Unión Europea. Para recolectar la información se envió una pregunta a profesores de universidades o consultores en el área de recurso humanos que acceden regularmente a Internet. La

pregunta fue: ¿puede usted indicar cómo se traducen a su propio idioma estas expresiones en inglés: *skill, competences or competencies*.

- El análisis a través de la normativa española en vigor
- El análisis a través de la terminología psicológica. Aquí el autor utiliza los trabajos realizados por McClelland quien "parte del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados puestos de trabajo" y llega a concluir que ésta abarca tres aspectos:
    - La cualificación, lo que se sabe
    - El talento, lo que se puede hacer: habilidades, destrezas, capacidades de índole genérica o específica
    - El talante, lo que se quiere hacer. La voluntad, sus motivos, sus deseos, sus gustos, sus valores.
- El análisis a través de otras terminologías

Después de finalizado este análisis extenso realizado por Prieto, se encuentra la introducción donde el autor realiza dos afirmaciones importantes:

- Existen tres formas de desarrollar las propias competencias: en la formación previa, antes de la vida activa; a través de cursos de formación para adultos, durante la vida activa; y por el ejercicio mismo de una actividad profesional, es decir, mediante la vida activa.
- El concepto de competencia es indisociable de la noción de desarrollo

El primer capítulo lo dedica a precisar tres conceptos: aptitudes, personalidad y competencias, sus relaciones y su determinación a través de test

Al finalizar este primer capítulo el autor da una definición en lo que él titula: resumen. Esta definición se presenta a continuación.

A continuación las diversas definiciones o conceptualizaciónes de competencia laboral por los autores estudiados:

- **Cejas Yanes (7)**: es el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, capacidades, valores, motivos que posee un individuo para la ejecución eficiente de su actividad laboral con un resultado positivo en tiempo y calidad.
- **Tejada Fernández(11)**: Conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.
- **González Maura**: una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivaciones, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente.
- **Mercado Cruz** recoge un párrafo del Informe Delors y basa todo su artículo en él: el docente 'no podría responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere'.
- **Léby-Leboyer**: Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una

situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

De todo lo anteriormente dicho, se puede afirmar que queda claro el enfoque personológico en todas las concepciones. Por lo tanto, la formación de la competencia profesional consiste en la educación de la personalidad, para lo cual es necesario que dicha formación considere las diferencias individuales.

IV. Procedimiento metodológico

IV.1. Datos generales

- Tipo de investigación: básica

- Descripción y sustento del método utilizado: se utilizó el paradigma cualitativo.

- Técnicas utilizadas; fueron tres: entrevistas personales, observación en las capacitaciones y los trabajos individuales y grupales. Estas técnicas son las propias del método cualitativo utilizado

- Población beneficiada directamente: fue más de 75, aunque lo previsto era 40 docentes pues se había pensado en que las dos capacitaciones fueran recibidos por los mismos docentes, al final no pudo ser así. La mejora de ellos implicará beneficios en sus alumnos y en sus respectivas instituciones.

- Selección de la muestra o participantes. Los docentes participantes en las capacitaciones fueron voluntarios que se ofrecieron cuando se les presentó el proyecto. La única limitación fue trabajar en las dos instituciones educativas elegidas: una de primaria y otra de secundaria de zonas prioritarias. Estos docentes fueron los mismos que se entrevistaron.

IV.2. Descripción del procedimiento

Lo primero que se hizo fue la búsqueda de información sobre el tema elegido. Lo encontrado fue el fundamento para la elaboración del marco referencial presentado en el apartado III.

Posteriormente se utilizaron las técnicas propias de la investigación cualitativa para recaudar los datos requeridos para ésta investigación básica, las cuales fueron:

- Entrevistas personales
- Observación en las capacitaciones
- Trabajos individuales y grupales.

Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas.
Los observadores escribieron sus notas y se les solicitó a los participantes entregar sus anotaciones a los trabajos individuales o grupales.
Toda esta información fue el insumo para la extracción de temas de análisis. Estos temas se recogieron en una tabla elaborada en Excel para que se facilitara la comparación de las visualizaciones personales sobre los tópicos tratados.
Brevemente se dan a continuación algunos datos referentes a estas actividades metodológicas, empezando con la investigación bibliográfica.

Entrevistas personales:
Estas entrevistas se iniciaron en setiembre del 2008 y terminaron en noviembre del 2009. Se hicieron 50 entrevistas, de las cuales 5 personas fueron entrevistadas dos veces. En el 2008 se efectuaron 23 entrevistas y las restantes 27 en el año 2009
Los entrevistados laboran en una escuela pública de zona prioritaria o en un liceo público, de la zona oeste de San José.
Las entrevistadoras fueron Dra. Lupita Chaves, Lic. Maritza Molina y Master Lilliam España. Posteriormente éstas entrevistas fueron analizadas por la Dra. Lastenia Ma. Bonilla.
Un dato interesante a subrayar es que aunque el rango de años laborados por los entrevistados -de 27 a 5 años en total y de 20 a 1 en la institución actual- es muy amplio, no se evidenciaron grandes diferencias en sus opiniones; por lo tanto, cuando se presenten los resultados no se hará referencia a esta variable.

Notas de las observaciones:
Estas anotaciones se realizaron en los momentos de las capacitaciones, las cuales fueron realizadas a través de tres grupos de talleres que se denominaron cada uno como:

- Curso: Pensar con rigor y vivir una vida creativa
- IV Encuentro Educativo: Competencias profesionales
- V Encuentro Educativo: Abriendo la mente a soluciones viables

Trabajos individuales y grupales:
Los trabajos que fueron documentados fueron los siguientes:

a. Película: El mar es más amplio
   El documento entregado se presenta en el anexo #1 y consta de 5 puntos. Esta entrega fue previa al inicio de la película.
   Después de verla, se hizo una discusión de cada punto en gran grupo, y finalmente se recogieron los documentos, 16 en total.
b. Solución a problemas datos

Este trabajo se realizó en el IV Encuentro Educativo: Competencias profesionales. Se les entregó unas hojas con 7 problemas que todas las instituciones enfrentan según el consenso nacional reflejado en documentos oficiales o en medios de comunicación, es decir, se presentan como problemas nacionales (ver anexo #1). Estos problemas se experimentan con diferente nivel de gravedad en las distintas instituciones públicas. Éstos fueron:

- Un alto porcentaje de alumnos que ingresan a la institución no llegan a graduarse
- Algunos alumnos no asisten a clase
- Algunos alumnos presentan discapacidad física pero no intelectual
- Algunos alumnos presentan discapacidad intelectual
- Desinterés por aprender
- No admiten la autoridad
- Los padres no colaboran en la formación de sus hijos.

Se organizaron 7 grupos de docentes y 1 de personas que trabajan en las oficinas centrales del MEP. Cada grupo incluía a 4 profesionales.

Es importante señalar aquí que cuando se organizó este taller se era consciente que el tiempo dado para este trabajo era poco, pero lo que se pretendía era concientizar a los docentes de que ellos pueden y deben realizar ejercicios de este tipo: buscar soluciones a problemas que ellos mismos enfrentan.

c. Lecciones internacionales

La base de este trabajo fue un texto extraído del libro Estado de la Educación. (anexo #1)

En un párrafo inicial de este documento se indica que "la indagación realizada [con experiencias internacionales exitosas] permitió identificar algunas características y tendencias que podrían tener un impacto positivo en la formación de educadores". Inmediatamente después de esta cita se recogen esas características y tendencias.

La actividad consistió en que los participantes en subgrupos las comentaran y expusieran las ideas consensuadas, las cuales quedaron plasmadas en un documento escrito.

d. Problemas importantes en su institución

Se les solicitó plantear uno o dos problemas que consideraran importante de solucionar en un corto plazo. El trabajo fue en subgrupos.

e. Prólogo al libro El orden sin plan

La actividad consistió en leer este documento -anexo #1- en subgrupos (5 en total), comentarlo y poner tres ejemplos costarricenses.

Desde el inicio del documento se plantea la idea principal: "Uno de los errores más frecuentes que se cometen en el ámbito de las ciencias sociales consiste en reificar los conceptos colectivos", es un error en cuanto al cosificar un colectivo se diluye la responsabilidad que radica en cada persona que pertenece a ese colectivo.

V. Análisis y discusión de los resultados

V.1. Actividades

A continuación se recoge el cronograma que se presentó en el plan del proyecto

actividad	Sin rea-lizar	Con-Clui da
Elección de las instituciones educativas participantes		X
Búsqueda de información de la comunidad, de los niveles académicos de los estudiantes, de los datos profesionales de los docentes, infraestructura e historia de la institución.		X
Reuniones individuales para firma de carta de entendimiento con los participantes voluntarios		X
Cursos de capacitación		X
Reunión para la puesta en común de las causas principales de malestar laboral, identificación de los problemas prioritarios y la búsqueda de soluciones y evaluación de resultados.		X
entrevistas individuales		X
transcripción de todas las grabaciones		X
Retroalimentación con los profesores de la Universidad de Huelva		X
Análisis de datos		X
Observaciones en las aulas de los participantes	X	
Realización de la encuesta	X	
análisis de los datos de la encuesta	X	
Redacción de un informe preliminar		X
Presentación de los resultados finales*		X

*se presentan en este informe final, pero se espera presentarlos posteriormente en alguna actividad expositiva o por escrito.

Como se observa en el cuadro anterior hay dos actividades que no se realizaron: la observación de aulas y la encuesta, las cuales estaban relacionadas. Por lo tanto, tampoco se pudo realizar el análisis de datos con base en esta técnica.

Los motivos por los cuales esto se dejó de hacer fue por una dificultad que surgió con la colaboración de los profesores españoles participantes en la investigación. Después de la capacitación de febrero del 2009, dichos profesores manifestaron que se estaba reorganizando el área de proyectos en la Universidad donde ellos laboran y se dificultaba la continuidad del proyecto.

La encuesta iba a ser elaborada por ellos, y nosotros haríamos las observaciones de aula como insumo de la encuesta.

Otros aspectos acerca de las actividades realizadas en el transcurso de esta investigación se recogen a continuación; primeramente lo relativo a los datos generales de las capacitaciones que recibieron los voluntarios:

Capacitación	# horas	# asistentes	fechas
Pensar con rigor y vivir una vida creativa	12	18	26 junio, 2 y 3 de julio de 2008
Pensar con rigor y vivir una vida creativa	12	16	9-11 diciembre de 2008
IV Encuentro Educativo: Competencias profesionales *	36	38	9-13 febrero 2009
V Encuentro Educativo: Abriendo la mente a soluciones viables *	16	22	8-11 diciembre de 2009

*se adjuntan en el anexo #1 los documentos utilizados para los trabajos en grupo o individual y los horario.

Otra actividad que se realizó fueron los traslados de los investigadores tanto costarricenses como españoles al extranjero.
El primer viaje se efectuó en mayo del 2008, por la Dra. Lastenia Ma. Bonilla –investigadora principal- para coordinar el inicio del proyecto y el seguimiento del mismo. Para lograr estos fines se realizaron dos reuniones con los investigadores de la Universidad de Huelva involucrados en el proyecto. También se concretó una reunión con el Dr. Fernando Rubio para organizar la entrega de la memoria del proyecto anterior. Además la Dra. Bonilla fue invitada a participar en las siguientes actividades en esa misma institución:

- asistir al Seminario sobre Evaluación de competencias, organizado por el Departamento de Psicología de dicha Universidad, de 9 am a 2 pm. (5 horas)
- Entrevista en la radio de la Universidad de Huelva
- Asistir al curso HOTPOTATOES impartido por el Dr. Fernando Rubio, de 8 am a 1 pm (5 horas)

El segundo traslado se concretó en diciembre del 2008 con la participación de la Lic. Maritza Molina y la Msc Lilliam España; quienes realizaron las siguientes actividades en la Universidad de Huelva.:

- Dos reunión con el Dr. José Manuel Bautista investigador principal en España del proyecto, para evaluar el avance del mismo
- Una reunión con el Dr. Fernando Rubio, investigador colaborador del proyecto, quien viajará a Costa Rica para participar en las capacitaciones con los docentes voluntarios. Con él, informan las investigadoras, 'se compartieron detalles de la dinámica de trabajo de ambas instituciones. Se aprovechó el espacio para consultar detalles de instrumentos y el tipo de preguntas a utilizar durante el proceso de la investigación.'
- Encuentro con estudiantes de la Carrera de Trabajo Social para 'compartir experiencias generales de cultura y experiencias de trabajo'

Una de las investigadoras manifiesta en su informe: "Desde el punto de vista vivencial, es oportuno señalar que ha sido constructivo para las investigadoras tener un encuentro con los responsables de la investigación y poder manifestar el compromiso de apoyar esta iniciativa con todo entusiasmo."

El último viaje fue realizado por los profesores-investigadores españoles a Costa Rica. Todos ellos participaron como exponentes o facilitadores en una de las capacitaciones impartidas a los docentes voluntarios, la denominada IV Encuentro Educativo: Competencias profesionales. El cuadro siguiente refleja su participación

profesor	Título de los talleres.
Dr. José Manuel Bautista Vallejo	Competencias profesionales docentes y los obstáculos que las bloquean en la escuela
Dr. Fernando Rubio	Manejo de stress
Dr. Francisco Manuel Raso Sánchez Dr. Francisco Javier Hinojo Lucena	- Malestar profesional del docentes en las instituciones educativas* - Procesos de investigación en centros educativos.*

*Cada uno de estos talleres duró un día completo

Por último es conveniente manifestar que hubo reuniones entre los investigadores nacionales, para estudiar el avance de la investigación en todos sus aspectos.

V.2. Análisis de datos

A continuación se sintetiza la información recogida a través de las tres técnicas utilizadas.

Entrevistas personales:

Los temas que se extrajeron de ellas se detallan a continuación al mismo tiempo que se complementan con las ideas más relevantes.

Es importante aclarar aquí que hay algunos temas que fueron expuestos solo por algunos docentes, es decir, no todos los docentes se refirieron a todos los temas que se expondrán. Además, dentro de cada tema, el docente habló espontáneamente de los tópicos que él consideraba sobresalientes.

a. Alumnos

(Datos extraídos de 28 entrevistas)

Las características de los alumnos expuestas por los docentes fueron:

- El 57% manifiestan que en sus grupos hay alumnos que muestran mucha agresividad, al mismo tiempo que reclaman cariño.
- Tres docentes manifiestan tener 25, 26 y 27 alumnos respectivamente. Este número de alumnos en una clase es similar a lo que la mayoría de las instituciones privadas han establecido para sus centros. El resto no dijo cuántos estudiantes tenían en sus aulas.
- Tres de las entrevistadas tienen niños de 10 años en primer grado, y manifiestan lo difícil que es mantener una armonía entre los pequeños y los mayores, sobre todo cuando estos últimos son varones. Esto se explica fácilmente con las características evolutivas de los niños, es decir, los intereses de estas dos edades difieren notoriamente.

- Un profesor de secundaria hace referencia a la deserción en su institución, la cual se va observando a lo largo del año lectivo: se empieza con 45 alumnos y después de las vacaciones de medio año se baja a 30. De 16 grupos que existen en sétimo con 45 alumnos cada uno, se pasa a tener 4 grupos en quinto año con menos de 30 alumnos cada uno. Estos datos son los esperados ya que el Informe de Estado de la Nación así lo detalla.
- Los docentes que viven o han trabajado en zonas rurales declaran que los niños de esas zonas son diferentes a los de zonas prioritarias, sobre todo en lo referente al comportamiento. Estos últimos tienen un comportamiento menos disciplinado o respetuoso.

b. Comunidad

(Datos extraídos de 23 entrevistas)

El 100% manifiesta que es una comunidad problemática, conflictiva. Los problemas que se encuentran son altos porcentajes en drogadicción, delincuencia, bajos ingresos, madres solteras menores de edad, violencia doméstica, pandillas, alcoholismo, agresión, desintegración familiar, promiscuidad, violaciones.

Una entrevistadora, anotó en sus apuntes algo muy interesante en relación con este tema: "la percepción de la realidad del entorno varía un poco si el docente reside en la comunidad o si se traslada de otra comunidad para trabajar en este centro educativo." Un ejemplo que ratifica esta apreciación es un comentario dado por un docente que vive en la comunidad de la institución educativa de primaria, quien afirma que un 95% de la gente de esa comunidad es honrada y trabajadora que salen a trabajar a las 4:00 a.m. y regresan después de las 7:00 p.m., pero lamenta que se identifique a la comunidad por el 5% restante que son los que hacen daño.

c. Encargado de los alumno

(Datos extraídos de 32 entrevistas)

Los puntos destacados son

- El 75% declaran que un alto porcentaje de los encargados de los alumnos manifiestan poco apoyo al proceso educativo. También utilizan términos como desinterés, actitud negativa o dejarlos solos.
- El 31% se refieren a que el trato con algunos encargados es difícil; emplean términos como temor, agresión, no respeto.
- El 19% exponen que la visión de los encargados con relación a la institución educativa es de 'una guardería'.

Este panorama es idéntico al presentado por Bonilla y Rubio (2000, 298-299):

> También el 72% de profesores dejan en evidencia que la relación entre padres y docentes es más bien de enfrentamiento. Indican que estas situaciones 'desgastan y desmotivan'. El 54% de los entrevistados consideran que los padres son indiferentes al proceso educativo; la visión que éstos poseen de las instituciones es como de una guardería.

d. Elección de carrera
(30 entrevistas, 19 aluden a su situación personal y 11 a los requisitos que debe tener el que opte por esta profesión)

- El 63% se refieren a que escogieron esta profesión porque les gusta, o es gratificante. Uno aclara que aunque la eligió, al ejercerla se dio cuenta que no era lo que había pensado, pero esto no implica que no le guste.
- El 37% revelan que la educación no fue su primera opción, es decir, no quería estudiar esto pero la vida fue lo que les ofreció por diversos motivos. No obstante a algunos de ellos, cuando la empezaron a estudiar o a ejercer les empezó a gustar
- El 100% de los entrevistados que hablaron de los requisitos para estudiar esta profesión concuerdan en que hay uno fundamental: vocación, amor o mística.

e. Desmotivación, malestar o stress
(Basado en 38 entrevistas)

- El 50% considera que el mayor malestar es el papeleo excesivo, fastidioso, burocrático que solicitan las oficinas centrales del MEP. El 39% de ellos añaden que el malestar se debe a que los papeles se solicitan con muy poco tiempo, incluso llegan a decir que 'se pide para ayer', dejando así claramente establecida la inmediatez de la petición. También consideran que es nula la utilización de la información recogida en esos documentos por parte de las oficinas centrales del MEP.
  Esta causa ya había sido determinada en la investigación anteriormente realizada, y que se recogió en el libro 'Análisis del malestar laboral en los entornos educativos costarricenses'. Esta causa: 'Petición de documentos innecesarios por parte de las oficinas centrales del MEP' obtuvo la sexta posición, de 70 que se evaluaron (Bonilla y Rubio, 2009, 239). Esto demuestra que sigue siendo importante este factor; lo que no se sabe es si el MEP ha puesto algún medio para cambiar este panorama.
- La segunda causa de malestar es expuesta en el 21% de las entrevistas: la falta de apoyo de los padres o el miedo a ellos por una posible demanda o enfado agresivo.
  Esta causa puede compararse con la descrita en la posición cuatro de la lista analizada en la investigación citada en el punto anterior que dice: "Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina' (Bonilla y Rubio, 2009, 238), aunque no es exactamente igual a lo reflejado en las entrevistas, manifiesta los mismos sentimientos de los docentes.
- Aunque las razones que se exponen a continuación son más individuales, es importante resaltar que todas ellas hacen referencia, de algún modo, al trabajo de las oficinas centrales del MEP:
  - Trato en las oficinas centrales del MEP; tanto mala comunicación como malas relaciones interpersonales (16%). Esta fue detectada como la sétima causa de malestar en la investigación realizada por Bonilla y Rubio (2009, 239)
  - Falta de capacitaciones en los cambios propuestos por las oficinas centrales (13%)

- Vivir lejos y no estar con su familia (8%)
- El rango de edades de sus alumnos por repitencia (3%)
- Arrastre (3%)
- Reglamentos que no colaboran con la autoridad del docente (3%)
- Que no esté programado la extensión del curso lectivo (3%)
- Le quitaron el recargo y por lo tanto recibe menos dinero (3%)

En las notas de una entrevistadora a los docentes de la escuela se recoge una apreciación que concuerda con lo dicho anteriormente: "De las entrevistas se deduce que a las docentes les agrada su trabajo, y que el exceso de actividades de índole administrativo es lo que más tensión les genera".

La percepción que tienen un grupo importante de los docentes de las relaciones con las oficinas centrales se reflejan claramente en los siguientes comentarios realizados por un docente:

> "Primero tiene que (…) romper ese estereotipo que se crea entre los asesores supervisores para arriba, que al subir ese puesto como que olvidan de donde provinieron ellos y lo que hacen es como creerse que son más que uno solamente por el puesto que tienen. (…) Se debe romper ese mito. A nivel ministerial, eliminar esa excesiva burocracia y que haya una comunicación más fluida porque somos sencillamente números ante un ministerio. (…) sí hacerles entender que las relaciones interpersonales con nosotros deben ser cordiales."

f. Competencias profesionales

(45 entrevistados se refirieron a rasgos que incluyen las competencias profesionales y solo 22 manifestaron su conceptualización)

Cuando se les consultó a los entrevistados lo que ellos entendían por el concepto de competencias, los términos que utilizaron fueron muy diversos. El que más se repitió fue competir (27% de los que respondieron con una definición), el cual es el significado más común.

La variedad de otros términos expresados fue grande: propósito, características, preparación, capacidad, destreza, habilidad, actualización, cualidades, aptitud y actitud, proceso, desempeño apropiado.

Esta misma amplitud se observa en las definiciones dadas en la bibliografía encontrada sobre el tema. Así tenemos las siguientes conceptualizaciones expuestas por los autores estudiados:

- **Cejas Yanes** (7): es el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, capacidades, valores, motivos que posee un individuo para la ejecución eficiente de su actividad laboral con un resultado positivo en tiempo y calidad.
- **Tejada Fernández** (11): Conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

- **González Maura**: una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivaciones, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente.
- **Mercado Cruz** recoge un párrafo del Informe Delors y basa todo su artículo en él: el docente 'no podría responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere'.
- **Léby-Leboyer**: Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Si comparamos los rasgos descritos en estas conceptualizaciones con los expuestos por los entrevistados, se observarán diferencias y similitudes. No obstante, todos aluden a aspectos personológicos; sobresalen los 'valores que debe tener un docente competente'.

Los dos valores que sobresalen de primero son la vocación (22%) y el amor (18%).

El 13% de los entrevistados se refirieron a paciencia y buena comunicación como rasgos de un docente competente; el 11% aluden a comprensión, valores y actualización y el 8% a responsable, comprometido, sacrificado o abnegado, dominar la disciplina, psicólogo, líder.

Otros rasgos mencionados con porcentajes menores fueron: perseverancia, empatía, generosidad, dispuesto al cambio o innovador, dinámico, participativo, espiritual, enfermero, doctor, mamá o papá, humanista, creativo, tolerante, solidario, bondadoso, buena preparación académico, buen desempeño y buena formación universitaria, orientador, motivador y ético. Es decir, una riqueza de personalidad.

g. Ambiente laboral o relaciones entre compañeros
(28 entrevistas)

- El 57% manifiesta que hay grupitos dentro de la institución que hacen difícil las relaciones entre compañeros, utilizan expresiones como argollitas, chismes, conflicto, grupitos, círculos, personas negativas o enojadas, el ambiente es pesado o difícil o complicado. En la investigación realizada por Bonilla y Rubio la causa: 'Mal ambiente en el grupo de profesores' (2009, 239) obtuvo la posición 18 de las 70 consideradas.
- Otros, el 36%, se refieren más bien a cualidades de algunos compañeros que dificultan también esas relaciones, perezosos, mediocres, conformistas, resistentes al cambio, aislados o no se integran, desmotivadas porque la falta de vocación, o que hay que estar encima de ellos recordándoles sus obligaciones sobre todo en lo referente a los alumnos con problemas de aprendizaje.

- El restante 7% declaran un panorama diferente, de apoyo, solidaridad, un ambiente bien.

Esta visión contrasta con la percibida por una entrevistadora de los docentes de la institución de primaria quien anotó en sus escritos personales: "El ambiente laboral se percibe agradable, las relaciones interpersonales son muy buenas." Este contraste puede ser explicado fácilmente si se piensa que ella tuvo una participación vivencial muy puntual dentro de la institución, y que no pudo, por su función, tener una percepción de todas las actividades y relaciones que ahí se llevan a cabo.

h. Opinión sobre los talleres

Los resultados obtenidos en este tema, se presentarán separados en los tres grupos de talleres de capacitación que se impartieron.

h.1. Curso: 'Pensar con rigor y vivir una vida creativa

Las opiniones acerca de este curso se obtuvieron a través de 17 entrevistas realizadas en el 2008, todas de docentes de la institución de secundaria, porque aunque se hicieron entrevistas a los participantes de primaria en ese mismo año, éstos no habían recibido el curso cuando se realizó la entrevista.

También se tienen las observaciones realizadas por los investigadores participantes

El 100% manifiesta satisfacción por el taller recibido, utilizan palabras como: excelente, bonito, me gustó bastante, enriquecedor, completos. Pero al mismo tiempo es interesante recoger aquí lo dicho por un docente que participó solo 15 minutos de un día pues por un problema personal se tuvo que retirar: "Lo que escuché de los compañeros es que fueron excelentes. Muy buenos talleres, salieron muy satisfechos la gran mayoría. Otros... es que como todo hay gente que... bueno no se les cae bien a todos." Estos otros, parecen ser los no entrevistados.

Así mientras dos participantes manifestaron que algunas dinámicas no les gustaron: "Lo que no me agrada son las dinámicas porque me inhiben mucho" y "me cuesta mucho participar porque me da vergüenza, aunque llevo (…) años de experiencia en (…). Casi no se me capacita, y considero que debería ser más desenvuelta"; otro expresó lo contrario "El segundo taller fue el que más me gustó, me gustaron las dramatizaciones". Esto evidencia las diferencias individuales que hay que tener en cuenta en todo lo que se realiza con personas humanas.

Para finalizar este punto se recoge la sugerencia de un participante: "Sí, yo creo que sería muy interesante que este tipo de participación se ampliara tal vez un poquito más. (…) buscar algunas personas que realmente sean reticentes al cambio, que son aisladas, profesionales, que no se integran ni siquiera con su propio departamento. (…) darle un poquito más en ese aspecto de formación, (…) sería muy interesante ver los resultados en esas personas. Me imagino que los resultados serían increíbles. Porque entonces tendríamos un equipo de profesores conscientes, humanistas, que atienden al muchacho en su ser integral que es lo que necesitamos."

En una de las notas de un observador se lee una apreciación que es compartida por el otro observador: "La participación es espontánea y continua".
En estas mismas notas se recoge un comentario de un participante que está reunido con otros compañeros, él manifiesta que está disfrutando el taller y que considera que lo aprendido le va a servir mucho en su labor docente. La observadora añade: "esto ha sido comentado y compartido por los otros compañeros del taller.
Esto evidencia la aceptación tan grande que tienen este tipo de cursos donde lo que se pretende es provocar un crecimiento personal; aceptación que es debida a que se llena una necesidad sentida por el asistente.

h.2. IV Encuentro Educativo: Competencias profesionales

Tenemos tres fuentes de información: las entrevistas (24) y la evaluación realizada utilizando la guía de evaluación de este tipo de actividad de la Vicerrectoría de Acción Social (se pueden ver los resultados completos en el anexo #2). También se tienen notas realizadas por los observadores.
Si se observan los resultados obtenidos en la evaluación de los talleres impartidos a través de esta actividad, queda manifiesta la satisfacción de más del 85% de los participantes en lo referente a la actividad en sí, el profesor y las metodologías utilizadas y el ambiente físico:

rubro	Porcentaje
2.1 sobre la actividad en general	89
2.2 Sobre el profesor	93
2.3 Sobre la metodología y los recursos utilizados	89*
2.4 Sobre el material didáctico impreso:	85
2.5 sobre el comportamiento de los participantes	59**
2.6 Sobre la coordinación	76***
2.7 Sobre el ambiente físico	89

*Se consideró solo los apartados a y b, debido a que lo referente a la evaluación tiene un porcentaje de 33% en NA, lo cual es correcto porque no se realizó evaluación sino solo dinámicas participativas
**Este porcentaje tan bajo se refiere sobre todo a la puntualidad y participación de los asistentes.

Además, a la pregunta ¿Considera usted que los conocimientos adquiridos durante esta actividad de adiestramiento son aplicables en su trabajo?, el 100% de los encuestados dijo que sí. En el anexo #2 se recoge los comentarios a esta pregunta
A la siguiente pregunta: ¿Qué sugerencias adicionales daría usted para mejorar la actividad? El 59% declaran una valoración positiva de los talleres. Entre las sugerencias propiamente dichas se encuentran el aumento de dinámicas en las sesiones, el aumentar el número de días disminuyendo el número de horas por día, y el salir de gira con el grupo.
Esta satisfacción se vuelve a encontrar en el 100% de los entrevistados, pues éstos manifiestan su agrado por los talleres utilizando términos parecidos a los de los talleres anteriores: genial, interesante, bonito, me gustó, importante, uno

aprende, me sorprendió, me sirven, enriquecedores, me siento contenta, disfruté, identificada, bastante bien.
Esto no obstaculizó que también manifestaran sus preferencias: "cuando era algo más magistral, era más cansado, yo me despistaba"; o su caso particular (ella participó en la investigación anterior sobre malestar laboral): "a mí me parece bueno, aunque sí sentí algunas cositas repetitivas con el del estrés laboral, (…) sentí que era lo mismo, lo mismo. Entonces, yo dije: "Aquí no hay innovación. ¡Yo quiero algo diferente!" Pero aún, me sirvió, para refrescar"; o su preocupación: "Y así los otros márgenes que dieron, de porcentajes, de situaciones, del disgusto del profesorado pues sí es muy real. Muy real y era como le decía a algunos compañeros, pues sí es real y en ocasiones uno se queda callado por el temor a represalias o situaciones de esas que puedan haber".
Además dos participantes hacen sugerencias que son bueno tenerlas en cuenta:

> Yo sé, al menos yo sé que si todo el personal que hay aquí hubiera recibido esa capacitación, que eso es imposible porque... fuimos como la tercera parte, o sea, menos de la mitad del personal; todos tendrían una visión diferente. Entonces más bien yo los insto a ustedes a que... ojalá en lo posible puedan abarcar toda una institución para poder ver un cambio significativo en esos aspectos. En el aspecto laboral más que todo, en el aspecto de relaciones laborales más que todo.

> Y que sea proyectado, o sea como invitaron a gente de la oficina del Ministerio de Educación, (…) es bueno como que se proyecte y que sean tomados en cuenta, todos los estudios, todas las cosas, como para que ellos pudiesen llegar a modificar ciertos aspectos que acaban siendo pues una molestia, un disgusto general

Debido a que en esta actividad participaron profesores españoles que conocían perfectamente los problemas educativos de su país, un participante manifestó su sorpresa al darse cuenta que "los mismos problemas en todas partes. (…) Me gustó mucho compartir con todas estas personas. (…) es muy bonito sentirse bien tratado".
La ejemplificación por parte de un participante en la entrevista, muestra como repercuten en la vida ordinaria lo aprendido en los talleres. Él dijo:

> "Estos españoles, a mí me gustó mucho porque tocaron temas que a veces uno como que no. Como que los toca así muy superficialmente. De hecho hablaron mucho de la observación. Y me fui un día casualmente a observar a la gente. Y digo yo: como uno se hace juicios de las personas aunque no las conozca. Y eso es muy peligroso. Muy, muy, muy peligroso. Y yo me quedé... duré como cuatro horas observando gente y haciéndole el juicio; inclusive a uno de los muchachos que observé como por dos horas, lo observé esperando a alguien. Me animé a preguntarle y entonces pensé: todo lo que yo había pensado de la persona estaba

> totalmente equivocada. Y digo, cómo uno a veces hace juicio (…) Entones me asustó mucho eso porque digo yo: que capacidad tenemos de pensar cosas que no están ni cerca. Y es una capacidad que la tenemos a flor de piel verdad."

Una de las entrevistadoras anotó en sus notas: "Las docentes manifestaron su interés por continuar con el proyecto, así como su satisfacción por haber participado en el taller realizado en febrero 2009, porque les resultó muy positivo en algunos casos lo aplicaron en su vida personal otros para mejorar el desempeño profesional." Y una observadora recogió este comentario mientras se impartían los talleres: "Me gusta mucho lo que tiene que ver con investigación, me gustaría aprender más de esto."

Aunque los comentarios anteriores fueron tan positivos, eso no quiere decir que todo fuera perfecto, así se tienen anotaciones puntuales de esa misma observadora que reflejan algunas molestias:

- Hace demasiados ejercicios sin mucho contenido.
- Cuesta mucho entenderles no hablan claro, además es muy cansado.
- Sería bueno que esto se hiciera en otro lado, que sea más al aire libre.

Al analizar estas apreciaciones se vuelve a confirmar lo que se dijo anteriormente, que el docente está requiriendo capacitaciones de crecimiento personal, y no solo en el área propia de su trabajo.

h.3. V Encuentro Educativo: Abriendo la mente a soluciones viables

No se cuenta con entrevistas posteriores a este evento, además se omitió la evaluación propuesta por Vicerrectoría de Acción Social. Esto impide tener información acerca de la apreciación que tuvieron los docentes de esta actividad.

Tal vez sea importante anotar aquí que aunque las instalaciones donde se realizó la actividad no fueron las más adecuadas, la asistencia si lo fue. No se pudo alquilar el hotel que anteriormente se había utilizado porque no sé contaba en esta ocasión con los fondos provenientes de la Universidad de Huelva, y tampoco se pudo concretar la solicitud que se hizo a una institución educativa de las participantes.

i. Sugerencias que emergieron de las entrevistas

No todos los docentes emitieron sugerencias, no obstante se recogen dos de ellas

- Aunque fue un solo docente quien planteó que sería bueno establecer un correo de comunicación o hacer un enlace de comunicación entre los participante a esta investigación, se recoge aquí porque este consejo se ve viable de realizarlo al mismo tiempo que se considera que podría ser muy beneficioso para mantener o acrecentar la motivación.
- El 16% manifiestan la poca concordancia entre lo aprendido en la Universidad y la vida práctica. No es posible saber si este bajo porcentaje se debe a que los otros entrevistados no tocaron este tema, o si opinan diferente; ya que no fue un aspecto a considerar en la investigación. Se recoge aquí porque podría ser un tema interesante para una próxima investigación.

Trabajos en grupo o individuales

a. Película: El mar es más amplio

Del documento entregado como base para una discusión posterior en gran grupo hay un punto: #4 'Señale una virtud que observó en algún personaje y que a usted le gustaría adquirir. Indique quien manifestó esa virtud en la película" que permite ubicar los aspectos que los docentes consideran que necesitan mejorar:

aspecto	Porcentaje
Perseverancia	38
Observación	13
Abrirse al cambio	13
No respondieron	13
Investigación del entorno familiar y físico	6
Humanismo	6
La de profesor (no escribió la virtud sino la persona)	6
No se entiende	6

Si nos remitimos a la definición de perseverancia: "Una vez tomada una decisión, lleva a cabo las actividades necesarias para alcanzar lo decidido, aunque surjan dificultades internas o externas o pese a que disminuya la motivación personal a través del tiempo transcurrido" (Isaac, 2000, 472) observamos nuevamente la importancia que puede tener la motivación en la labor del docente.

Una observadora de esta actividad hace énfasis en que un tema reiterativo en los docentes es la necesidad de ser más humanos, más comprensivos. Esto se apreció en la exposición de opiniones que se generó posterior a la visión de la película. Esta exposición se realizó siguiendo los otros 4 puntos del documento entregado (anexo #1).

b. 'Solución a problemas graves dados'.

Es interesante observar en las soluciones planteadas por los grupos que algunas de ellas depende solo de los docentes de la institución, por lo tanto, pueden ser puestas en práctica en cualquier momento. En algunos casos ya han sido puestas en práctica y habría que evaluar los resultados conseguidos; en otros caso no se han puesto en práctica y habría que preguntarse el por qué. Unas soluciones al problema 'alumnos que no llegan a graduarse' que ejemplifican esto serían: talleres con padres y alumnos; realizar un proceso educativo más motivador; o realizar un trabajo en equipo padres-alumnos-docentes-dirección, o dar técnicas de estudio a los estudiantes. Este tipo de actividades han sido realizadas en otros países con buen éxito, pero esto no asegura que tendrá los mismos resultados en Costa Rica, por lo tanto, se requiere una evaluación.

Tal vez sería bueno subrayar aquí que para que una solución a un problema dé resultados favorables es importante la 'perseverancia', virtud que los docentes manifiestan deseo de poseerla.

c. 'Lecciones internacionales'.
Los participantes trabajaron en grupo y emitieron un documento que recogía las ideas que se habían generado por consenso.
Una idea que sobresale en todos los grupos es la necesidad de buscar medios para determinar las aptitudes vocacionales de las personas que ingresarán a estudiar educación. Un ejemplo es lo escrito por un grupo:

> "Consideramos importante que se implementen exámenes de admisión (aptitud académica) a los futuros docentes para saber si realmente tienen 'vocación' porque encontramos actualmente profesores que no les gusta su labor, o utilizan la carrera para financiarse otra. Encontramos también aquellos que no quieren superarse (actualizarse) para tratar de mejorar la educación".

d. 'Problemas importantes en su institución'
Los problemas que plantearon fueron:
- Falta de preocupación de los padres de familia por el estudio de sus hijos e hijas
- Mala conducta
- Falta de hábitos de estudio
- Ausentismo
- Sobrepoblación (es una institución con tres jornadas)

Además plantearon posibles soluciones a esos problemas, las cuales habría que ejecutar y evaluar.
Un grupo plantea al final del documento una conclusión que debería ser estudiada, ésta dice:

> "La legislación ata de manos al docente, y facilita al estudiante la mediocridad y el conformismo. Consideramos que el proceso de aprendizaje se maneja con fines políticos-cantidad y no por los objetivos que se debe de tener al formar personas integrales que logren convivir y resolver sus problemas de una manera pacífica y que beneficie a todos."

e. Prólogo del libro 'El orden sin plan'
Los ejemplos de 'conceptos colectivos reificados' expresados por los docentes fueron: Sistema Educativo, Gobierno, Ministerio de Educación, C.C.S.S., Migración, profesores, estudiantes, taxistas, extranjeros, colegio.
Lo importante en este trabajo no era esta lista de ejemplos, sino la toma de conciencia que podían adquirir los docentes del problema que plantea el prologuista (Infantino, 2000, 16)

> "el problema no radica, pues, en *si* sino en *cómo* emplear los conceptos colectivos. Los necesitamos porque son expresiones taquigráficas que nos permiten comunicar con gran inmediatez y ahorro de tiempo. Pero no son entidades dotadas de una vida separada, autónoma o, como dice Salvemini,

'desdoblada de los acontecimientos y creadora de esos mismos acontecimientos'.

Si los docentes se captan o no 'creadores' de los acontecimientos o sucesos educativos por lo menos en sus instituciones, no es fácil determinarlo; pero por lo menos se pretende realizar actividades de este tipo para que cada uno se sensibilice de esa realidad: "sólo existen las personas, que actúan impulsadas por ideas, normas, creencias y producen consecuencias intencionadas y no intencionadas". No existe la sociedad, no existe la C.C.S.S. o el MEP, o los profesores, sino que existen personas que actúan en un aula, una consulta, etc. y que laboran para una entidad que se ha englobado en un término colectivo.
Como un dato a tener en cuenta en esta actividad es que se observó, entre los docentes, dificultad en la comprensión del texto. No es posible saber si fue debido al vocabulario utilizado por el autor o porque es un texto reflexivo, analítico, o si existió alguna otra causa.

VI. Conclusiones y recomendaciones

VI.1. Conclusiones y recomendaciones:

- El número de estudiante por aula está bajando, lo que podría ayudar a que se facilitara una formación del alumno considerando sus diferencias individuales.
- La desmotivación, o el malestar mayor se produce por no conocer la finalidad del 'gran papeleo' que solicita el MEP, por lo tanto, sería conveniente que esta entidad mostrara a los docentes la importancia de los mismos.
- Establecer causes para cambiar la percepción de los padres en relación a los docentes y la función de las instituciones educativas. Esto con el fin de favorecer la formación de los alumnos y para, al mismo tiempo, disminuir el malestar laboral de los docentes.
- Se repiten los mismos resultados que la investigación anterior en relación al malestar laboral. (Bonilla y Rubio, 2009) Por lo que se aconseja poner en práctica las recomendaciones ahí dadas.
- Introducir dentro de los programas de estudio universitarios la formación de competencias profesionales, la cual conlleva la educación de una rica personalidad, para lo cual es necesario que dicha formación considere las diferencias individuales.
- Precisar las competencias profesionales que un docente debe adquirir, pues se evidencia que no hay consenso dentro de los docentes en ejercicio de ellas.
- Fomentar actividades donde el docente en ejercicio plantee no solo los problemas educativos que vivencia en su labor ordinaria, sino también soluciones a ellos.

- Promover actividades de enriquecimiento personal en diferentes áreas, sobre todo en ámbitos culturales, valorativos, relaciones interpersonales, conocimiento personal.

VI.2. Dificultades o limitaciones

Se pueden concretar en tres puntos:

- Los participantes a la primera capacitación que se realizó en las instalaciones de cada institución educativa, no fueron los mismos que participaron en las otras dos capacitaciones que tuvieron lugar en un hotel y en las instalaciones de la Fundación. Lo que se había previsto al diseñar el proyecto era que fueran los mismos docentes en todas las capacitaciones.
- Problemas organizativos en el departamento que coordinaba los proyectos en la Universidad de Huelva.
- La primera persona que colaboró en las transcripciones de las entrevistas no lo hizo bien, se perdió mucha información importante. Algunas se pudieron repetir, pero no todas.

VII. Bibliografía

En el punto 2.2 se recogieron libros o artículos que estaban relacionados con las competencias profesionales. A continuación se citan otros documentos que tienen relación con esta investigación.

- Bartolomé Pina, M. (1994). La investigación cooperativa. En V. (. García Hoz, *Problemas y métodos de investigación en educación personalizada* (págs. 376-403). Madrid: Rialp
- Bonilla S., Lastenia Ma. Y Rubio Alcalá, Fernando (2008) Análisis del malestar laboral en los entornos educativos costarricenses, PROMESA, San José.
- Gómez Dacal, Gonzalo (1996) Formación del profesorado en ejercicio. En V. (. García Hoz, Formación de profesores para la educación personalizada (págs. 297-326). Madrid: Rialp
- Rubio Alcalá, Fernando (2007) ¿Cómo afrontar el estrés laboral?, PROMESA, San José.
- Programa Estado de la Nación (2008) Estado de la Educación #2, Consejo Nacional de Rectores, Costa Rica,
- Infantino, Lorenzo (2000) El orden sin plan, Unión Editorial, Madrid
- Isaac, David (2000) La educación de las virtudes humanas y su evaluación, 13º edición, EUNSA, España

VIII. Anexos

Anexo # 1: Documentos utilizados en las capacitaciones y los horarios de ellas
Anexo #2: Evaluación del IV Encuentro Educativo, utilizando la guía evaluativa de la Vicerrectoría de Acción Social para este tipo de actividades.
Anexo #3: Breve resumen de los contenidos de los principales libros o artículos encontrados sobre el tema de las competencias profesionales

Anexo #1

ANEXO #1

NA = no aplica, NR = no responde, MB= muy bueno, B = bueno, R = regular, D = deficiente y MD = muy deficiente

Esta evaluación fue contestada por 27 personas de las asistentes, es decir, hay personas que no la entregaron. Se dan los porcentajes

1. Identicicación de la actividad
    - 1.1. IV Encuentro educativo: Competencias profesionales
    - 1.2. Tipo de actividad: Extensión docente: seminario
    - 1.3. Nombre de la profesora coordinadora del proyecto: Dra. Lastenia Ma. Bonilla Sandoval
    - 1.4. Fechas de realización de la actividad: 9 al 12 de febrero del 2009
    - 1.5. Lugar: Hotel Ambassador
    - 1.6. Características de los participantes: Docentes e investigadores
        - i. Edad: de 25 en adelante
        - ii. Sexo: masculino y femenino
        - iii. Nivel académico: bachilleres, licenciados, master, doctores
        - iv. Lugar de Procedencia: España y Costa Rica

2.1 sobre la actividad en general	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) El grado de cumplimiento de los objetivos fue			96	4			
b) El cumplimiento de actividades programadas fue			85	15			
c) El contenido teórico o informativo fue		7	93				
d) Las prácticas realizadas durante la actividad fueron			85	15			
e) La correspondencia entre la duración en horas y desarrollo de los temas de programa fue			85	15			
totales							
2.2 Sobre el profesor	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) Su dominio de la materia fue			100				
b) Su capacidad para despertar interés en la materia fue			89	11			
c) Su capacidad para conducir grupos de trabajo fue			89	11			
d) Su manera de exponer fue			85	15			
e) Su disposición para contestar preguntas y atender consultas de los participantes fue			93	7			

f) Su puntualidad para asistir a las clases fue.			100				
totales							
2.3 Sobre la metodología y los recursos utilizados	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) Métodos de enseñanza utilizados fueron			89	11			
b) Utilización de medios de apoyo audiovisuales pertinente fue			89	11			
c) La evaluación aplicada fue		33	55	11			
totales							
2.4 Sobre el material didáctico impreso:	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) La actualidad y vigencia del material impreso fue		4	85	11			
b) El contenido informativo de este material se ajustó a los objetivos de la actividad de manera:		4	85	11			
c) La presentación y el diseño del material fueron			85	15			
totales		**3**	**85**	**12**			
2.5 sobre el comportamiento de los participantes	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) Su propia participación la considera			44.5	48	7.5		
b) El trabajo en equipo fue			78	22			
c) El compañerismo entre los participantes fue		4	81	15			
d) La puntualidad de los participantes fue			26	63	7	4	
e) El cumplimiento de las tareas fue		7	63	30			
totales							
2.6 Sobre la coordinación	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) La organización de la actividad en cuanto a divulgación, inscripción, atención, fue		4	78	18			
b) El suministro de materiales y equipo auxiliar fue		15	74	11			
c) Los servicios adicionales fueron	No se contempló este punto en el documento que se entregó						
totales							
2.7 Sobre el ambiente físico	NR%	NA %	MB%	B%	R%	D%	MD%
a) La iluminación y ventilación de los locales fue			81	19			
b) El aislamiento y ventilación de los locales fue			78	22			
c) El mobiliario de los locales fue			93	7			

d) La limpieza y orden de los locales fueron			93	3	4		
e) Las instalaciones sanitarias disponibles fueron			100				
totales							
3.1 ¿Considera usted que los conocimientos adquiridos durante esta actividad de adiestramiento son aplicables en su trabajo.	Si = 100 ver comentarios abajo						
3.2 ¿Qué temas le gustaría incluir en próximas sesiones de trabajo para enriquecer su formación?	Ver comentarios abajo						
3.3 ¿Qué sugerencias adicionales daría usted para mejorar la actividad							
3.4 Otros comentarios							

3.1 ¿Considera usted que los conocimientos adquiridos durante esta actividad de adiestramiento son aplicables en su trabajo.

- Claro, es importantísimo que el docente esté motivado y deseoso de cumplir con su trabajo
- Los temas tratados son de utilidad práctica tanto en las aulas, en el trato con compañeros, en familia y para motivar el mejoramiento profesional y personal
- Excelente
- Es parte del quehacer de mi labor
- Completamente
- Esta capacitación me sirve para el trabajo en el aula
- Completamente. Están actualizados, son útiles a la vida diaria, familiar y escolar
- Más actividades lúdicas
- Claro que sí y en mi vida diaria personal y laboral
- Sí porque se pueden bajar a nivel de nuestros niños
- Pero sin tanta información, menos bla, bla, y más propuestas para poner en práctica
- Porque las técnicas logran fortalecer las que ya aplico. Así como un refrescamiento de conceptos
- Son de mucho valor
- Si, permite poner en práctica los conocimientos para mejorar nuestras competencias
- Sí lo son ya que nos hace tomar conciencia con respeto a situaciones dentro del aula y el medio de trabajo que no he abordado de la mejor forma

3.2 ¿Qué temas le gustaría incluir en próximas sesiones de trabajo para enriquecer su formación?

- Análisis de programas de estudio, técnicas de manejo de grupo y manejo de la ira en los niños(as)
- Metodologías a seguir (nuevas) en el proceso de la lecto-escritura; cómo adquirir destrezas en razonamiento y cálculo mental
- Ejemplos de técnicas metodológicas aplicadas para la atención de la diversidad en el aula
- Excelente
- Sobre comunicación, administración educativa
- Temas de disciplina
- Técnicas para el abordaje de los contenidos: disciplina, trabajo en grupo, trabajo de aula.
- Evaluación de competencias, planeamiento
- Técnicas para motivación, estudio, aprendizaje emocional, inteligencia múltiples.
- Continuar con esta capacitación
- Las competencias administrativas para el mejoramiento de la organización; estrategias de mejoramiento en las competencias docentes.
- Estimular más técnicas de creatividad
- La comunicación
- Técnicas para mejorar el aprendizaje
- Yo cómo estoy iniciando las prefiero: todos los temas que se relacionan con educación
- Técnicas para el comportamiento de los docentes dentro y fuera del aula.
- Cómo ser más creativas y dinámicas
- Nuevas didácticas que nos ayuden a los docentes a enseñar de manera diferente a la tradicional, es decir, innovaciones para la enseñanza moderna (técnicas)
- Técnicas variadas para el desarrollo armónico en el aula
- Manejo de la disciplina en el aula pero sin tanta estadística más bien técnicas del manejo.
- Innovaciones tecnológicas en educación y su influencia
- Convivencias
- Comunicación asertiva; tolerancia
- Comunicación asertiva

3.3 ¿Qué sugerencias adicionales daría usted para mejorar la actividad?

- Que traten de que la clase no sea tan magistral. Incluir más actividades de trabajo en grupo
- Modular charla con práctica para evitar el agotamiento
- Excelente

- Ceo que son muy enriquecedoras pero a mi parecer deberían ser un poco más cortas en cuanto al día en lugar de 8 horas podrían ser 6 h.
- Continuar con talleres y charlas con expertos internacionales pero también se podría invitar un nacional. /Anotar excelente en vez de (MB)
- Ninguna
- Salir con el grupo de gira en lugar de recreo, etc.
- Invitar a más personas a participar de este tipo de actividades
- Nada
- Más actividades (dinámicas)
- Todo estuvo muy bien
- Que sean capacitaciones más cortas en tiempo; pero más largas en días
- ¡Ninguna, me pareció excelente!
- Creo que en su totalidad las actividades se desarrollaron en forma excelente
- Me cansa tanto bla, bla, me gusta más hacer que sentarme 6 horas a oír, aclaro me encantó Fernando que fue el que me mantuvo despierto.
- Creo que fue muy bueno
- Creo que fue muy abierto y respetuosa; por lo que sería oportuno que continúen igual.

3.4 Otros comentarios:

- Gracias por todo, estuvo muy provechoso
- Excelente
- Un agradecimiento a cada uno de los facilitadores. Felicitaciones a la Dra. Lastenia Ma. Bonilla, quien se destacó no solamente por los conocimientos sino que también por su carisma, humanismo, y un excelente trato, al igual gracias a las colaboradoras que estuvieron junto a ellas. "Dios Bendiga su camino" ¡Gracias! A los expertos internacionales un verdadero agradecimiento por sus grandes aportes que han incidido más allá de la labor de aula sino que también a nivel familiar y personal. Excelente y gracias. Dios Bendiga su camino. Doña Lastenia gracias por su exposición de verdad todos provocan un análisis y reflexión. ¡Gracias!
- Gracias por invitarme
- Gracias, muy buena para nuestra profesión
- Toda la capacitación me gustó mucho.
- Que sea tomada en cuenta para las próximas temáticas aunque el personal que tenía que venir a la capacitación no vinieron, los que estemos aquí somos personas interesadas.
- Felicitar a Fernando Rubio, por utilizar técnicas motivadoras, para su exposición del tema.
- Me pareció excelente y enriquecedor

- Excelente
- ¡Qué bueno traer al país profesionales tan buenísimos como los doctores Raso e Hinojo pues saben bien su trabajo y explican muy bien!
- Las diferentes intervenciones de los expositores, me parecieron excelentes, ya que mostraron dominio total, con los temas y el grupo.
- Con respecto a la alimentación: muchas gracias pero tanta repostería al desayuno no es bueno.
- La experiencia fue muy enriquecedora y deja abiertas muchas puertas que para poder abordar en futuras sesiones! Gracias por todo.

A la expresión "gracias por darnos su opinión" que aparece al final del documento una persona escribió: A ustedes por tomarnos en cuenta.

ANEXO #2

IV ENCUENTRO EDUCATIVO: COMPETENCIAS PROFESIONALES

PROGRAMA

Lugar: Hotel Ambassador
Horario: 8 am a 4 pm
Día: 9 a 12 de febrero del 2009

	Lunes 9 febrero	**Martes 10 febrero**	**Miércoles 11 febrero**	**Jueves 12 febrero**
8	Entrega del libro de la investigación	Manejo del estrés.	Malestar profesional del docente en las Instituciones educativas.	Procesos de investigación en centros educativos.
9				
10	Inicio del IV Encuentro			
11	Manejo del estrés	Pensando soluciones		
12	**Almuerzo**	**Almuerzo**	**Almuerzo**	**Almuerzo**
1	Manejo del estrés.	Competencias profesionales docentes y los obstáculos que la bloquean en la escuela.	Malestar profesional del docente en las Instituciones educativas.	Procesos de investigación en centros educativos
2				
3				

Proyecto: "Evaluación de las competencias profesionales docentes y del malestar laboral en los entornos educativos. Implementación de programas de mejora de la formación docente y reducción del malestar, para mejorar la calidad educativa, la ocupabilidad laboral y combatir la exclusión social".

Nombre de los docentes participantes en el grupo:

_____

_____

_____

Institución educativa a que pertenecen: _____

Trabajo en grupos pequeños de 5 personas

Ante cada problema que se le plantea, por favor, escriba una o dos soluciones posibles según su criterio.
Describa la gravedad de esa situación en su institución, piensa en las causas y luego plantee la solución.

Problema: un alto porcentaje de alumnos que ingresan a la institución no llegan a graduarse.
Descripción:
Solución:

Problema: algunos alumnos no asistencia a clase
Descripción:
Solución:

Problema: algunos alumnos presentan discapacidad física pero no intelectual
Descripción:
Solución:

Problema: algunos alumnos presentan discapacidad intelectual
Descripción:
Solución:

Problema: desinterés por aprender
Descripción:
Solución:

Problema: no admiten la autoridad
Descripción:
Solución:

Problema: los padres no colaboran en la formación de sus hijos
Descripción:
Solución:

Fundación
Víctor García Hoz

"Por el pronto, dos vidas son incomunicantes. No se puede saltar de la una a la otra: cada una es hermética, cerrada hacia sí. Por ventura o por desgracia, no me puede dolor la muela del prójimo ni cabe injertar en mí la delicia que acaso está gozando. Cada cual es el peludo Robinson de su vida desierta. De ahí que, instalado el individuo en su solpsismo [vivir solo para sí**] vital, tienda a cegarse para las existencias ajenas".**
"Mi humana vida, que me pone en relación directa con cuanto me rodea –minerales, vegetales, animales, los otros hombres-, es, por esencia, soledad"
"Solo en nuestra soledad somos nuestra verdad".

"La mujer tiene un cuerpo y hay que concederle libertad para disponer de él y de cuanto en él acontezca".

"cada uno de nosotros tiene que ser para alguien una llave. Sin ella hay puertas que no se abrirán […], que no se cerrarán".

Un conocido torero sufrió un accidente y quedó imposibilitado para torear. Su decepción fue tan grande que se quitó la vida. Comentando este suceso en un congreso de jóvenes, un compañero de profesión manifestó que , de sufrir una desgracia semejante, adoptaría la misma actitud?

Título: El orden sin plan. Las razones del individualismo metodológico.
Autor: Lorenzo Infantino
Colección: Biblioteca Austriaca
Editorial: Unión Editorial
Año: 2000
Prólogo a la edición inglesa (1998), páginas 15-17

Uno de los errores más frecuentes que se cometen en el ámbito de las ciencias sociales consiste en reificar [cosificar] los conceptos colectivos. Es una cuestión que podemos aclarar sirviéndonos de algunas proposiciones de Gaetano Salvemini. Éste, después de exponer un cierto "conjunto" de hechos, escribe:

> nosotros los llamamos con un término único: "Revolución francesa", el cual nos permite evocar la imagen de conjunto de los acontecimientos, sin que tengamos que repetir cada vez su enumeración detallada. Pero el uso de los nombres personales y concretos nos ha acostumbrado de tal manera a ver detrás de todo nombre una entidad real, que acabamos con harta frecuencia personificando también los nombres colectivos y abstractos. Y así como pensamos en la enfermedad como una entidad concreta que existe fuera y por encima del enfermo, así también tratamos la Revolución como algo que existe fuera y por encima de los hombres que vivieron en el periodo revolucionario.

Salvemini añade:

> Nada nos impide decir que la Revolución destruyó los derechos feudales, siempre que recordemos que estas palabras significan que, tras la toma de la Bastilla, los campesinos ya no quisieron pagar los derechos feudales, los diputados de la Constituyente no pudieron hacer que fueran respetados, los de la Legislativa los abolieron legalmente casi del todo, los de la Convención remataron la desvalorización legal…

El peligro, precisa Salvemini, comienza cuando hacemos que la Revolución actúe "como una persona de carne y hueso, como una causa histórica

desdoblada de los acontecimientos y creadora de esos mismos acontecimientos".

El problema no radica, pues, en *si* sino en *cómo* emplear los conceptos colectivos. Los necesitamos porque son expresiones taquigráficas que nos permiten comunicar con gran inmediatez y ahorro de tiempo. Pero no son entidades dotadas de una vida separada, autónoma o, como dice Salvemini, "desdoblada de los acontecimientos y creadora de esos mismos acontecimientos".

Sin embargo, la reificación [cosificación] de los conceptos colectivos es una práctica muy común. La *sociedad*, el *Estado*, la *Iglesia*, la *clase*, la *raza*, el *partido* y tantos otros *Kollektivbegriffe* son empleados por la tradición cultural que conocemos con el nombre de colectivismo metodológico como si tuvieran realidad independiente de los individuos y de las acciones individuales, a la que se pretende hacer sintética referencia. Lo cual es un obstáculo para comprender los acontecimientos sociales y, en particular, la génesis y el cambio de las normas y de las instituciones; pues apenas se confiere una realidad autónoma a los conceptos colectivos, éstos se convierten en una fuerza, también ella autónoma, que induce a considerar las acciones de los individuos como efectos y nunca como causas.

Y no se comprende que la sociedad, como sostiene Georg Simmel, es un "vínculo interno" a las relaciones de interacción que los individuos establecen; no se comprende –como destaca Karl Popper- que "lo que verdaderamente existe son los hombres", y "lo que no existe es la sociedad entendida como entidad "desdoblada" de los individuos.

Así pues, sólo existen las personas, que actúan impulsadas por ideas, normas, creencias y producen consecuencias intencionadas y no intencionadas. Si las acciones humanas sólo generaran resultados expresamente buscados, no serían necesarias las ciencias sociales: las intenciones de los actores lo revelarían ya todo. Pero actuamos fuera de nosotros, midiéndonos continuamente con los demás. Y esta comparación produce una "cascada" de acontecimientos imprevisibles.

Esto significa que los orígenes y el cambio de las normas sociales no son consecuencia de la intervención de fuerzas misteriosas, sino resultados de las acciones humanas. Se trata a menudo de resultados no intencionados de acciones orientadas a otros fines; e incluso cuando nos hallamos ante resultados conseguidos conscientemente, ello no excluye que éstos produzcan a su vez consecuencias sociales no programadas.

del aula. Actualmente todas las universidades analizadas tienen cursos que tratan sobre el tema. También existen carreras orientadas a formar docentes para la educación de niños con necesidades educativas especiales.

- Las altas tasas de reprobación y desescolarización mencionadas en el capítulo 1, denotan el reto de lograr que la mediación pedagógica conduzca al logro de aprendizajes significativos y a mantener la atención y el interés de los estudiantes. Aunque en los planes de estudio para la formación docente existen cursos sobre esta temática, se requieren más investigaciones que permitan revelar si esta es tratada con propiedad.

En términos generales, la formación de docentes requiere del establecimiento de vínculos más cercanos a la realidad que circunda al sistema educativo, al aula y al centro de enseñanza.

Lecciones derivadas de experiencias internacionales exitosas

La revisión de estudios internacionales[8], en materia de formación de docentes, revela que no existe un modelo que garantice totalmente, la calidad del profesional en ejercicio. No obstante, la indagación realizada permitió identificar algunas características y tendencias que podrían tener un impacto positivo en la formación de educadores.

Las experiencias educativas internacionales exitosas son una fuente de valiosas prácticas que el país puede considerar en el diseño de políticas que busquen aumentar el aprendizaje de los estudiantes. Un elemento central, que comparten países con alto desempeño educativo, es el elevado "status" social del que gozan los educadores, situación que se relaciona con las siguientes condiciones:

1. Atracción de talentos hacia la carrera docente, con exigentes requisitos de ingreso: rigurosos exámenes de admisión, pertenencia a los porcentajes más altos de calificaciones en secundaria, tenencia de una carrera adicional o experiencia laboral previa, etc.
2. Creación de estímulos económicos, con salarios no menores que los ingresos esperados en otras carreras.
3. Controles de calidad de los programas de formación docente, alimentados por evaluación y seguimiento de los egresados en el ejercicio profesional, y procesos de evaluación continua de los programas de formación, con base en los resultados de investigaciones específicas.
4. Incorporación de la dimensión social de la enseñanza, donde se asuma un nuevo papel por parte de las familias y las comunidades.

En relación con los contenidos académicos de prácticas internacionales pueden citarse:

1. Pedagogía específica de las materias que se estudian – "Conocimiento Pedagógico del Contenido" (CPC) –.
2. Tendencia a conformar currículos centrados en la creación de competencias.
3. Desarrollo de capacidades de investigación-reflexión-acción que sirvan para vincular la teoría con la práctica, de tal manera que esta esté presente a lo largo de toda la carrera, y cultivo, en los alumnos, de una disposición a la reflexión, la rendición de cuentas, la resolución de problemas y el aprendizaje permanente.
4. Incorporación de capacidades para el uso de tecnologías modernas, y responder a la diversidad de estilos de aprendizaje y al multiculturalismo.

En Costa Rica, el proceso de ingreso al estudio de carreras propias del ámbito educativo y al ejercicio de la profesión, es, en general, poco selectivo. De los centros educativos que más títulos otorgan en este campo, solamente la UNA tiene un examen específico de ingreso a la carrera de docencia. La UCR tiene una prueba estandarizada de aptitud académica, pero dadas las condiciones de demanda en relación con el número de cupos, el ingreso a la carrera docente requiere uno de los menores puntajes de todas las carreras; este solo supera al requerido para ingresar a Bellas Artes. En muy pocas universidades privadas existen requisitos especiales de ingreso, diferentes del bachillerato en la enseñanza media.

La acreditación ha sido una medida implementada por algunos programas en la búsqueda de mejorar la calidad de la formación docente. Sin embargo, de 45 carreras acreditadas por el Sinaes, sólo ocho corresponden al área educativa, cinco de la UNA, una de la UCR, enseñanza de la Educación Física, una de la UNED, enseñanza de la Matemática, y una de la U. Católica, Educación Especial.

La poca presencia de controles de calidad también es evidente al inicio y durante el ejercicio de la profesión, con excepción de la reciente introducción de pruebas de idioma, que buscan garantizar un dominio mínimo de los docentes sobre el idioma que enseñarán. El ascenso en el escalafón docente no está ligado a su desempeño.

SOCIOMETRÍA Y CLIMA DE AULAS: UNA INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PROFESORADO: FRANCISCO JAVIER HINOJO LUCENA Y FRANCISCO RASO SÁNCHEZ

Un grupo de alumnos de un Programa de Diversificación Curricular del Instituto de Enseñanza Secundaria Obligatoria *"Benedicto XVI"* está compuesto por once estudiantes de 4º E.S.O., a saber, seis chicos: Ángel, Alberto, Carlos, Luis, Pedro y Raúl, y cinco chicas: Beatriz, Clara, Irene, Jennifer y Leticia. Como el ambiente está un poco crispado últimamente, el profesor decide administrar a los alumnos un cuestionario sociométrico para ver el estado de las relaciones sociales del grupo. El instrumento era el siguiente:

¿TE VIENES AL CINE?

CÓDIGO DE CUESTIONARIO: DCBVI001
EDAD:_____ CURSO:_____ GRUPO:_____

INSTRUCCIONES

1) Las preguntas que vas a contestar nos ayudarán a conocernos mejor y a trabajar más a gusto.
2) Tus respuestas sólo las vamos a saber tú y yo, el resto de la clase no se enterará.
3) Como máximo escoge cinco nombres de entre tus compañeros/as, para cada una de las preguntas. Las puedes dejar en blanco, contestar sólo un nombre o dos o los que quieras.
4) Contesta sinceramente, por favor.

1.- Escribe el nombre de aquellos compañeros o compañeras con los que preferirías irte al cine o a pasarlo bien una noche. Puedes escribir hasta un máximo de cinco nombres, pero en orden, empezando por los que más desees.

_____ _____

2.- Escribe el nombre de aquellos compañeros o compañeras compañeras con los que preferirías no irte al cine o de fiesta. Házlo como antes, escribiendo hasta un máximo de cinco nombres, pero en orden, empezando por aquellos que te gusten menos.

_____ _____

3.- Adivina los cinco compañeros que crees que te han escogido a ti. Pon sus nombres

_____ _____

4.- Adivina los cinco compañeros que crees que han puesto que no les gustaría irse por ahí contigo. Pon sus nombres.

_____ _____

GRACIAS POR COLABORAR

Tras analizar las respuestas, el profesor ha obtenido los resultados que pasamos a citar a continuación:

- **Ángel elige a Luis, Alberto, Irene, Carlos y Clara.**
- **Ángel rechaza a Pedro, Beatriz, Jennifer, Leticia y Raúl.**
- **Alberto elige a Luis, Ángel, Carlos, Beatriz y Clara.**
- **Alberto rechaza a Jennifer, Irene, Pedro, Raúl y Leticia.**
- **Carlos elige a Clara, Ángel, Beatriz, Alberto y Pedro.**
- **Carlos rechaza a Irene, Leticia, Jennifer, Raúl y Luis.**
- **Luis elige a Beatriz, Carlos, Jennifer, Leticia y Alberto.**
- **Luis rechaza a Clara, Pedro, Raúl, Irene y Ángel.**
- **Pedro elige a Jennifer, Luis, Raúl, Carlos y Beatriz.**
- **Pedro rechaza a Leticia, Irene, Ángel, Clara y Alberto.**
- **Raúl elige a Leticia, Irene, Pedro, Alberto y Jennifer**
- **Raúl rechaza a Clara, Luis, Angel, Carlos y Beatriz**
- **Beatriz elige a Irene, Clara, Alberto, Pedro y Luis.**
- **Beatriz rechaza a Carlos, Ángel, Raúl, Leticia y Jennifer.**
- **Clara elige a Irene, Ángel, Carlos, Beatriz y Alberto.**
- **Clara rechaza a Leticia, Luis, Jennifer, Pedro y Raúl.**

- Irene elige a Luis, Alberto, Ángel, Carlos y Pedro.
- Irene rechaza a Clara, Beatriz, Jennifer, Leticia y Raúl.
- Jennifer elige a Pedro, Alberto, Raúl, Luis y Leticia.
- Jennifer rechaza a Carlos, Clara, Ángel, Irene y Beatriz.
- Leticia elige a Alberto, Clara, Jennifer, Luis y Beatriz.
- Leticia rechaza a Carlos, Irene, Pedro, Raúl y Ángel.

A la vista de estos resultados, se pide realizar las siguientes tareas, a fín de conocer el estado de las relaciones sociales de la clase:

1.- Completar la correspondiente sociomatriz del grupo estudiado. Puedes servirte del siguiente ejemplo:

	ANG	ALB	CAR	LUI	PED	RAU	BEA	CLA	IRE	JEN	LET
ANG											
ALB											
CAR											
LUI											
PED											
RAU											
BEA											
CLA											
IRE											
JEN											
LET											
Sp											
Sn											

2.- Determinar, con la ayuda de las medias aritméticas de los status de elecciones (Sp) y de rechazos (Sn), a los individuos más populares (posibles líderes) y a los más rechazados (posibles marginados). ¿Quiénes son esos sujetos?.

3.- Calcular los valores de los índices individuales de popularidad (Pop) y antipatía (Ant) para cada miembro del grupo, así como el valor de índice grupal de intensidad social (IS). Rellenar con ellos la siguiente tabla y comentar los resultados:

SUJETOS	Pop	Ant
Ángel		
Alberto		
Carlos		
Luis		
Pedro		
Raúl		
Beatriz		
Clara		
Irene		
Jennifer		
Leticia		
I.S.		

4.- Determinar, si existen, la presencia de reciprocidades entre los miembro del grupo y señalar a aquellos individuos que, por su proximidad a los líderes y a los marginados, pueden ser objeto de nuestra atención como profesores.

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (MBI)

Edad..... Sexo.....Estado Civil.....
Profesión..... Escala.....Años de servicio.....
Empleo.....Destino actual.....
Tiempo de Servicio en el Destino actual.....

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como Ud. Lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de trabajo y mejorar se nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

NUNCA: 1
RARAMENTE: 2
ALGUNAS VECES: 3
MUCHAS VECES: 4
SIEMPRE: 5

1. Me siento defraudado en mi trabajo ( )

2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado ( )

3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado ( )

4. Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender ( )

5. Creo que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fuesen objetos impersonales ( )

6. Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa ( )

7. Creo que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender ( )

8. Siento que mi trabajo me está desgastando ( )

9. Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a las que tengo que atender ( )

1

10. Siento que me he hecho más duro con la gente ( )

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente ( )

12. Me siento muy enérgico en mi trabajo ( )

13. Me siento frustrado por mi trabajo ( )

14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo ( )

15. Creo que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender ( )

16. Trabajar en contacto directo con la gente me cansa ( )

17. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo ( )

18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender ( )

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo ( )

20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades ( )

21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada ( )

22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas ( )

V Encuentro Educativo:
Abriendo la mente a soluciones viables

Horario

Martes: Exposición Dra. Lastenia Ma.
"Abrir mentes"

Miércoles: Exposición Dra. Mónica

Jueves: Sugerencias o
comentarios de otros

Viernes: Película

Desafíos de la educación costarricense
(Pág. 42 del Estado de la Educación #2.)

El Primer Informe del Estado de la Educación señaló un conjunto de desafíos estratégicos de la educación costarricense que este Segundo Informe ratifica:

1. Universalizar la educación preescolar y la secundaria
2. Disminuir las brechas socio-espaciales
3. Retener a los y las estudiantes en el sistema educativo
4. Reducir la reprobación y mejorar la eficiencia
5. Mejorar la calidad del sistema educativo
6. Mejorar las precarias condiciones de trabajo de las y los docentes
7. Ampliar la inversión en educación y solventar las carencias de infraestructura
8. Fortalecer el sistema de monitoreo y evaluación
9. Mejorar la rectoría del sector
10. Reforma institucional
11. Fortalecer la investigación educativa
12. Mejorar el monitoreo y control de la calidad de la enseñanza universitaria
13. Fortalecer el vínculo entre la generación de conocimiento y su aplicación al desarrollo
14. Reforzar el papel de las universidades públicas como agentes de movilidad social

Este Segundo informe nuevamente hace hincapié en la importancia de universalizar la educación secundaria, así como de fortalecer políticas, programas y recursos humanos que contribuyan a reducir la expulsión de jóvenes del sistema educativo y promuevan el respeto a la diversidad cultural (indígenas, migrantes) y la inclusión de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales.

Además conviene reforzar la idea de que, para elevar el rendimiento en escuelas y colegios, se requiere fortalecer la dimensión académica, mediante sistemas de diagnóstico temprano y programas de refuerzo, orientación, apoyo y seguimiento a los estudiantes, así como mejorar la infraestructura educativa y la dotación de equipos. Al mismo tiempo es necesario promover la dimensión ética, mediante la creación de ambientes de aprendizaje en los que se conjuguen el acceso al conocimiento, vivénciale arraigo de valores para la convivencia democrática y la comunicación en sus diversas formas, incluyendo las expresiones artísticas y la adopción de prácticas para una vida larga y saludable.

Lo anterior debe hacerse en un marco de mayor articulación entre los distintos actores que intervienen en el proceso educativo: las familias, las entidades y personas que formulan las políticas, quienes desarrollan los currículos y las estrategias pedagógicas, quienes forman a los docentes, quienes se encargan de su capacitación continua, quienes ejercen la docencia y quienes la reciben. Especial atención merece el fortalecimiento de procesos que garanticen la calidad de la formación y el ejercicio profesional, teniendo como referentes las mejores prácticas nacionales e internacionales. La formación docente y la enseñanza de la Lengua y las Matemáticas son ejemplos de áreas que requieren mayores esfuerzos de coordinación entre el MEP, las universidades y los centros educativos preuniversitarios.

Tomado de "Gestión de las competencias", de Claude Lévy-Leboyer, Gestión 2000.com

Pág. 54

- Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.
- Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos
- Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Pág. 145

- Sólo las experiencias sobre el terreno permiten construir competencias; pero las competencias no son cualidades innatas que la experiencia fortalece y desarrolla
- El desarrollo de las competencias no tienen lugar ni antes de la entrada en el mundo laboral, ni paralelamente al ejercicio de una actividad profesional, sino directamente mediante esta misma actividad.
- Para que las experiencias sean fructíferas, en necesario:
    - Que comporten dificultades, cambios de responsabilidad, retos;
    - Que sean aprovechadas activamente, en especial mediante un análisis de las situaciones, de los comportamientos adoptados y de sus resultados; desarrollar esta capacidad de retroceder permite aprender a aprender;
    - Que la naturaleza de las experiencias y de las situaciones concuerde con el estilo cognitivo propio de cada uno.

Pág. 39 del Estado de la Educación #2.

"La temprana adquisición de competencias comunicativas es indispensable para un exitoso desempeño académico, social y productivo. En Costa Rica existen indicios que apuntan a una crisis de calidad en la enseñanza del Español, que produce carencias muy significativas en las capacidades de comprensión y de expresión por parte de los estudiantes. La revisión de más de 41 trabajos finales de graduación y de 35 estudios, señala que los estudiantes de primero y segundo ciclo tienen bajo rendimiento en la asignatura de Español, carecen de hábitos de lectura, adolecen de bajos niveles de comprensión y presentan serias deficiencias en la expresión escrita.
Investigaciones realizadas en otros países muestran que las personas que en los primeros años escolares no logran desarrollar suficiente capacidad de lectura y habilidades para la escritura, tienen más probabilidades de repetir o de abandonar los estudios. De ahí que es forzoso contrastar esa evidencia con la elevada tasa de reprobación que se presenta en Costa Rica, especialmente en sétimo año -28%-, y el hecho de que el 21% de la población entre 13 y 17 años no asiste a la educación formal."

Trabajo individual
Película: El mar es más amplio

1. Describa las características de los siguientes personajes y valores que poseen

Personaje	Papel protagonizado	Valores que posee
Conroy		
Sra. Brown		
Zeke		
Ethel		
Saúl		
Bárbara		
Piedmont		
Graves		

2. Cite los pasos que siguió el profesor para conseguir que sus alumnos aprendieran

3. Señale la razón por la cual los modos educativos de la profesora diferían de la del profesor

4. Señale una virtud que observó en algún personaje y que a usted le gustaría adquirir. Indique quien manifestó esa virtud en la película

5. Comente la trascendencia de las frases: "Cadena de mando" o "Seguir las reglas" utilizadas por la profesora Glover.